

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpin

Secara etimologis, kata *kepemimpinan* berasal dari kata *pimpin*. Berdasarkan Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern, kata *pimpin* memiliki arti memimpin, menuntun, menunjukkan jalan, mengepalai, melatih, mendidik, dan mengajari. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan kata *pimpinan* adalah hasil memimpin, bimbingan, atau tuntutan. Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, motivasi dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin adalah orang yang memimpin, pemimpin dapat bersifat resmi (formal) dan tidak resmi (non formal). Pemimpin resmi diangkat atas dasar surat keputusan resmi dari orang yang mengangkatnya. (Asiah, 2017) Pemimpin merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. (Abdullah, 2014)

Kajian kepemimpinan berada dalam kerangka konsep hubungan manusia. Banyak pakar manajemen dan kepemimpinan mengajukan definisi yang dijadikan kerangka konseptual membahas teori kepemimpinan. Mengacu kepada Owens dari banyak definisi kepemimpinan, disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan adalah suatu kelompok fungsi: yang terjadi hanya dalam proses dua orang atau lebih yang berinteraksi,
- 2) Para pemimpin bermaksud memberi pengaruh terhadap perilaku orang-orang lain”.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan sebagainya yaitu problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar. (Wahjosumidjo, 2017)

b. Pengertian Kepemimpinan Kepala sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua dan pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan sekolah berarti lembaga tempat memberi dan menerima pelajaran. Dengan demikian, secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. (Kompri, 2007)

Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah, pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh

bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan moderen, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian secara serius, kerana merupakan personel yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab dalam pengangkatanya melalui suatu proses yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem jabatan kepala sekolah sebagai pejabat atau pemimpin formal dapat

diuraikan melalui berbagai pendekatan, pengangkatan, pembinaan dan tanggung jawab.(Wahjosumidjo, 2017)

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan sumber daya yang ada pada sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ingin di capai. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, dan menggerakkan guru, staff, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetetapkan. Singkatnya, bagaimana seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi orang yang ada dalam lingkup sekolah agar mau mengikuti apa yang menjadi tujuan dari sekolah.

c. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. (Purwanto, 2006) Dengan berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dikelolanya. Ada beberapa macam istilah yang digunakan untuk menerangkan pendekatan umum yang dipergunakan oleh para pemimpin dalam situasi kemanusiaan antara lain: Demokratis, birokratis, neurokratis, otokratis dan

laissez faire. Gaya kepemimpinan sederhana dalam Purwanto mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa macam meliputi, Otokrasi, Demokrasi, *Laissez Faire*, militeris, paternalistis, karismatis dan transformasional.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi, laissez faire, militeris, Paternalistis, Karismatis dan transformasional antara lain:

1) Kepemimpinan yang Otokrasi

Dalam kepemimpinan yang otokrasi, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Kekuasaan pemimpin otokrasi hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin otokrasi tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah, tidak ada koordinasi dengan para bawahan diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang ditetapkan. Menurut Ngalm Purwanto kepemimpinan Otokrasi atau otoriter meliputi: 1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, 4) Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya, 5) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya, 6) Cara menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan atau menghukum

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya otokrasi/otoriter yaitu gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusannya dalam segala hal terpusat pada seorang pemimpin, para bawahan hanya bergerak menjalankan tugas-tugas yang diatur pemimpin.

2) Kepemimpinan Laissez Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini diartikan sebagai membiarkan orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran dari pemimpin.

Dengan kata lain karena para guru sudah senior dan memiliki kredibilitas yang baik tidak lagi didekte oleh kepala sekolah melainkan dibiarkan karena sudah mengerti akan kewajibannya masing-masing.

3) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin dalam tipe ini menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator melainkan sebagai pemimpin ditengah – tengah anggota kelompoknya, hubungannya dengan para bawahannya bukan sebagai atasan dan bawahan tetapi lebih pada saudara tua pada adiknya.

Pemimpin dalam tipe ini menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator melainkan sebagai pemimpin ditengah - tengah anggota kelompoknya, hubungannya dengan para bawahannya bukan sebagai atasan dan bawahan tetapi lebih pada saudara tua pada adiknya.

Disamping itu, pemimpin tipe demokratis ini juga memberikan kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawab

4) Kepemimpinan Demokratis

Gaya demokratis tersebut memiliki sifat-sifat, antara lain: 1). Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia didunia, 2). Selalu berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan

organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan, 3). Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan, 4). Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan, 5). Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya, 6) Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya, 7). Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin. (Purwanto, 2006)

d. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah dalam perannya menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga kepemimpinan instruksional. Kepala sekolah sebagai top leader merupakan salah satu komponen terpenting yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. (Mulyasa,2020) mengemukakan bahwa ada hubungan yang erat antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan di sekolah seperti disiplin sekolah, iklim dan budaya sekolah, serta menurunnya perilaku nakal peserta didik. (Mulyasa, 2009) Sebagai kepala sekolah, tugas utamanya tidak hanya berperan sebagai pemimpin atau manajer, tetapi berperan juga dalam segala dimensi kehidupan sekolah.

