

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI GURU KELAS DI SD NEGERI KARANG ASIH 03
CIKARANG UTARA BEKASI**

Sumarsih

SD Negeri Karang Asih 03 Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui upaya meningkatkan kompetensi guru kelas melalui kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Karang Asih 03 Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Karang Asih 03 Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Penelitian dilaksanakan bulan Juli sampai bulan Desember 2018. Lamanya waktu penelitian kurang lebih satu semester. Penelitian ini terdiri dari 2 siklus, masing – masing siklus 3 pertemuan, Sedangkan yang diteliti adalah guru kelas, baik yang PNS maupun Honorer sebanyak 23 orang yang bertugas di SD Negeri Karang Asih 03 Cikarang Utara.

Data yang akan dianalisis dikumpulkan melalui angket yang digunakan untuk mengukur peningkatan kompetensi dari guru kelas melalui kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan oleh peneliti selaku kepala sekolah. Dari analisis diperoleh bahwa terjadi peningkatan kompetensi dari guru kelas melalui kepemimpinan kepala sekolah juga adanya peningkatan pembinaan, pengawasan dan penilaian dari kepala sekolah. Hasil perolehan skor nilai siklus I untuk kategori sangat memuaskan (SM) mencapai 0 % (tidak ada seorangpun dari guru kelas yang sangat memuaskan), kategori memuaskan (M) mencapai 34,8 % (8 orang guru kelas yang memuaskan), dan kategori kurang memuaskan (KM) mencapai 65,2 % (15 orang guru kelas yang kurang memuaskan), dengan nilai tertinggi 3,04 dan nilai terendah 2,28. Sedangkan pada Siklus II perolehan skor untuk kategori sangat memuaskan (SM) mencapai 21,7 % (5 orang guru kelas yang sangat memuaskan), kategori memuaskan (M) mencapai 60,9 % (14 orang guru kelas yang memuaskan), dan kategori kurang memuaskan (KM) mencapai 17,4 % (4 orang guru kelas yang kurang memuaskan), dengan nilai tertinggi 3,28 dan nilai terendah 2,52.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Kelas

Latar Belakang

Keberhasilan manajemen suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, maka dia harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya dan secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar di dalam merencanakan, mengorganisir, membina, melaksanakan serta mengendalikan sekolah dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, termasuk guru kelas. sebagai motor penggerak dalam membimbing, mendidik dan membina para siswa dalam segala hal sebagai bekal untuk masa depan siswa

Guru harus menunjukkan kompetensi yang meyakinkan dalam segi pengetahuan, ketrampilan, penguasaan kurikulum, materi pelajaran, metode mengajar, teknik evaluasi, dan menilai komitmen terhadap tugas serta memiliki disiplin yang tinggi. Kompetensi guru tersebut perlu terus dikembangkan secara terprogram, berkelanjutan melalui suatu sistem pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas profesional guru.

Profesi guru merupakan salah satu jabatan fungsional yang memerlukan kesungguhan dalam melaksanakannya karena memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai modal utama pembangunan bangsa. Keberadaan guru diharapkan dapat membentuk siswa menjadi sosok manusia yang berpengetahuan melalui mekanisme transfer ilmu pengetahuan. Tidak

hanya itu, guru juga menjadi pembentuk watak dan kepribadian siswanya. Dengan demikian setelah mendapat bimbingan guru, siswa akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tuntutan kebutuhan pribadi siswa, masyarakat dan juga pembangunan bangsanya. Oleh karena itulah, profesi guru dapat dianggap profesi yang menduduki peringkat tertinggi dalam meningkatkan harkat dan martabat manusia.

Berangkat dari pemikiran tersebut, diperlukan upaya yang dapat membuat para guru melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh dengan segala potensi dan kreativitas yang dimilikinya. Hal ini akan dapat dicapai jika guru mendapat kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan merupakan salah satu faktor penting dalam memperoleh hasil kerja yang optimal. Jika seseorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Guru yang memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja tentunya akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan guru yang memiliki kepuasan kerja rendah yang akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga guru tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Berdasarkan pengamatan di lapangan khususnya di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi ada kecenderungan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan guru yang merasa bosan melaksanakan tugas mengajar sehingga memunculkan rasa terpaksa sehingga kurang maksimal dalam melaksanakan tugas. Guru yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang lebih rendah dibanding dengan guru yang bekerja dengan penuh semangat. Oleh karena itu perlu dihindari munculnya keterpaksaan yang ditimbulkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja.

