

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peranan penting bagi para siswa, hal ini karena sekolah merupakan lembaga tempat pembentukan karakter. Kepala sekolah dan guru merupakan penggerak utama yang berpengaruh terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan sekolah. Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelolah sekolah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar nasional pendidikan. Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan berkelanjutan. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu dalam mempercepat jalannya proses membudayakan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan penciptaan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan.

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik yang berkualitas, yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan peserta didik yang lebih bermutu (Sonedi, dkk. 2018).

Dewasa ini masalah pendidikan telah menjadi topik pembicaraan yang cukup mendapat perhatian baik dari pemerintah maupun masyarakat. Data yang dirilis oleh UNESCO pada tahun 2012 melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat 64 dari 120 negara berdasarkan penilaian *Education*

Development Index (EDI) atau indeks pembangunan pendidikan. Data lain yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2013 melaporkan bahwa rata-rata nasional angka putus sekolah usia 7-12 tahun 182.773 anak (0,67%); usia 13-15 tahun sebanyak 209.976 anak (2,21%); dan usia 16-18 tahun semakin tinggi hingga 223.676 anak (3,4%) (Putra Sampoerna Foudation. 2012). Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih cukup rendah dan angka putus sekolah sangat tinggi.

Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem kependidikan yang berkualitas, baik pada jalur pendidikan formal, informal maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa. 2004, hlm. 4). Pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditentukan karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Peran yang dimiliki oleh kepala sekolah memang begitu kompleks, selain berperan mengelola sekolah supaya menjadi efektif dan efisien, kepala sekolah secara khusus juga harus mampu meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu mengacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban (Siburian, 2018). Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, maka guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan dan diperbaiki lebih lanjut supaya terjadi peningkatan kinerja guru yang profesional.

Peraturan tentang kepala sekolah merupakan suatu pekerjaan yang menangani penyelenggaraan sistem pendidikan di sekolah (lembaga pendidikan formal) pada satuan pendidikan tertentu. Jabatan ini mengelola sejumlah komponen yang terkait dengan pelaksanaan sistem pendidikan disekolah mulai dari pengelolaan kurikulum, peserta didik, hingga hubungan kemitraan antara sekolah dengan masyarakat. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 32 menegaskan sejumlah kriteria untuk menjadi kepala satuan pendidikan sebagai berikut: kriteria untuk menjadi kepala pada satuan pendidikan (TK/RA, SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, SMK/MAK, dan SDLB/SMPLB/SMALB).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidik yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang berkualitas, sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 Ayat 1 Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990 bahwa: Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Kepala Sekolah memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan semua personil sekolah yang ada, agar dapat bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi sekolah. Tidak kalah pentingnya adalah produktivitas organisasi sekolah sebagaimana yang tampak dalam bentuk efektivitas dan efisiensi pengelolaannya serta kualitas dan kuantitas dari lulusannya, banyak ditentukan oleh adanya suatu kedisiplinan kerja yang tinggi dalam penampilan kerja atau kinerja (*work performance*) dari para personil sekolah. Kinerja guru-guru dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar para peserta didiknya, sangat banyak juga ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya

motivasi kerja mereka. Perilaku kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah sangat menentukan atau sangat mempengaruhi kinerja guru-guru.

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya yang bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di sekolah, berkaitan dengan peningkatan mutu SDM, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah di bawah naungan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dan terlaksana secara efektif dan efisien agar mendapatkan mutu pendidikan yang maksimal. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidik yang berhubungan dalam meningkatkan profesionalitas guru dan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004, hlm 3). Peran kepala sekolah ini menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan motivasi kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah memadu, menuntut, membimbing, memberi atau mendukung motivasi-motivasi kerja, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para peningikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan (Kartono, 2003, hlm. 67). Oleh karena itu, keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat melalui kemampuannya dalam menciptakan iklim belajar mengajar, mempengaruhi dan mengajak serta mendorong guru, pegawai, dan peserta didik untuk menjalankan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya.

Seorang kepala sekolah harus memberi dorongan kepada guru-guru supaya mereka senantiasa berusaha untuk mengembangkan dirinya secara terus-menerus. Namun perkembangan kearah yang lebih baik, diharapkan tidak hanya pada para guru saja tetapi juga kepala sekolah itu sendiri.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya sehingga sekolah yang dipimpin mampu berkerja dengan baik. Terutama guru sebagai pendidik, bukan hanya memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) yang dikuasainya kepada peserta didik, melainkan membentuk akhlak dan keperibadian peserta didiknya, sehingga guru perlunya bimbingan/awasan dari seorang kepala sekolah.