Dalam satuan pendidikan, menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. Pertama, kepala sekolah dalam pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Kedua, Kepala Sekolah adalah pemimpin formal di sekolahnya. (Anwar, 2003) Sebagai pengelola pendidikan, berarti kepala sekolah bertanggungjawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Disamping itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap

kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah berfungsi sebagai koordinator yang mampu memberikan instruksi dan pengarahan serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan ini menjadi bagian tidak terpisahkan dari kepemimpinannya dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. (Susanto, 2016)

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin satu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. (Ambarita, 2015) Dengan demikian keberhasilan sekolah dalam mencari tujuan institusional pendidikan bergantung pada profesionalitas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, Kepala Sekolah merupakan tumpuan manajemen sekolah dalam upaya mencapai tujuan institusi, karena kepala sekolah

bertujuan dan memiliki kewenangan dalam menetapkan arah pendidikan sekolah melalui visi, misi, dan tujuan yang diharapkan akan mampu meningkatkan keberhasilan sekolah. (Hidayati, 2017)

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat di analisis dari kepribadian. Kepribadian kepala sekolah akan tercermin dalam sifat-sifat:

- 1) Jujur
- 2) Percaya diri
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Berani mengambil resiko dan keputusan
- 5) Berjiwa besar
- 6) Emosi yang stabil
- 7) Teladan. (Ambarita, 2015)

e. Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan aktor yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah. Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggungjawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan
- 3) Mempertinggi budi pekerti
- 4) Memperkuat kepribadian
- 5) Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air. (basri, 2014)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, dan menggerakkan guru, staff, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang

diteteapkan. Singkatnya, bagaimana seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi orang yang ada dalam lingkup sekolah agar mau mengikuti apa yang menjadi tujuan dari sekolah. (Wahjosumidjo,2017)

Dalam peraturan menteri Permendiknasi Nomor 13 Tahun 2007 tentang kompetensi kepala sekolah yang menyatakan secara umum harus memiliki: Pengetahuan, keterampilan, sikap *performances* dan etika kerja sesuai tugas dan tanggungjawabnya sebagai kepala sekolah. Oleh karena itu, diharapkan dalam uraian tentang kompetensi kepala sekolah dapat menjadi landasan ataupun pedoman bagi kepemimpinan kepala sekolah dalam menata, mempengaruhi, dan mengendalikan sekolah menjadi efektif dan efesien.(Djafri , 2017)

Kompetensi Kepala Sekolah tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah menyebutkan bahwa,

Tabel 2.2. Standar Kepala sekolah Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007

Dimensi	Kompetensi
Kepribadian	1.1. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah. 1.2 Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin. 1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah. 1.4 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. 1.5 Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/ madrasah. 1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
Manajerial	2.1 Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan. 2.2 Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan. 2.3 Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.

	<p>2.4 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.</p> <p>2.5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.</p> <p>2.6 Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.</p> <p>2.7 Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.</p> <p>2.8 Mengelola hubungan sekolah / madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.</p> <p>2.9 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.</p> <p>2.10 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.</p> <p>2.11. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.</p> <p>2.12 Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.</p> <p>2.13 Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.</p> <p>2.14 Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.</p> <p>2.15 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.</p> <p>2.16 Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.</p>
Kewirausahaan	<p>3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.</p> <p>3.2 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah / madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.</p> <p>3.3 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah / madrasah.</p> <p>3.4 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.</p> <p>3.5 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.</p>
Supervisi	<p>4.1 Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.</p>

	<p>4.2 Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.</p> <p>4.3 Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.</p>
Sosial	<p>5.1 Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah / madrasah</p> <p>5.2 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.</p> <p>5.3 Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain</p>

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sekaligus pengelola suatu lembaga pendidikan haruslah mempunyai peran guna memajukan sekaligus mencapai apa yang menjadi visi dan misi lembaga pendidikan tersebut.(Sudrajat) Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, maka kepala sekolah memiliki tujuh peran yaitu: sebagai Edukator; manajer; administrator; supervisor; leader; innovator; motivator (EMASLIM).(Mulyasa, 2012)

a. Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) bermakna sebagai sebuah proses pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai dari esensi pendidikan. Proses pembentukan karakter didasarkan pada alat pendidikan, kewibawaan, penguatan dan ketegasan yang mendidik. Dalam konteks kependidikan, dimana kepala sekolah berperan sebagai pendidik haruslah berorientasi pada tindakan, yakni bertindak sebagai guru, membimbing guru, membimbing siswa, mengembangkan staff.

Kepala sekolah sebagai pendidik, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasehat kepada warga

sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, dan seterusnya. Kepala sekolah juga harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat nilai, yaitu pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik dan pembinaan artistik.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manager (Pengelola)

Kepala sekolah sebagai manajer berarti kemampuan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi pendidikan secara efektif dan efisien melalui fungsi – fungsi manajerial, dengan bertindak dalam menyusun program, menggerakkan staff serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.

Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya). Kepala sekolah juga harus mampu mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, berarti kepala harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator (Tata Usaha)

Kepala sekolah sebagai administrator bermakna kepala sekolah sebagai insan yang mengatur penatalaksanaan sistem administrasi. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencacatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi kurikulum, administrasi

kesiswaan, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana dan administrasi keuangan.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (Penyelia)

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan *preventif* untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip, hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hierarkhis serta dilaksanakan secara demokratis. Pada dasarnya supervisi dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

e. Kepala Sekolah Sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan, dengan berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan arahan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah.(Burhanudin , 1994)

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan dapat menjadi teladan bagi warga sekolah yang lain.

f. Kepala Sekolah Sebagai *Inovator* (Inovasi)

Kepala sekolah sebagai inovator adalah pribadi yang dinamis dan kreatif, yang tidak terjebak pada suatu rutinitas. Pribadi yang inovator harus memiliki kemampuan untuk menemukan gagasan-gagasan baru atau kekinian serta melakukan pembaharuan di sekolah. Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya(Hendarman, 2015). Hal tersebut dilakukan agar *stakeholders* dapat memahami apa yang

disampaikan oleh kepala sekolah, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator (Penyemangat)

Kepala sekolah bertindak sebagai motivator adalah ksemampuan memberi dorongan agar seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.(Wahyudi, 2012) Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, menerapkan prinsip, penghargaan dan hukuman:

- Kemampuan mengatur lingkungan kerja fisik. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.
- Kemampuan mengatur suasana kerja. Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.
- Kemampuan menerapkan prinsip. Salah satu prinsip yang harus diterapkan adalah disiplin. Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan

di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah (Siregar, 2010).