Aspek penting yang terkait dengan kepuasan kerja guru adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh guru dalam

melaksanakan pekerjaannya. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga guru memperoleh kepuasan kerja, maka guru akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sebagai organisasi tempat kerjanya. Atas dasar pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan guru akan lebih terpuaskan. Kesediaan guru bekerja dengan baik dapat diupayakan bila guru merasakan adanya kenyamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat guru bekerja.

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

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin memiliki peran yang dominan dalam sebuah organisasi, peran yang dominan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan dan kualitas kerja, ataupun prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris tersebut leadership berarti "*The qualities that a leader should have*" atau *The qualities of leader* (Oxford student's dictionary of English, 2001 : 374)

Abdul Rahman Saleh mengatakan "kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu". (Abdul Rahman Saleh, 2006 : 110) Dengan itu kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas mengajar.

Secara bahasa, makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seseorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Seperti halnya manajemen, kepemimpinan atau leadership telah didefinisikan oleh banyak para ahli antaranya adalah

Stoner mengemukakan bahwa kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengarahkan, pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang selain berhubungan dengan tugasnya.

Leadership atau kepemimpinan dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawah pengawasannya. Wahyudin mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam berkerja terutama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Wahyudin, 2009 : 121)

Kepemimpinan merupakan bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi. Manajer adalah orang yang melakukan segala sesuatunya dengan baik dan pemimpin adalah orang yang melakukan hal yang baik.

Kemampuan mempengaruhi orang lain kearah tujuan tertentu yang telah ditentukan merupakan bagian dari indikator keberhasilan seorang pemimpin, dimana pemimpin mampu untuk memberdayakan bawahan sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota bawahannya.

Kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan (1) menyusun visi masa depan dan strategis untuk membuat perubahan yang dibutuhkan, (2) mengkomunikasikan dan

menjelaskan visi, dan (3) memotifasi dan member inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu. (Yukl, Gary, 2001 : 7)

Ada hal-hal lain yang perlu juga diketahui seorang pemimpin sebelum mengadakan kontak dengan orang lain yakni (Eugene Emerson Jennings, Ect., 1992 : H. 8) : (1) merencanakan, (2) mengorganisir, (3) mengordinisir, dan (4) mengendalikan pekerjaan.

Kepala sekolah terdiri dari dua kata kepala dan sekolah, kepala dapat berarti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberikan pelajaran (Wahjo Sumidjo, 2007 : 83-84). Sedangkan Prof. Dr. Sudarman Danim mengatahkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah (Sudarwan D, 2002 : 145).

Kepala sekolah merupakan mesin penggerak dalam memotivasi bawahannya, mengelolah sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkannya. Sekalipun demikian, bukan berarti bahwa kepala sekolah yang menentukan segalanya, akan tetapi keberhasilan sebuah lembaga pendidikan atau organisasi sekolah juga ditentukan oleh yang lainnya.

Dalam memangku jabatan sebagai kepala sekolah maka sebaiknya memiliki tiga keterampilan diantaranya adalah:

- 1) Keterampilan teknis (*teknikal skill*)
Keterampilan ini meliputi pengetahuan khusus tentang keuangan, penjadwalan, pembelajaran, konstruksi dan pemeliharaan fasilitas.
- 2) Keterampilan dalam melakukan hubungan kemanusiaan (*human skill*)
Keterampilan ini diperlukan agar hubungan antara kepala sekolah dengan guru-guru dapat terjalin dengan baik dan suasana manusiawi kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan bawahan dalam hal ini guru serta seluruh staf tata usaha.
- 3) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)

Keterampilan konseptual ini berkaitan dengan cara kepala sekolah memandang. Kepala sekolah sebagai proses kerja administrasi yang mengaitkan dengan unsur-unsur perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Dan inti kegiatan-kegiatan adalah pengambilan keputusan karena di tangan kepala sekolah kebijakan-kebijakan dapat diambil melalui kesepakatan musyawarah dengan para dewan guru dan staf tata usaha.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah proses yang dilakukan kepala sekolah untuk mempengaruhi guru-guru serta staf tata usaha (bawahannya) agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Menurut Daryanto, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin diantaranya:

- 1) Kepala sekolah sebagai penanggung jawab.