Kinerja guru di sekolah merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan keguruan yaitu mengajar. Kinerja guru berkaitan erat dengan apa yang guru lakukan di dalam kelas dan bagaimana hal ini berpengaruh terhadap kegiatan belajar siswa. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru.

Tugas profesional guru mencakup kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Seorang guru yang memiliki profesionalitas yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap pewujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategis. Guru akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. (Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintahan Nomer 74 Tahun 2008 Tentang Guru) guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Glickman

(Darmansiah, 2008, hlm.32) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan kinerja. Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional bila memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Seorang guru dapat dikatakan profesional bila memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*) dan motivasi kerja yang tinggi (*high level of commitment*).

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan undang-undang guru dan dosen seharusnya dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja, tetapi kenyataan dilapangan kinerja guru tidak sesuai yang diharapkan, hal ini disebabkan berbagai macam hal, baik faktor intern maupun ekstern dari guru yang bersangkutan. Dari faktor intern guru masih banyak yang sibuk memikirkan urusan keuangan rumah tangga yang masih banyak hutang, kondisi kesehatan yang kurang baik, sedangkan faktor ekstern masih banyak guru yang belum memaksimalkan diri dalam mengajar, model pembelajaran yang menjemukan bagi peserta didik, guru juga masih enggan untuk meningkatkan potensi diri dengan menolak kompetisi guru berprestasi (Wardani. 2014, hlm.8).

Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar). Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2003) kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang guru ialah kemampuan penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar mengajar, penilaian prestasi peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan, dan penguasaan bahan kajian akademik. Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi kerja seorang guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada

dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepada guru, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dimasa depan, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidik yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidik yaitu guru. Baik tidaknya mutu hasil pendidik sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru merupakan sumberdaya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa. Guru merupakan unsur penting disekolah karena kinerja guru menentukan keberhasilan belajar siswa dan pada akhirnya menentukan kualitas sekolah

Hasil observasi awal terlihat kinerja guru di SMA Negeri 19 Bandung kurang optimal karena guru tersebut hanya memberikan tugas tanpa menjelaskannya di depan kelas, serta kurangnya kedisiplinan guru. Terlebih lagi mengenai permasalahan yang dilihat oleh peneliti ketika terjadi demo di SMA Negeri 19 Bandung mengenai pungutan dana Edubox (sebuah aplikasi pembelajaran online bagi siswa dan guru) kepada siswa yang berasal dari keluarga miskin. Mengenai kasus di atas menurut orang tua siswa bahwa pihak sekolah kurang terbuka terkait pungutan dana aplikasi tersebut. Terlebih lagi setiap siswa dibebankan Rp 50 ribu per bulan termasuk bagi siswa yang kurang mampu. Penarikan dana tersebut sejak bulan Juli 2018 lalu, walau sudah dipungut sejak juli namun aplikasi tersebut baru terpasang pada bulan Oktober 2018. Terkait permasalahan diatas mengakibatkan komunitas sekolah terbagi menjadi dua bagian yaitu ada pihak pro dan kontra. Dengan permasalahan diatas mengakibatkan pemimpin sekolah kurang menjalankan

kepemimpinannya secara menyeluruh, sehingga mengakibatkan kinerja guru menjadi tidak sesuai dengan yang di harapkan sekolah, karena mengganggu iklim kinerja dan pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh kinerja gurunya. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, dan sebagainya. Kenyataan menunjukkan masih terdapat guru yang sering terlambat datang, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar, dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya. Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru agar memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengaruh motivasi kerja tersebut diduga dapat dipengaruhi pula oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim sekolah. Atas dasar pemikiran dan dugaan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja guru di SMA Negeri 19 Bandung.