- Penghargaan dan hukuman. Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka. Hukuman dicanangkan agar semua warga sekolah dapat mematuhi peraturan-peraturan yang dibuat oleh sekolah.

h. Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Jika iklim kerja di lingkup penggerak sekolah sudah baik maka hal ini akan berimplikasi pada peningkatan kualitas para peserta didiknya. (Yukl, 2009) Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat

dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.

i. Kepala Sekolah Sebagai wirausahawan

Seorang kepala sekolah yang berjiwa wirausahawan harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk menemukan berbagai peluang dalam setiap kegiatan pengembangan sekolahnya, menuju sekolah yang efektif, efisien, produktif, mandiri dan akuntabel. Untuk merealisasikan kondisi sekolah tersebut; kepala sekolah harus mengambil setiap resiko yang telah diperhitungkan dan menyukai tantangan dengan risiko moderat. Kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan (sekolah) bertanggung jawab terhadap efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, melalui perananan-peranan yang dimainkannya (Agus, 2017).

f. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Saat ini kepala sekolah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi luas, yaitu: hirarki, transformasional dan fasilitatif. Setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan. Adapun strategi tersebut adalah:

1) Penggunaan Strategi Hirarki

Strategi hirarki memberikan cara pandang luas, cara penerimaan luas dalam mengelola organisasi, menyampaikan janji dan efisiensi, pengawasan

dan rutinitas yang direncanakan. Bagaimanapun, strategi hirarki cenderung untuk menghambat kreativitas dan komitmen, mengembalikan hubungan pegawai sekolah, ke dalam suatu keteraturan yang ketat. Peranan guru dalam konteks ini sangat rumit tuntutan pengajaran, konseling dan supervisi pelajar yang merupakan variabel utama dalam kebutuhan mereka dan aktivitasnya.(Anco, 2019)

2) Penggunaan Pendekatan Transformasional

Strategi transformasional berjalan atas persuasi, idealisme dan kekaguman intelektual, memotivasi pegawai dengan melalui nilai, simbol, dan membagi visi. Strategi transformasional memiliki kapasitas untuk memotivasi dan memberikan informasi kepada anggota, khususnya bila organisasi menghadapi dan melakukan perubahan utama. Di sisi lain strategi transformasional adalah sukar, karena itu sejak awal mereka memerlukan pengembangan keterampilan intelektual yang tinggi.

3) Penggunaan Strategi Fasilitatif

Kepemimpinan fasilitatif sebagai suatu perilaku yang menggunakan kemampuan kebersamaan dari sekolah untuk beradaptasi, memecahkan masalah dan peningkatan kinerja. Seperti halnya kepemimpinan transformasional strategi fasilitatif mengundang pengikut/anggota untuk berusaha secara tekun dan energi fisik dalam bekerja.

2. Kompetensi Guru

a. Pengertian Guru

Pendidikan akan kosong tanpa adanya guru, keberadaan guru merupakan salah satu faktor yang penting untuk keberadaan pendidikan. Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-bainya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan.

Guru adalah orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi dirinya. Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswa-siswanya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan.(Nawawi, 1985) Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, dasar, menengah. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan hal yang baru dapat dianggap sebagai guru. Beberapa istilah yang lain juga menggambarkan peran guru antara lain dosen, mentor, tentor, dan tutor. Menurut Danim, guru memiliki multiperan yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih.(Ananda, 2017)

b. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.(Situmorang, 2008) Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan.

(Suprihatiningkrum, 2014) Menurut Echols dan Shadly Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Dalam terminologi yang berlaku umum, istilah kompetensi berasal dari kata *competence* yang memiliki kesamaan dengan *being competent*, dan *competent* yang memiliki kesamaan dengan *having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude*, dan lain-lain. Maka dari itu pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan kecakapan seseorang yang dinyatakan kompeten dibidang tertentu, dimana orang tersebut menguasai kecakapan kerja atau keahlian yang selaras dengan tuntutan dibidang kerjanya.

Secara garis besar, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standard masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

c. Tugas dan Fungsi Guru

Peran guru sangat menentukan keberhasilan pendidik suatu Negara, berbagai kajian penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara, pekerjaan guru adalah luas yaitu membina seluruh kemampuan-kemampuan dan sikap yang baik dari siswa sesuai dengan norma yang ada.

Guru memiliki tugas, baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian.(Sufian, 2016) Di dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 menyatakan guru adalah pendidik profesional 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 (Danumiharja, 2014).

Akan tetapi, tugas dan fungsi guru seringkali disejajarkan sebagai peran guru dalam pendidikan, menurut UU No. 20 tahun 2003 dan UU No. 14 Tahun 2005, peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan pengevaluasi dari peserta didik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran serta guru adalah tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan siswa di sekolah.

