

BAB II KAJIAN TEORI

A. Manajerial Kepala Sekolah, Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI

1. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

a. Pengertian Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah adalah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau ”pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga.¹ Sedangkan kata “sekolah” diartikan sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.² Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³

Kepala sekolah merupakan seseorang yang mempunyai jabatan fungsional sebagai guru yang kemudian diangkat untuk menduduki jabatan struktural sebagai kepala sekolah ia merupakan jabatan yang ditugaskan untuk mengelola sekolah.⁴ Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Euis Karwati lebih lanjut menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁵ Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pemimpin, dia mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berat, apabila dihubungkan dengan peranan dalam menentukan kualitas pendidikan ditingkat selanjutnya.

¹ Departemen Pendidikan Nasional., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 545.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*., 1013.

³ Euis Karwati, Doni Juni Priansa., *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 37.

⁴ Siswanto, Soetanto Toto, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Semarang: Adhi Waskita, 1991), 161.

⁵ Euis Karwati, Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*, 129.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang bertugas menjalankan pengelolaan di sekolah yang dipimpinnya, yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Made Pidarta, dalam bukunya yang berjudul *Supervisi Pendidikan Kontekstual* menyebutkan bahwa tugas kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya memiliki 5 (lima) macam posisi, yaitu sebagai manajer, administrator, motor penggerak hubungan dengan masyarakat, pemimpin, dan sebagai supervisor.⁶ Dari tugas posisi kepala sekolah tersebut, peneliti membatasi hanya akan menjelaskan fungsi kepala sekolah sebagai manajer.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, manajer berarti orang yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu.⁷ Menurut Euis Karwati menyebutkan manajer yaitu pembina yang melakukan tindakan pengendalian bimbingan dan pengarahan rumah tangga dengan berbuat ekonomis sehingga dapat mencapai tujuannya. Rumah tangga bisa berarti sempit maupun luas.⁸ Sedangkan manajer menurut Stoner dalam Wahyudi adalah orang yang menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan.⁹ Dalam dunia pendidikan, manajer adalah seseorang yang menjalankan tugasnya atau aktifitasnya untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁰

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan manajer adalah orang yang mempunyai pengalaman, pengetahuan serta keterampilan yang baik yang diakui oleh organisasi untuk bisa

⁶ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) 13.

⁷ Departemen Pendidikan Nasional., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 708.

⁸ Euis Karwati, Doni Juni Priansa., *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*, 137

⁹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 67.

¹⁰ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, 68.

memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur dan juga mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuannya.

Kepala sekolah sebagai manajer berarti kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi pendidikan secara efektif dan efisien melalui fungsi-fungsi manajerial, dengan bertindak dalam menyusun program, menggerakkan staf 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 guru dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).

b. Ruang Lingkup Manajerial Kepala Sekolah

Sebagai manajer yang memimpin institusi, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukannya dalam mengelola sekolah. Sebagai manajer identik dengan keharusan menjalankan berbagai fungsi yang ada pada manajemen. Manajer sudah pasti melakukan berbagai aktifitas, sedangkan aktifitas kerja manajer sering dikategorikan menjadi fungsi-fungsi manajemen.

Rohmat, menyebutkan ruang lingkup manajerial kepala sekolah meliputi :

- 1). *Planning* (Perencanaan), meliputi aspek kemampuan menentukan tujuan, merumuskan program pendidikan, menyusun strategi pengembangan, dan standarisasi pencapaian tujuan.
- 2). *Organizing* (Pengorganisasian), mencakup aspek kemampuan menghimpun dan mengkoordinasi SDM, kemampuan mengkoordinasi material pendidikan, menentukan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, mengembangkan institusi pendidikan, kemampuan penugasan dan tanggung jawab kepada guru, dan staf administrasi.
- 3). *Staffing* (penyusunan personalia) mencakup aspek kemampuan mengadakan rekrutmen, mengadakan seleksi bagi penerimaan guru dan karyawan, kemampuan mengadakan pelatihan dan pengembangan SDM.