Robbins (2015, hlm. 249) mengemukakan bahwa Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau misi tujuan yang ditetapkan. Setiap pemimpin memiliki aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dan efisien dengan anggota organisasinya. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain. Dikarenakan pemimpin mempengaruhi individu dan kelompok melalui proses komunikasi, seorang pemimpin khususnya kepala sekolah harus dapat menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang baik, agar memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru. Dampak positif kepala sekolah diharapkan dapat memberikan pengaruh pada setiap unsur agar mempunyai tanggung jawab

yang sesuai dengan kewajiban tanpa ada paksaan. Harapan tersebut dapat membentuk kinerja yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Agar tujuan tersebut tercapai dengan baik, maka dibutuhkan pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif biasanya mengintergerasikan dua orientasi yaitu orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan manusia. Kepemimpinan efektif selalu memanfaatkan kerjasama dengan bawahan untuk mencapai cita-cita. Dengan cara tersebut pemimpin akan banyak mendapatkan bantuan pemikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan. Semangat bersama dan rasa persatuan akan memudahkan pemimpin dalam proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya bertujuan untuk memajukan sekolah tersebut atau mutu pendidikan yang akan dicapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Veithzal Rivai (2005, hlm. 42) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dalam perkembangan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan situasi kerja yang dihadapi. Gaya ini dapat dilihat dari masing-masing kebutuhan kepala sekolah untuk mengembangkan organisasi dan SDM. Setiap SDM memiliki pola tersendiri dalam berkerja dengan begitu gaya kepemimpinan yang dibangun menyesuaikan situasi agar tidak terjadi penghambatan kinerja.

Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru, penulis merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh Listiana pada tahun 2014 dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal”. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Kota Tegal, dan kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal serta kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil telaah peneliti terkait peran gaya kepemimpinan kepala sekolah, peneliti tertarik dan bermaksud untuk mengkajinya lebih lanjut melalui sebuah penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini lebih difokuskan pada profesionalisme kinerja guru, oleh sebab itu mengacu pada kajian yang telah peneliti lakukan serta berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti mengangkat dan merefleksikan penelitian ini dengan memilih judul **Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah, yakni mengenai bagaimana peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru?. Untuk memberikan arah pada peneliti ini maka, rumusan masalah dalam beberapa pertanyaan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 19 Bandung?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru di SMA Negeri 19 Bandung?
3. Bagaimana hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 19 Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 19 Bandung.

2. Mengidentifikasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru di SMA Negeri 19 Bandung.
3. Mendeskripsikan hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 19 Bandung.

3.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut:

3.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk hal berikut:

1. Memberikan sumbangan dalam bidang Sosiologi khususnya dalam teori kepemimpinan dan teori tindakan sosial yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Sedangkan bagi pendidikan sosiologi, penelitian ini dapat memperkaya materi ajar tentang strategi dalam mempelajari ilmu sosiologi yang berhubungan dengan kepemimpinan, tindakan sosial, status, dan peran. Hal ini dapat dijadikan acuan untuk kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan profesionalisme kinerja guru.

3.4.2 Manfaat Praktis

Dalam tataran praktis, peneliti ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berikut ini:

1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi sekolah akan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai profesional dan bertanggung jawab, sehingga para guru memilih motivasi kerja dan profesionalisme, yang pada akhirnya dapat mengkaitkan kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan.

2. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah untuk lebih profesional sebagai pemimpin, meningkatkan profesionalisme sehingga berdampak pada kinerja guru.

3. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan guru lebih semangat dan mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru profesional sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

3.4.3 Manfaat Kebijakan

Memberikan masukan kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan berupa informasi-informasi tentang peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru yang dapat dikaitkan dengan dimensi kompetensi supervisi pada poin 3.3 yaitu menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

3.5 Struktur Organisasi Skripsi

Guru memberikan kemudahan dalam menyusun skripsi ini kepada berbagai pihak yang berkepentingan, maka skripsi ini peneliti sajikan ke dalam lima bab yang disusun berdasarkan struktur penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini peneliti akan memaparkan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi yang akan peneliti laksanakan pada penelitian sebagai dasar utama penelitian.

BAB II : Tinjauan pustaka, pada bab ini peneliti akan menguraikan dokumen-dokumen atau data-data yang berkaitan dengan fokus penelitian, kerangka pemikiran penelitian, serta teori-teori yang mendukung dalam penelitian yang dilakukan peneliti.

- BAB III : Metode penelitian, pada bab ini peneliti akan memaparkan desain penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data, serta tahapan penelitian yang digunakan dalam penelitian Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru.
- BAB IV : Temuan dan pembahasan, pada bab ini peneliti melalui data yang telah terkumpul dalam penelitian yang telah dilaksanakan selanjutnya dianalisis, analisis mencakup Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru.
- BAB V : Simpulan, implikasi dan rekomendasi, dalam bab ini peneliti melalui hasil analisis data yang telah dilakukan dalam temuan peneliti, mencoba memberikan simpulan dan sarana sebagai rekomendasi atas permasalahan yang telah diidentifikasi dan dikaji dalam penelitian skripsi.