Adapun tugas dan fungsi guru adalah sebagai berikut:

1) Guru sebagai pendidik

Peran guru sebagai *educator* (pendidik) merupakan peran yang begitu Sentral dalam pendidikan. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Karena itu idealnya seorang guru mesti memiliki kualitas pribadi, meliputi rasa tanggung jawab, disiplin, penuh cinta kasih, bermoral, berwibawa, serta mampu memahami keadaan peserta didik secara komprehensif (Prihartini, 2019).

2) Guru sebagai pengajar

Peran guru sebagai pengajar adalah guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar harus terus mengikuti perkembangan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada peserta didik merupakan hal-hal yang terus diperbaharui, sehingga guru harus senantiasa mengembangkan profesinya secara profesional sehingga tugas dan peran guru sebagai pengajar masih tetap diperlukan sepanjang hayat (Yogia, 2019).

3) Guru sebagai pembimbing

Guru berkewajiban memberikan bantuan kepada murid agar mereka mampu menemukan masalahnya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mengenal diri sendiri, dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. (Hamalik, 2006)

4) Guru sebagai pengarah

Guru adalah seorang pengarah bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua. Sebagai pengarah guru harus mampu mengarahkan peserta didik dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan dan menemukan jati dirinya (Hayati, 2017). Guru juga dituntut untuk mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga peserta didik dapat membangun karakter yang baik dirinya dalam menghadapi kehidupan nyata di masyarakat.

5) Guru sebagai pelatih

Guru bertugas melatih atau guru memberikan peluang yang sebesar-besarnya bagi siswa untuk mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sebagai latihan untuk mewujudkan kehidupan yang sehat bagi peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing peserta didik (Surya,2013). Selain harus memperhatikan kompetensi dasar dan materi standar, pelatihan yang dilakukan juga harus memperhatikan perbedaan individual peserta didik dan lingkungannya.

6) Guru sebagai penilai

Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik. Guru yang harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan akhirnya harus memberikan pertimbangan (*judgement*), atas tingkat keberhasilan proses pembelajaran, berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai aspek keefektifan prosesnya maupun kualifikasi produknya. Sebagai suatu proses, penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, baik tes ataupun non tes. Maka dari itu guru harus memahami teknik evaluasi, baik tes maupun non tes yang meliputi jenis masing-masing teknik, karakteristik, prosedur pengembangan, serta cara menentukan baik atau tidaknya ditinjau dari berbagai segi, validitas, realibilitas, daya beda dan tingkat kesukaran soal.

d. Macam Macam Kompetensi Guru

Dalam terminologi yang berlaku umum, istilah kompetensi berasal dari kata *competency* yang memiliki kesamaan dengan *being competent*, dan pengertian

dasar dari kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan seseorang yang dinyatakan kompeten dibidang tertentu dimana orang tersebut menguasai kecakapan kerja atau keahlian yang selaras dengan tuntutan di bidang kerjanya.

Jika seseorang menguasai kecakapan bekerja pada bidang tertentu maka dia dinyatakan kompeten. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Pada pasal 5 masing kompetensi dimaksud adalah sebagai berikut. Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri atas,

- 1) Kompetensi pedagogik yang meliputi kemampuan merancang, mengelola, dan menilai pembelajaran serta memanfaatkan hasil- hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 2) Kompetensi kepribadian yang meliputi kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, teladan bagi peserta didik, berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi profesional yang meliputi kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian; kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

- 4) Kompetensi sosial yang meliputi kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Keempat kompetensi professional yang seharusnya melekat dalam diri guru itu bukanlah sesuatu yang mudah untuk diterapkan jika tidak ada kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman professional (Asmara, 2015).

e. Pengertian dan Ruang lingkup Kompetensi Pedagogik Guru

Dalam penjelasan Pasal 28 ayat 3 PP RI No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sejalan dengan pengertian tersebut, kompetensi pedagogik juga diartikan dengan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut,

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan

Guru sebagai tenaga pendidik yang sekaligus memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus

mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar.

2) Pemahaman terhadap peserta didik

Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru. Sedikitnya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.

3) Pengembangan kurikulum/silabus

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, bahan pembelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. (Depag, 2005)

4) Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, yang akan tertuju pada pelaksanaan pembelajaran.

5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Dalam peraturan pemerintah tentang guru dijelaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pembelajaran harus berangkat dari proses dialogis antar sesama subjek pembelajaran sehingga melahirkan pemikiran kritis dan komunikatif.

6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Fasilitas pendidikan pada umumnya mencakup sumber belajar, sarana dan prasarana penunjang lainnya, sehingga peningkatan fasilitas pendidikan harus ditekankan pada peningkatan sumber-sumber belajar, baik kualitas maupun kuantitasnya yang sejalan dengan perkembangan teknologi pendidikan dewasa ini.

7) Evaluasi hasil belajar (EHB)

Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses untuk menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik.

8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Dengan demikian keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip mengajar

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan, maka dapat dipahami bahwa kompetensi pedagogik seorang guru adalah guru harus memiliki wawasan mengenai landasan kependidikan dan mampu mengelola pembelajaran (merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik, memanfaatkan teknologi pembelajaran, dan mengevaluasi hasil proses belajar

peserta didik). Kemudian, guru juga harus mampu memahami karakteristik peserta didik. Selain itu guru juga harus mampu mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik.

f. Ruang Lingkup Kompetensi Pedagogik.