- 4). *Leading*, (pengarahan) mencakup aspek kemampuan menyusun *job description*, kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja, dan kemampuan untuk memberikan arahan bagi para guru dan staf administrasi.
- 5). *Controlling* (pengawasan) mencakup aspek kemampuan untuk penilaian kinerja, kemampuan untuk mengidentifikasi kasus-kasus penyimpangan, kemampuan mengadakan strategi untuk perubahan, kemampuan menyusun strategi untuk kontrol terhadap proses pencapaian tujuan.¹¹

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa ruang lingkup manajerial kepala sekolah ini meliputi tahap perencanaan, yaitu kepala sekolah merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tahap pengorganisasian, kepala sekolah menetapkan dan memfungsikan organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut. penyusunan personalia, kepala sekolah harus selektif dan memiliki kemampuan mengadakan rekrutmen, mengadakan seleksi bagi penerimaan guru dan karyawan, dan mengembangkan potensinya. Tahap pengarahan kepala sekolah harus mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk meakukan tugas-tugasnya yang esensial dengan menciptakan suasana yang tepat kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang baik. Sedangkan pada tahap pengawasan, kepala sekolah mengendalikan dan melakukan supervisi kegiatan tersebut, sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Dengan demikian kepala sekolah merupakan manajer atau pengelola dari suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan tersebut ditentukan oleh mampu tidaknya kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengelola dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas kepala sekolah sebagai seorang manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, penyusun personalia dan seorang pengendali atau pengarah. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat untuk mencapai

¹¹ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), 75.

tujuan organisasi, dimana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut *Kamus Inggris Indonesia*, istilah keterampilan berasal dari Bahasa Inggris yaitu “*skill*” yang berarti kemampuan¹². Keterampilan adalah sebuah bekal untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, dengan keterampilan diharapkan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.¹³ Sedangkan orang yang memiliki keterampilan dalam pekerjaannya disebut orang yang terampil. Orang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Maksudnya kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati. Berdasarkan pengertian tersebut, yang peneliti maksud dengan keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.¹⁴

Kepala sekolah sebagai manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang

¹² John M Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), 530.

¹³ Rudolf Kempa., *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ombak, 2015), 31.

¹⁴ Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 168.

pengendali.¹⁵ Kepala sebagai manajer harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas juga memiliki perspektif yang diperlukan untuk tetap mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini adaah memberdayakan guru untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁶ Di lingkungan dunia pendidikan, ada seperangkat keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melaksanakan sejumlah tugas. Keterampilan manajerial kepala sekolah itu dimaksudkan sebagai bekal baginya untuk dapat melaksanakan manajemen sekolah secara lebih baik. Dengan keterampilan tersebut diharapkan kepala sekolah dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas yang peneliti maksud dengan demikian keterampilan manajerial kepala sekolah adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Terdapat 3 (tiga) macam keterampilan manajerial yang harus dikuasai dan diperlukan oleh seorang manajer dalam upaya mengelola sumber daya organisasi yaitu: keterampilan konseptual (*conceptual skills*), keterampilan hubungan manusia (*human skills*), dan keterampilan teknis (*technical skills*).¹⁷ Ketiga keterampilan manajerial tersebut diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif, meskipun penerapan masing-masing keterampilan tergantung pada tingkatan manajer dalam organisasi. Agar seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, maka kepala sekolah sangat memerlukan ketiga macam keterampilan tersebut.

1). Keterampilan konseptual (*Conceptual Skills*).

Keterampilan konseptual yaitu keterampilan untuk menentukan strategi, merencanakan, merumuskan

¹⁵ Wahyu Sumdjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 83

¹⁶ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, 68

¹⁷ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, 68

kebijaksanaan, serta memutuskan sesuatu yang terjadi dalam organisasi termasuk sekolah sebagai lembaga pendidikan. Keterampilan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoretis dan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja. Kepala sekolah atau pengelola satuan pendidikan dituntut dapat memahami konsep dan teori yang erat hubungannya dengan pekerjaan.

2). Keterampilan hubungan manusia (*Human Skills*)

Keterampilan hubungan manusiawi adalah keterampilan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Hubungan manusiawi melahirkan suasana kooperatif dan menciptakan kontak sinergis antar pihak yang terlibat. Pemimpin atau manajer sekolah, disamping berhadapan dengan benda, konsep-konsep dan situasi, juga menghadapi manusianya. Kemampuan kepala sekolah untuk bekerjasama, berkomunikasi dengan personel sekolah dalam rangka menciptakan suasana saling percaya terhadap program sekolah dan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan unjuk kerja guru.