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah pada perkembangan dan kemajuan sekolah.

- 2) Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah.

Perumus tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan sekolah dan pengatur tata kerja (mengorganisasi sekolah) yang mencakup: (1) mengatur pembagian tugas dan wewenang, (2) mengatur petugas pelaksana, dan (3) menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasikan).

- 3) Kepala sekolah sebagai supervisor.

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa ia harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya.

Berdasarkan pandangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jalannya roda organisasi terdapat kepemimpinan yang efektif, yang dapat mengarahkan dan membina perilaku organisasional dan administrasi sehingga terwujud perilaku yang kondusif untuk mengerahkan segala kemampuan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang ditetapkan sebagai indikator dalam penelitian ini adalah kepala sekolah sebagai penanggung jawab, pimpinan sekolah dan supervisor. Koontz memberikan definisi fungsi kepemimpinan sebagai berikut (Wahjosumidjo, 2007 : 105). :

The function of leadership, therefore, is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly to organizational goals in accordance with their maximum capability.

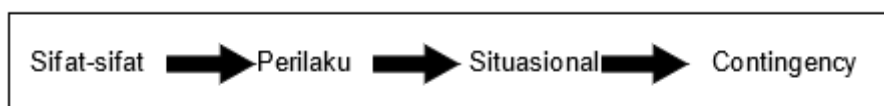
Dari definisi diatas, agar para bawahan dengan penuh kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal berhasil mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mampu membujuk dan meyakinkan bawahan.

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus memiliki sikap professional serta mampu mendayagunakan sumberdaya sekolah dan memiliki harapan yang tinggi terhadap kemajuan sekolah. Pemimpin organisasi sekolah dalam hal ini kepala sekolah sebagai aktifis pendidikan setidaknya mempunyai ciri-ciri (1) mampu mengambil keputusan, (2) mempunyai kemampuan hubungan interaksi bersama, (3) mempunyai keahlian dalam berkomunikasi, (4) mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahan (Wahyudin, 2009 : 121)

Beberapa pendekatan kepemimpinan yang diklasifikasikan sebagai pendekatan-pendekatan kesifatan, perilaku, dan situasional. Pendekatan *pertama* memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak atau mengfokuskan pada karakteristik pemimpin seperti kepribadian, motivasi, nilai, dan keterampilan. Yang mendasari pendekatan ini adalah asumsi bahwa beberapa orang memiliki bakat memimpin yang memiliki ciri tertentu yang tidak dimiliki orang lain. Pendekatan *kedua*

bermaksud untuk mengidentifikasi perilaku-perilaku pribadi dalam berhubungan dengan bawahannya.

Pendekatan *ketiga* yaitu pendekatan situasional yang mengfokuskan pada kesesuaian antara perilaku pemimpin dengan karakteristik situasional. (Nanang Fatah, 2006 : 88). Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi yakni tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dengan bawahan dan sebagainya. Ketiga pendekatan kepemimpinan tersebut dapat digambarkan secara kronologis sebagai berikut : (T. Hani Handoko, 2000 : 295)



Gambar 1. Pendekatan Kepemimpinan

Pendekatan lainnya adalah organisasi, pengikut pendekatan ini memandang kepemimpinan sebagai suatu hubungan fungsional antara pemimpin, bawahan dan organisasi. Pendekatan pemimpin berdasarkan sifat berkeyakinan bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh karakteristik yang dimiliki pemimpin seperti intelektualitas yang tinggi, hubungan interaksi antara manusia, kemampuan bersosialisasi, keadaan fisik yang kuat, imajinator, kekuatan rohani yang tinggi, kesabaran, memiliki kemauan untuk berkorban dan kemauan bekerja keras.

Pendekatan perilaku tentu mencoba untuk menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan para pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan memiliki perilaku yang kompleks dan tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang paling tepat bagi setiap pemimpin yang bekerja pada setiap kondisi.