Kompetensi pedagogik guru perlu mendapatkan perhatian yang serius terutama dari guru itu sendiri, kemudian dari kepala sekolah, pemerintah serta masyarakat. Hal ini karena kompetensi pedagogik guru mencakup kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan kemampuan dalam mengembangkan potensi peserta didik sehingga dapat mengaktualisasikannya dalam kehidupan.

Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, kemampuan pedagogik yang harus dimiliki guru yakni sebagai berikut: Minimal guru harus memiliki delapan kemampuan, yaitu:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik.
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus.
- 4) Perancangan pembelajaran,.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- 7) Evaluasi hasil belajar.
- 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kemudian, dalam penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a. Standar Nasional Pendidikan sebagaimana dikutip Mulyasa juga menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sementara itu, keberadaan ruang lingkup dalam kompetensi pedagogik, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007, terdapat sepuluh kompetensi inti guru dalam bidang pedagogik, yaitu sebagai berikut: 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santuk dengan peserta didik, 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran (UU Sisdiknas, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara garis besar ruang lingkup kompetensi pedagogik meliputi hal-hal sebagai berikut: *Pertama*, pemahaman guru terhadap karakteristik masing-masing peserta didik.

Kedua, kemampuan guru dalam perancangan dan pelaksanaan pembelajaran. *Ketiga*, kemampuan guru dalam mengevaluasi hasil belajar. *Keempat*, kemampuan guru dalam pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

g. Penjabaran ruang lingkup kompetensi pedagogik

1) Pemahaman Terhadap Peserta Didik

Penting bagi guru untuk memahami karakteristik peserta didik, mengingat peserta didik beragam latar belakang. Yudhi Munadi mendefinisikan karakteristik peserta didik sebagai keseluruhan pola kelakuan dan kemampuan yang ada pada siswa sebagai hasil dari pembawaan dan pengalamannya sehingga menentukan pola aktivitas dalam meraih cita-citanya (Munadi 2012). Selanjutnya, Lang dan Evans sebagaimana dikutip Musfah, merinci keragaman pada peserta didik meliputi berbeda dalam gaya belajar, usia, kemampuan, pengaruh budaya, kesehatan, pengaruh agama, pengaruh keluarga, pengaruh yang lain, dan modal belajar.

Senada dengan Lang dan Evans, Mulyasa juga menyebutkan bahwa setiap peserta didik memiliki perbedaan yang unik, mereka memiliki kekuatan, kelemahan, minat, dan perhatian yang berbeda-beda. Latar belakang keluarga, latar belakang sosial ekonomi, dan lingkungan, membuat peserta didik berbeda dalam aktivitas, kreatifitas, inteligensi, dan kompetensinya.

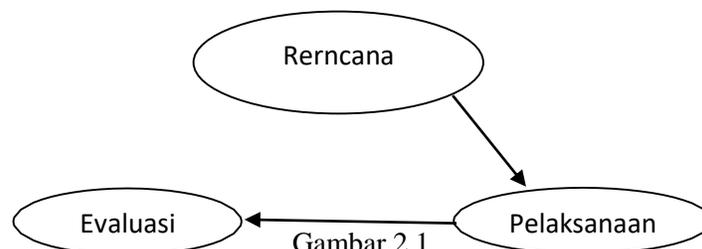
Dalam bukunya yang lain, (Mulyasa,2020) mengungkapkan bahwa setidaknya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya,

yaitu tingkat kecerdasan, kreatifitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif. Pendapat lain dikemukakan oleh Barnawi dan Mohamad Arifin, bahwa dua hal yang harus diperhatikan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, yaitu aspek kecakapan dan kepribadian. Ini dimaksudkan untuk menentukan kurikulum, sistem pengajaran, penilaian, dan beban belajar yang efektif serta populasi siswa dalam satu kelas (Barnawi, 2012).

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah diuraikan, peneliti menyimpulkan bahwa ketika mengajar guru harus memahami keberagaman peserta didik baik dari aspek fisik, kemampuan berpikir, minat, serta latar belakang lingkungan sosial, agama, ras, serta ekonomi, yang tentu saja berpengaruh pada kepribadian, kreatifitas, dan inteligensi peserta didik itu sendiri. Diharapkan dengan memahami aspek-aspek peserta didik tersebut, dapat memudahkan guru dalam menentukan bagaimana mengelola pembelajaran dengan tepat sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.

2) Kemampuan guru dalam perancangan dan pelaksanaan pembelajaran

Kemampuan ini merupakan kemampuan inti dari seorang guru sebagai pengajar. Davis sebagaimana dikutip oleh Musfah, menggambarkan siklus pembelajaran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Siklus Pembelajaran Davis. (Musfah, 2011)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa terdapat tiga proses dalam pembelajaran yakni merencanakan pembelajaran, kemudian melaksanakan pembelajaran, dan terakhir mengevaluasi hasil pembelajaran. Menurut Ma'mur Asmani, ada empat sub-komponen kompetensi pengelolaan yang harus dikuasai guru. Sub-komponen tersebut berupa: 1) menyusun rencana pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) menilai prestasi belajar peserta didik, 4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.