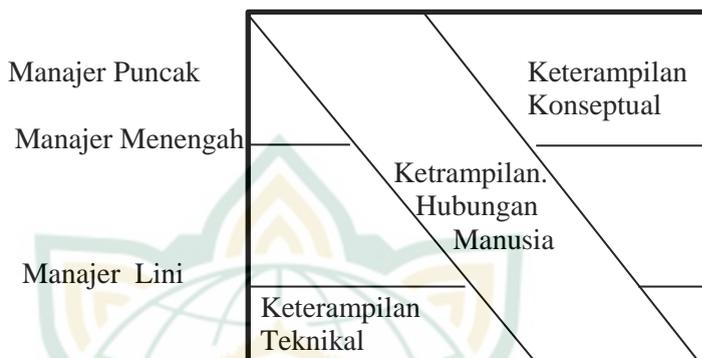
3). Keterampilan teknikal (*technical skills*)

Keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. keterampilan teknikal yang diperlukan kepala sekolah adalah yang erat kaitannya dengan aplikasi pengetahuan tentang cara pengelolaan kelas, penggunaan metode pembelajaran, teknik evaluasi siswa, teknik pembuatan satuan acara pembelajaran, teknik pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan serta teknik mengarahkan dan membina guru-guru di sekolah.¹⁸

Ketiga macam keterampilan manajerial tersebut, jika dibuat gambar tingkatan manajemen berdasarkan keterampilan manajerial yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

¹⁸ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*, 69-

Gambar 2.1.
Tingkatan manajer berdasarkan ketrampilan manajerial dalam menjalankan kegiatan organisasi.¹⁹



Keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah ditujukan kepada upaya mencapai tujuan pendidikan dan pembinaan guru dalam memformulasikan program bagi peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah, meningkatkan kinerja dan profesionalnya. Kepala sekolah harus mampu mengembangkan kemampuan profesional guru, dan merangsang guru-guru untuk berpartisipasi aktif di dalam usaha mencapai tujuan. Keterampilan yang dimiliki kepala sekolah harus mampu menumbuhkan inspirasi bagi guru-guru, menciptakan suasana kerjasama dalam pengembangan potensi, serta mendorong guru-guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Lebih lanjut Robert L Kats dalam Euis Karwati, mengembangkan ketiga keterampilan manajerial kepala sekolah tersebut yaitu keterampilan konseptual, kemanusiaan dan teknis, dengan indikator-indikatornya yaitu :

- 1). Keterampilan konseptual meliputi :
 - a. Kemampuan menganalisis
 - b. Kemampuan berpikir rasional
 - c. Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi
 - d. Mampu menganalisis berbagai kejadian
 - e. Mampu mengantisipasi perintah
 - f. Mampu mengenali macam-macam kesempatan dan problem- problem sosial.

¹⁹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*, 69.

- 2). Keterampilan hubungan manusia meliputi :
 - a. Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan prose kerja sama.
 - b. Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain
 - c. Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif.
 - d. Kemampuan untuk menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis
 - e. Mampu berperilaku yang dapat diterima
- 3). Keterampilan teknikal meliputi :
 - a. Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus
 - b. Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.²⁰

2. Kompetensi Profesional Guru PAI

a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru PAI

Berkaitan dengan kompetensi profesional guru, di sini akan diuraikan terlebih dulu tentang pengertian kompetensi. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu.²¹ Moh Uzer Usman menjelaskan kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.²²

Sedangkan profesional, secara etimologi berasal dari Bahasa Inggris "profession", berakar dari bahasa latin "profesus" yang berarti mampu atau ahli dalam satu bentuk pekerjaan.²³ Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan. Profesional adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk

²⁰ Euis Karwati, Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*, 148

²¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 516.

²² M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999), 14.

²³ John M Echols dan Hassan Shadily, 449.

yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.²⁴

Profesi merupakan pekerjaan, dapat pula berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki organisasi birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Inti dari profesi adalah seseorang harus memiliki keahlian, pada masyarakat modern keahlian diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Dengan demikian profesional adalah orang-orang yang melaksanakan tugas profesi, melaksanakan tugas secara profesional yang dituntut adanya keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran.²⁵ Untuk itu guru dituntut mampu menguasai dan menyampaikan bahan pelajaran serta mengarahkan peserta didik mencapai tujuan pembelajaran.