Dalam tulisannya Wahyudi mengutarakan secara umum terdapat tiga pendekatan atau gaya kepemimpinan yaitu: (1) pendekatan

kepemimpinan menurut sifat (*Traits model*), (2) pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori prilaku (*Behavioral model*), (3) pendekatan kepemimpinan menurut teori kontigensi (*Contingency*). Pendekatan berdasarkan sifat mengkaji tentang perangai dan kemampuan yang menandai karakteristik pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil. Pendekatan berdasarkan prilaku memusatkan perhatian pada tindakan yang dilakukan pemimpi didalam melaksanakan pekerjaan manajerial. Selanjutnya pada pendekatan kontingensi mengkaji kesesuaian antara prilaku pemimpin dengan karakteristik situasional terutama tingkat kematangan bawahan. Pendekatan situasional mengasumsikan bahwa kondisi (*situation*) yang menentukan efektivitas pemimpin berfariasai menurut situasi, kematangan atau kedewasaan bawahan.

Kompetensi Guru Kelas

Apa yang dimaksud dengan kompetensi itu ? Louise Moqvist (2003) mengemukakan bahwa "*competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work*. Sementara itu, dari Training Agency sebagaimana disampaikan Len Holmes (1992) menyebutkan bahwa : " *A competence is a description of something which a person who works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behaviour or outcome which a person should be able to demonstrate.*"

Dari kedua pendapat di atas kita dapat menarik benang merah bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan.

Agar dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka dalam hal ini kompetensi guru

dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. (Sagala, 2009:23)

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Charles E. John (1974) sebagaimana yang dikutip oleh Wina Sanjaya (2011:17) mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for adesired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Dari pengertian di atas seorang guru yang profesional harus memenuhi empat kompetensi guru yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu :

- 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:
 - a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan / teknologi / seni yang menaungi / koheren dengan materi ajar;
 - b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah;
 - c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;
 - d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan
 - e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

- 2) Kompetensi kepribadian, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: a) mantap, b) stabil; c) dewasa; d) arif dan bijaksana; e) berwibawa; f) berakhlak mulia; g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 3) Kompetensi profesional, yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi :
 - a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan / teknologi / seni yang menaungi / koheren dengan materi ajar;
 - b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah;
 - c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;
 - d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan
 - e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.
- 4) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk:
 - a) berkomunikasi lisan dan tulisan;
 - b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
 - c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan
 - d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Kompetensi tersebut berasal dari pendidikan atau pelatihan, pengalaman belajar informal tertentu yang telah didapat, sehingga tugas seseorang tersebut dapat tercapai (Payong , 2011: 17). Hal ini sejalan dengan Permendikbud nomor 16 tahun 2007 mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang mensyaratkan standar minimum pendidikan guru yaitu diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), dan apabila tidak dimungkinkan memiliki ijazah maka menggunakan uji kelayakan dan

kesetaraan. Hal ini mengharuskan bahwa seorang guru harus memenuhi kualifikasi kompetensi tersebut.

Disamping itu, guru masa depan harus paham penelitian guna mendukung terhadap efektivitas pembelajaran yang dilaksanakannya, sehingga dengan dukungan hasil penelitian guru tidak terjebak pada praktek pembelajaran yang menurut asumsi mereka sudah efektif, namun kenyataannya justru mematikan kreativitas para siswanya. Begitu juga, dengan dukungan hasil penelitian yang mutakhir memungkinkan guru untuk melakukan pembelajaran yang bervariasi dari tahun ke tahun, disesuaikan dengan konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berlangsung

Pengertian Guru Kelas

Menurut Suprihatiningrum (2013:23-24) guru dikenal dengan *almu'alim* atau *al-ustadz* dalam bahasa Arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majlis taklim. Artinya, guru adalah seseorang yang memberikan ilmu. Pendapat klasik mengatakan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar (hanya menekankan satu sisi tidak melihat sisi lain sebagai pendidik dan pelatih). Guru disebut pendidik profesional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orangtua untuk ikut mendidik anak. Guru juga dikatakan sebagai seseorang yang memperoleh Surat Keputusan (SK), baik dari pemerintah atau swasta untuk melaksanakan tugasnya, dan karena itu memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru kelas adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya

dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Pengertian yang lebih sempit yaitu, guru kelas adalah orang yang pekerjaannya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau di dalam kelas. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri Karang Asih 03 Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Penelitian dilaksanakan pada semester Ganjil Tahun Pelajaran 2018/2019. Lamanya waktu penelitian kurang lebih satu semester atau 6 bulan terhitung dari bulan Juli sampai bulan Desember 2018. Sedangkan yang diteliti adalah guru – guru yang menjadi guru kelas, baik yang berstatus PNS maupun Honorer sebanyak 23 orang. Desain penelitian ini menggunakan metode dengan model Suharsimi Arikunto (2014 : 16) yang terdiri dari empat komponen yaitu : Perencanaan, Tindakan/ Pelaksanaan, Pengamatan dan Refleksi.