Syarif Hidayat dan Asroi menyatakan bahwa, tugas pokok seorang guru adalah melakukan proses pembelajaran yang di dalamnya terdapat tiga unsur pokok, membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi. Selanjutnya Ramayulis menyebutkan bahwa dalam melaksanakan pembelajaran guru harus mampu melaksanakan dua hal yakni Pertama, perancangan pembelajaran. Kedua, pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan, maka guru dalam mengelola pembelajaran harus mampu membuat perancangan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta mampu mengevaluasi hasil pembelajaran. Ketiga hal tersebut dilakukan tentu dengan tujuan agar kegiatan belajar mengajar dapat tercapai dan memperoleh hasil yang sesuai harapan. Di bawah ini akan diuraikan mengenai kemampuan seorang guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, yaitu sebagai berikut:

Pertama, Kemampuan Guru dalam Perancangan Pembelajaran, sebelum memulai pembelajaran, terlebih dahulu guru harus dapat merancang

pembelajaran. Merancang pembelajaran dapat diartikan guru telah melakukan perencanaan yang matang. Menurut (Abdul Majid,2014) dalam konteks pengajaran perencanaan diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Ramayulis,2015), dalam perencanaan pembelajaran, guru berupaya merencanakan sistem pembelajran yang memanfaatkan sumber daya yang ada. Semua aktivitas pembelajaran dari awal sampai akhir telah direncanakan secara strategis, termasuk antisipasi masalah yang kemungkinan dapat timbul dari skenario yang direncanakan. Perencanaan tersebut disusun dalam RPP (Ramayulis, 2013).

(Ali Mudlofir,2012) mengemukakan empat hal yang harus diperhatikan dalam merencanakan pembelajaran, dalam kegiatan tersebut secara terperinci harus jelas kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara ia mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa perencanaan pembelajaran merupakan proses. Proses ini mencakup, penentuan tujuan pembelajaran yang diharapkan tercapai, penentuan bahan atau materi pembelajaran yang akan disampaikan pada peserta didik, penentuan metode pembelajaran yang akan diterapkan, penentuan media pembelajaran yang akan diterapkan, penentuan media pembelajaran yang akan digunakan, serta

penentuan seperti apa penilaian akan dilakukan serta teknik penilaian seperti apa yang akan digunakan.

Kedua, kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Abdul Majid mengemukakan bahwa proses belajar mengajar adalah interaksi yang dilakukan antara guru dengan peserta didik dalam suatu pengajaran untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan (Majid, 2012). Kemudian dalam bukunya (Ali Mudlofir, 2012) mengatakan bahwa: pada tahap ini disamping pengetahuan-pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan mengajar.

(Hamzah B. Uno 2006) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pembelajaran ada beberapa prinsip umum yang harus dijadikan pegangan bagi guru agar pembelajaran efektif, yaitu: 1) Mengajar harus berdasarkan pengalaman yang dimiliki siswa. Apa yang telah dipelajari merupakan dasar dalam mempelajari bahan yang akan diajarkan. Oleh karena itu, tingkat kemampuan siswa sebelum proses belajar mengajar berlangsung harus diketahui guru, 2) Pengetahuan dan keterampilan siswa harus bersifat praktis. Berhubungan dengan situasi kehidupan, 3) Mengajar harus memperhatikan perbedaan individual setiap siswa, 4) Kesiapan (*readiness*) dalam belajar sangat penting dijadikan landasan dalam mengajar, 5) Tujuan pengajaran harus

diketahui siswa, 6) Mengajar harus mengetahui prinsip psikologis tentang belajar.

Dari uraian pendapat di atas, disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan sebuah proses dimana guru dan siswa berinteraksi dalam suatu situasi belajar yang didasarkan pada pencapaian tujuan pembelajaran yang telah direncanakan. Pada tahap ini, pengalaman guru dalam mengajar serta kesiapan siswa dalam menerima pelajaran menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pembelajaran.

3) Kemampuan guru dalam mengevaluasi hasil belajar peserta didik

Guru harus mampu mengevaluasi hasil pembelajaran. Soetjipto dan Kosasih, mendefinisikan evaluasi hasil belajar sebagai suatu kegiatan yang dilakukan guna memberikan berbagai informasi secara berkesinambungan dan menyeluruh tentang proses dan hasil belajar yang telah dicapai siswa. Lebih lanjut mereka merinci tujuan dan fungsi penilaian hasil belajar, sebagai berikut :

- a) memberikan umpan balik kepada guru dan siswa dengan tujuan memperbaiki cara belajar-mengajar, mengadakan perbaikan dan pengayaan bagi siswa, serta menempatkan siswa pada situasi belajar-mengajar yang lebih tepat sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya,
- b) memberikan informasi kepada siswa tentang tingkat keberhasilannya dalam belajar dengan tujuan untuk memperbaiki, mendalami atau memperluas pengajarannya,
- c) menentukan nilai hasil belajar siswa yang antara lain dibutuhkan untuk memberikan laporan kepada orang tua, penentuan kenaikan kelas, dan penentuan kelulusan siswa.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa mengevaluasi hasil belajar adalah proses untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran yang direncanakan dapat tercapai oleh peserta didik dengan ditandai perubahan perilaku dan pengembangan kompetensi yang dimiliki peserta didik mulai dari awal pembelajaran sampai dengan penilaian dilakukan.

4) Kemampuan Guru Dalam Pengembangan Peserta Didik untuk Mengaktualisasikan Berbagai Potensi yang dimilikinya

Selain mengajar, guru juga memiliki peran untuk mengembangkan potensi peserta didi. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, pengembangan peserta didik merupakan kegiatan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat dan minat sesuai dengan kondisi sekolah. Guru harus bisa menjadi motivator bagi para muridnya, sehingga potensi mereka berkembang maksimal. Guru juga memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat sesuaidengan kondisi sekolah. Guru harus bisa menjadi motivator bagi para muridnya, sehingga potensi mereka berkembang maksimal.