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, termasuk guru PAI dalam jenjang pendidikan. Kompetensi profesional guru yang dimaksud di atas adalah relevan sebagaimana dalam pengertian kompetensi profesional menurut Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yaitu kemampuan menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.²⁶

Guru adalah merupakan profesi bagi seseorang yang bertugas mengajar atau mendidik anak dan menjadikan salah satu mata pencahariannya. Sedangkan tugas dari Guru Pendidikan Agama Islam adalah orang yang memiliki profesionalitas dalam tenaga kependidikan Islam yang bertanggung jawab memberikan pengetahuan, bimbingan, serta bantuan kepada peserta didik dalam mengembangkan

²⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, 1994), 58.

²⁵ Panitia Sertifikasi Guru, *Modul Pendidikan dan latihan Profesi Guru (PLPG) Kelompok Guru PAI dan Budi Pekerti di SD/SMP/SMA/SMK*, (Semarang: LPTK Rayon 206 IAIN Walisongo, 2013), 9.

²⁶ <https://www.amongguru.com/permendiknas-nomor-16-tahun-2007-tentang-Standar-Kompetensi-Guru/> Diakses 11 Februari 2021.

kedewasaannya baik dalam ranah kognitif, afektif maupun psikomotorik sesuai dengan ajaran agama Islam yaitu supaya siswa tersebut dapat menaati ajaran Allah Swt dan Rasul Nya serta menjauhi apa-apa yang dilarang oleh agamanya.²⁷

Dengan demikian, guru Pendidikan Agama Islam adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan atau bantuan kepada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik dari aspek kognitif, efektif, dan psikomotoriknya sesuai dengan ajaran Islam, agar mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah di muka bumi ini, baik sebagai makhluk sosial maupun sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.

Seorang guru PAI profesional, tidak hanya mampu/berkompeten dalam penguasaan materi, penggunaan metode yang tepat, akan tetapi juga ada keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan profesional tersebut dan keinginan untuk selalu mengembangkan strategi-strategi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar sekaligus pendidik agar proses belajar-mengajar dapat mencapai tingkat yang optimal.

Kompetensi guru, termasuk guru PAI, yang profesional harus memiliki kemampuan yang dapat diamati dari beberapa aspek meliputi :

- 1). Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu
- 2). Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran
- 3). Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif
- 4). Mengembangkan keprofesian berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5). Memanfaatkan teknologi dan informasi untuk mengembangkan potensi diri.²⁸

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dalam sub judul kompetensi profesional

²⁷<http://www.jejakpendidikan.com/2016/1/Pengertian-Guru-Pendidikan-Agama-Islam.html>. Diakses 11 Februari 2021

²⁸ Panitia Sertifikasi Guru, *Modul Pendidikan dan latihan Profesi Guru (PLPG) Kelompok Guru PAI dan Budi Pekerti di SD/SMP/SMA/SMK*, 10.

guru PAI adalah orang berpendidikan dan terlatih yang menjadi panutan atau teladan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara profesional memiliki keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap tugasnya. Guru memiliki kemampuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran, memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan, menciptakan suasana kondusif yang mendorong peserta didik untuk belajar, serta mampu mengarahkan kegiatan pembelajaran peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

b. Ciri-Ciri Guru PAI yang Profesional.

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru yang merupakan hasil kerja kognitif untuk melaksanakan tugas sehingga siswa memperoleh hasil belajar yang optimal, sehingga terciptanya pendidikan yang berkualitas atau bermutu.²⁹ Kompetensi guru terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya, kaitannya dengan ini dalam melaksanakan tugas sehari-hari, guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu melaksanakan tugas secara optimal untuk kepentingan pencapaian hasil belajar siswa khususnya dan pencapaian mutu pendidikan pada umumnya.

Profesionalisme guru PAI adalah merupakan komitmen yang dimiliki oleh guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan selalu meningkatkan pengetahuannya, mengembangkan strategi yang akurat sesuai profesinya.³⁰ Seorang guru dikatakan profesional bila guru memiliki kualitas mengajar yang tinggi, dan melalui pengajaran guru mampu membentuk konsep berpikir, sikap jiwa dan menyentuh afeksi yang terdalam dari inti peserta didik.