Pembahasan

Dari analisis diperoleh bahwa terjadi peningkatan kompetensi dari guru kelas dan adanya peningkatan aktivitas serta kompetensi guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah juga adanya peningkatan pembinaan, pengawasan dan penilaian dari kepala sekolah.

Hasil perolehan skor nilai pada siklus I untuk kategori sangat memuaskan (SM) mencapai 0 % (tidak ada seorangpun dari guru kelas yang sangat memuaskan), kategori memuaskan (M) mencapai 34,8 % (8 orang guru kelas yang memuaskan), dan kategori kurang memuaskan (KM) mencapai 65,2 % (15 orang guru kelas yang kurang memuaskan), dengan nilai tertinggi 3,04 dan nilai terendah 2,28. Sedangkan pada Siklus II perolehan skor untuk kategori sangat memuaskan (SM) mencapai 21,7 %

(5 orang guru kelas yang sangat memuaskan), kategori memuaskan (M) mencapai 60,9 % (14 orang guru kelas yang memuaskan), dan kategori kurang memuaskan (KM) mencapai 17,4 % (4 orang guru kelas yang kurang memuaskan), dengan nilai tertinggi 3,28 dan nilai terendah 2,52.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti terhadap Guru Pada SD Negeri Karang Asih 03 Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Adanya peningkatan kompetensi guru kelas, baik kompetensi pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar, interaksi guru dan siswa metode mengajar dan lain lain yang berfokus pada peningkatan kompetensi guru kelas melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah.
- 2) Hipotesis terbukti yaitu Jika Kepemimpinan Kepala Sekolah diterapkan pada guru-guru SD Negeri Karang Asih 03 Kecamatan Cikarang Utara maka kompetensi guru kelas akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Yusra. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Kinerja Guru*, Humanitas, Vol. X No.1 Januari 2013.
- Abdul Rahman Shaleh, 2006. *Psikologi dan Industri*, Jakarta: Lembaga penelitian UIN.
- Amstrong, Michael. *Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing Results*. London: Kogan Page, 2009.
- Anonim. 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar*, Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Anonim. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005*, Jakarta, Tentang Guru dan Dosen, Cemerlang Jakarta.

- Alfonso, R.J. Firth, G.R, dan Neville,R.F. 1981. *Instructional Supervision: A Behaviour. System*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Davys, Allyson and Liz Beddoe. *Best Practice in Professional Supervision*. London: Jessica Kingsley Publishers, 2010.
- Daresh, J.C. 1989. *Supervision as a Proactive Process*. New York & London: Longman
- Depdikbud. 1997. *Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Bagi Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bagian Proyek PEQIP.
- Depdikbud. 2003. *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Dittendik.
- Latham, Gary P. *Work motivation: History, Theory, Research, and Practice*. California: Sage Publications Inc., 2007.
- Martinis Yamin. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- _____. 2001. Oxford student's dictionary of English, Oxford university press,
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 21 tahun 2010 tentang *Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah Dan Angka Kreditnya*.
- Permadi, 1996. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Pidarta, Made. 1995. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Grasindo,
- Prasetyo Irawan,Suciati dan IGK Wardani. 1996. *Teori Belajar, Motivasi dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta : PAU-PPAI Universitas Terbuka,
- Purwanto, M. Ngalm. 1999. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudrajat. 1988. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Depdikbud.
- Syaiful Sagala, H. 2010. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan:Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Thursan Hakim. 2001. *Belajar Secara Efektif*. Jakarta, Puspa Swara.

Wahjo Sumidjo, 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persanda,

Wahyudin, 2009. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*, Bandung: Alfabeta,