3. Strategi Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik

Strategi seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik adalah sebuah proses yang sinergi dalam mewujudkan tujuan lembaga pendidikan, dikatakan suatu proses karena seorang kepala sekolah sebagai manajer memiliki ketrampilan serta ketangkasan untuk mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling

berkaitan untuk mencapai tujuan.(Nirwana, 2015) Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan yang membuahkan kerja sama, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Menurut pendapat Wahjosumidjo (2012) mengatakan bahwa “Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota- anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari pendapat tersebut, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagai kepala sekolah harus mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuannya.

Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, konseptual, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan stakeholders sekolah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala Sekolah. Dimana Kepala Sekolah sebagai pengelola memiliki tugas dengan tujuan yang tidak dapat dipisahkan dari perspektif sistem yang menyangkut beberapa kerangka kerja yang dinamis. Oleh karena itu, dalam usaha untuk meningkatkan kompetensi guru, strategi yang harus digunakan oleh kepala sekolah yaitu: *Pertama*, pembinaan disiplin guru. Hal ini dimaksudkan agar guru

mampu merespon perubahan dan tuntutan perkembangan IPTEK dan kemajuan kemasyarakatan, termasuk perubahan sistem pendidikan. Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) terdiri dari dua jenis, yaitu: a) Pendidikan prajabatan (*preservice education*), adalah pendidikan persiapan mahasiswa untuk meniti karir dalam bidang pendidikan dan pengajaran; dan b) Pendidikan dalam jabatan (*interservice education*), Pendidikan dalam jabatan merupakan salah satu aktivitas untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan guru, baik secara pribadi, sosial, maupun profesionalnya. Praktisnya merupakan aktivitas pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan staf, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan tuntutan masyarakat.

Kedua, pemberian motivasi. Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui orang lain atau karyawan, mereka diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi para karyawan. dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat. (Swastha, 1996) *Ketiga*, penataran dan loka karya. Pelaksanakan penataran dan lokakarya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilakukan oleh sekelompok guru yang mempunyai maksud sama. Pelaksanaannya dilakukan dengan cara mengundang seorang atau beberapa orang pakar sebagai narasumber. Dengan demikian, para guru tidak hanya memperoleh bekal-bekal pengetahuan, tetapi juga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajarnya. Untuk mengetahui

penambahan atau peningkatan pengetahuan pada akhir kegiatan dilakukan evaluasi atas kemampuan dan keterampilan hasil pelaksanaan lokakarya (Malikkhah, 2020).

Keempat, supervisi. Menurut Ngalim Purwanto dalam bukunya Tatang, S mengatakan, Supervisi adalah bantuan dari pemimpin sekolah untuk perkembangan kepemimpinan para guru dan personel sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang berupa dorongan, bimbingan, kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan para guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang lebih baik, cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran (Tatang, 2016).

Kelima, menumbuhkan kreativitas guru. Para guru dipandang sebagai orang yang paling mengetahui kondisi belajar, juga permasalahan belajar yang dihadapi oleh para peserta didiknya. Karena hampir setiap hari mereka berhadapan dengan peserta didik mereka. Guru kreatif selalu mencari cara bagaimana agar proses belajar mencapai hasil sesuai dengan tujuan, serta berupaya menyesuaikan pola-pola tingkah lakunya dalam mengajar dengan tuntutan pencapaian tujuan, dengan mengembangkan faktor situasi kondisi belajar peserta didik. Kreatifitas yang demikian, memungkinkan guru yang bersangkutan menemukan bentuk-bentuk mengajar yang sesuai, terutama dalam memberi bimbingan, rangsangan, dorongan, dan arahan agar peserta didik dapat belajar secara efektif.

Keenam, meningkatkan kompetensi secara langsung melalui workshop dan seminar-seminar. Pelaksanaan workshop dan seminar-seminar ini dilakukan untuk membicarakan dan membahas tentang program-program yang akan di laksanakan

sekarang dan masa yang akan datang, workshop dan seminar merupakan sebagai wadah peningkatan kualitas pendidikan dan juga peningkatan mutu sumber daya manusia sekaligus untuk evaluasi program, program mana yang telah dilaksanakan dan program mana yang belum selesai dan program mana yang akan didahulukan untuk dilaksanakan pada masa yang akan datang (Bustamar, 2016). Dalam artian seorang tenaga kependidikan melihat kembali keberhasilan apa yang telah tercapai dan program mana yang belum terlaksana.

Pendidikan dan Pelatihan, merupakan salah satu bentuk kegiatan untuk pengembangan sumber daya manusia secara pribadi (*Personil Development*) yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan yang diberikan ini merupakan bentuk peran aktifnya kepala sekolah dalam pengembangan profesional tenaga kependidikan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas tenaga kependidikan.

B. Penelitian Relevan

Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

1. Agustin Nur Cahyani (2019), jurusan PAI, mahasiswa IAIN Ponorogo, judul penelitian "*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sekolah Autis Dan ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo*". Adapun penelitian ini bertujuan untuk:
 - a. Mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai manager dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Sekolah Autis dan ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo.

- b. Mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Sekolah Autis dan ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo.