Guru PAI yang profesional selain mahir dalam memberi motivasi belajar, trampil menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran, ahli dalam melakukan gaya mengajar yang bervariasi, rajin melaksanakan pengabdian atau melayani masyarakat juga harus memiliki ketrampilan

²⁹<https://www.kompasiana.com/hermadiskw74/5840c365ee92736f048b457c/Kompetensi-Profesional-Guru>, Diakses tanggal 7 Februari 2021

³⁰ Syafrudin Nurdin dan Adrianoni., *Profesi Keguruan*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 3

dan keahlian dalam memahami nilai nilai atau norma agama Islam kepada masyarakat dan peserta didik.

Tugas profesi guru apabila diaplikasikan pada bidang pendidikan, maka dapat dipastikan proses kegiatan pembelajaran dapat mencetak generasi yang baik. Karena guru pada hakikatnya memiliki keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal cukup lama secara sistematis dan terprogram dengan baik.

Guru PAI harus memiliki pengetahuan lintas sektor, artinya guru PAI tidak cukup hanya memiliki pengetahuan norma-norma ritual keagamaan melainkan harus selalu mengikuti dinamika atau perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Predikat profesional akan muncul jika diawali dari adanya profesi, yang ditekuni dengan jiwa penuh semangat. Tanpa diawali dari langkah langkah tersebut maka tidak akan tercapai yang namanya profesional.

Mengenai pentingnya profesional guru telah disebutkan dalam firman Allah SWT dalam Al-qur'an bahwa bekerja adalah dituntut untuk selalu bersungguh-sungguh dan membekali dirinya dengan keahlian sesuai dengan bidangnya. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Al-qur'an surat Al-An'am ayat 135, yang berbunyi :

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اِنۡىۡۤ اَمِلٌۭ فَسَوْفَ تَعْلَمُوۡنَۙ مَنۡ تَكُوۡنُ لَهُۥ عَقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوۡنَ

Artinya : “Katakanlah kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini” (Q.s. Al-An'am ayat 135).³¹

³¹ Alqur'an, al-Anam ayat 135, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', 1992), 145.

Berdasarkan ayat di atas, bisa dipahami bahwa ayat Al-qur'an di atas, sangat berkaitan dengan keprofesionalan guru dalam tugasnya. Sebagai seorang guru yang profesional harus mempersiapkan dirinya dengan keahlian yang dengan mencurahkan segala kemampuannya untuk mendidik dan memberikan yang terbaik untuk peserta didiknya. Dengan profesional dalam bidangnya yang sudah direncanakan sebaik mungkin sebelumnya maka akan menghasilkan sesuatu yang terbaik sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Oemar Hamalik, menyebutkan ciri-ciri guru Pendidikan Agama Islam yang profesional meliputi :

- 1) menguasai bahan pelajaran;
- 2) mengelola program belajar mengajar;
- 3) mengelola kelas;
- 4) menggunakan media/ sumber;
- 5) menguasai landasan-landasan kependidikan;
- 6) mengelola interaksi belajar mengajar;
- 7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran;
- 8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan, dan penyuluhan;
- 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan
- 10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.³²

Memahami ciri-ciri tersebut di atas, guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas dan harus mampu melakukan penilaian terhadap pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi guru PAI yang profesional dilihat dari perspektif kinerjanya dalam menjelaskan, memahami dan mengembangkan nilai-nilai ajaran Islam kepada peserta didik dan masyarakat. Oleh sebab itu semua kriteria atau persyaratan profesi guru, khusus untuk guru PAI harus ditambah satu lagi yaitu pekerjaan itu memerlukan kemampuan menjelaskan, memahami nilai-nilai ajaran Islam kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru PAI profesional adalah sikap seorang guru profesional yang meliputi: (1) menguasai kurikulum (2) menguasai materi setiap mata pelajaran (3) menguasai metode

³² Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Cet. IV (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 45.

dan evaluasi belajar (4) setia terhadap tugas (5) disiplin dalam arti luas. Dalam perspektif Islam, sebagai guru PAI yang profesional itu tidak hanya memiliki ciri-ciri seperti yang telah disebutkan di atas, namun pendidik muslim perlu memperhatikan penguasaan bidang agama Islam dalam beribadah ataupun amaliah, sehingga ia mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap mata pelajaran yang diajarkannya (*integrated curriculum*) dan mampu menciptakan iklim dan kultur sekolah yang Islami.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Guru PAI