Adapun hasil dari penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. kepala sekolah mengembangkan beberapa faktor pedagogik para guru dengan jalan membangun dan memahami para siswa, dengan efektif membangun komunikasi dengan siswa, meningkatkan kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, menumbuhkan dan menggali potensi perusahaan siswa, serta melakukan evaluasi terhadap pembelajaran. Adapun cara kepala sekolah yang berkaitan dengan pedagogik guru dilakukan, dengan cara materi ajar, praktek mengajar, praktek pembuatan APE, mengadakan kajian-kajian yang berhubungan dengan metode atau cara mengajar, serta berkomunikasi yang baik tidak lupa juga melaksanakan pelatihan-pelatihan baik di dalam atau di luar seminar, workshop serta menganjurkan guru mengikuti workshop tentang pendidikan anak usia dini dan pelatihan menjadi guru idaman dan berkarakter, serta melakukan evaluasi periodik seminggu sekali.
- b. pengelolaan administrasi untuk guru, siswa serta kurikulum dengan berbagai strategi yang akan dilakukan untuk mensupport kompetensi pedagogik gurunya, aktivitas administrasi yang terkontrol tidak hanya pada bidang personalia dan peserta didik saja, juga mengontrol kesiapan dan ketersediaan sarana prasarana, pembiayaan, tata laksana, organisasi serta humas.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang peningkatan kompetensi pedagogik guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun yang

membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian terdahulu berada di Sekolah Autis Dan ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo, sedangkan tempat penelitian sekarang adalah di SDN 5 WONOSIDI. Selain itu, ada perbedaan subyek dan materi yang dikaji yaitu penelitian terdahulu meneliti tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

2. Niken Purpitasari (2018) jurusan Manajemen Pendidikan Islam, mahasiswa IAIN Ponorogo, meneliti dengan judul: "*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Kasus Di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo)*". Adapun hasil dari penelitiannya adalah, Upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo ini keadaannya terealisasikan dan berjalan dengan lancar, serta terdapat hambatan yakni pengumpulan perangkat pembelajaran yang kadang telat dan molor. Selain itu hasil pelaksanaan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo berjalan dengan baik. Dalam hal pengaplikasian guru dalam mengajar di dalam kelas, Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Pengaplikasian dalam menerapkan kurikulum, mampu menerapkan sejumlah konsep dalam melakukan inovasi pembelajaran agar tidak monoton, mengaplikasikan ilmu yang didapat pada saat mengikuti program pengembangan, memahami macam-macam teori belajar, memahami metode pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik, serta mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, memahami strategi dan menggunakan

media yang baik dan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pendekatan pembelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu meneliti tentang peran kepala sekolah, sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Selain itu, terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian. Penelitian terdahulu berlokasi di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo, sedangkan tempat penelitian sekarang berada di SDN 5 WONOSIDI.

3. Winddhi Alfianti (2017), jurusan Manajemen Pendidikan Islam, mahasiswa IAIN Ponorogo, melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas IV SDN Nogolaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017”*. Adapun hasil dari penelitiannya adalah sebagai berikut: 1) Kompetensi pedagogik guru kelas IV SDN 2 Nologaten Ponorogo tahun pelajaran 2016/2017 hasil penelitiannya terdapat 13 siswa dengan persentase 46,42% menyatakan dalam kategori cukup. 2) Pencapaian hasil belajar siswa kelas IV SDN 2 Nologaten Ponorogo tahun pelajaran 2016/2017 masuk kategori cukup dengan frekuensi 17 siswa dengan persentase 60,71%. (3) Adanya pengaruh antara kompetensi pedagogik guru terhadap hasil belajar siswa kelas IV SDN 2 Nologaten Ponorogo tahun pelajaran 2016/2017 sebesar 31,1516% dan 68,8484% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang kompetensi pedagogik guru. Namun yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu subjeknya

adalah siswa kelas IV SD, sedangkan penelitian sekarang subjeknya adalah kepala sekolah, serta lokasi obyek penelitian di SDN 5 WONOSIDI. Selain itu, terdapat perbedaan metode penelitian yaitu penelitian terdahulu menggunakan teknik kuantitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik kualitatif. Hal tersebut dapat dilihat dari judul penelitian terdahulu yaitu pengaruh pedagogik terhadap hasil belajar siswa, sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Tabel 2.1 Tabel Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Nama	Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Agustin Nur Cahyanti	2019	<i>“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sekolah Autis dan ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS)”</i>	Tempat penelitian, peneliti terdahulu berada di Sekolah Autis dan ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS). Sedangkan peneliti saat ini berada di SDN 5 WONOSIDI penelitian terdahulu meneliti peran kepala sekolah serta penelitian sekarang kepemimpinan kepala sekolah	Metode penelitian kualitatif, sama-sama meneliti tentang kompetensi pedagogik guru
2	Niken Purpitasari	2018	<i>“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik</i>	Tempat Penelitian. peneliti terdahulu	Metode penelitian adalah berupa

			<i>Guru (Studi Kasus Di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo)”</i>	berada di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo Sedangkan peneliti saat ini berada di SDN 5 WONOSIDI, peneliti sekarang tentang kepemimpinan kepala sekolah	penelitian kualitatif
3	Windhi Alfianti	2017	<i>“Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas IV di SDN Nogolaten Ponorogo Tahun 2016/2017”</i>	Jenis penelitian terdahulu yang digunakan adalah kuantitatif, dan penelitian sekarang adalah penelitian kualitatif, variabel terikat penelitian terdahulu adalah hasil belajar, saat ini adalah kompetensi pedagogik	Sama-sama membahas kompetensi pedagogik Sama membahas siswa usia SD