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya.³³ Dengan demikian, sebutan profesionalitas guru PAI lebih menggambarkan suatu keadaan derajat keprofesionalitas setiap guru PAI untuk bangkit menggapai sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran bidang studi PAI.³⁴

Dalam hal ini guru PAI diharapkan memiliki profesionalitas keguruan yang memadai sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, namun demikian untuk menjadikan guru yang profesional tidaklah mudah. Diperlukan peran orang lain dalam hal ini kepala sekolah yang memiliki peran strategis dalam menciptakan guru yang profesional, karena guru memerlukan pemimpin dan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional.

Profesionalitas guru, termasuk guru PAI, dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya keterlibatan dan peran strategis kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sekolah, yang mampu melibatkan guru secara individu dalam rangka membangun kualitas sekolah yang bermutu. Kepala sekolah mampu memadukan informasi yang ada di lingkungan sekolah dan sistem kerja serta kinerja dengan cara yang profesional. Melalui pemahaman yang diberikan kepala sekolah, guru-guru di sekolah ini memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugas

³³ Syafrudin Nuridin dan Adriantoni, *Profesi Keguruan*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 2.

³⁴ Panitia Sertifikasi Guru, *Modul Pendidikan dan latihan Profesi Guru (PLPG) Kelompok Guru PAI dan Budi Pekerti di SD/SMP/SMA/SMK*, 4.

dan tanggung jawab yang diberikan dengan ikhlas sehingga hasilnya lebih optimal.

Kepala sekolah mempengaruhi tercapainya guru PAI yang profesional dalam 4 perannya. Sebagaimana dijelaskan Euis Karwati, dalam bukunya berjudul *Kinerja dan Profesionalisme kepala sekolah* menyebutkan ada 4 (empat) peran kepala sekolah yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru, yaitu : 1) Iklim kelembagaan yang kondusif 2) Adanya peluang dan kesempatan bagi optimalisasi potensi guru 3) Optimalisasi peran pemimpin dan 4) Pelaksanaan supervisi klinis.³⁵ Penjelasan masing-masing sebagai berikut :

1) Iklim kelembagaan yang kondusif

Adanya iklim kelembagaan yang kondusif dan efektif bagi pencapaian tujuan, menjadikan dimana adanya kedekatan dan keterbukaan antara guru dan kepala sekolah, perasaan aman dan nyaman, terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, serta mengoptimalkan kesejahteraan guru. Kepala sekolah berperan sebagai jembatan untuk melakukan pengawasan yang humanis dalam proses pengelolaan iklim agar mendukung efektivitas tujuan pendidikan.

2) Adanya peluang dan kesempatan bagi optimalisasi potensi guru.

Dalam hal ini kepala sekolah harus melibatkan guru, tanpa diskriminatif, untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung profesional guru. Kepala sekolah memberikan peluang kepada guru untuk berkreasi dan berinovasi sehingga guru tersebut dapat mengaktualisasikan dirinya. Hal tersebut dapat menciptakan budaya yang kreatif di lingkungan sekolah, yang berdampak pada kematangan guru dalam menjalankan tugas secara profesional.

3) Optimalisasi peran pemimpin

Kepala sekolah mengoptimalkan peran kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap kematangan profesional guru, dimana kepala sekolah sebagai konduktor, motivator, dan koordinator, perlu memiliki menjalankan perannya secara jelas. Kepala sekolah

³⁵ Euis Karwati, Doni Juni Priansa., *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*, 88.

memimpin guru untuk membina kerjasama yang harmonis antara guru sehingga membangkitkan semangat serta motivasi kerja.

4) Pelaksanaan supervisi klinis

Pelaksanaan supervisi klinis merupakan salah satu upaya kepala sekolah dalam mematangkan profesionalisme guru, dimana supervisi tersebut berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dasar guru yang berkaitan dengan kompetensi mengajarnya. Dalam hal ini supervisor haruslah individu yang mengetahui betul aspek-aspek didaktik metodik, yang *notabene*-nya merupakan prasyarat utama tugas guru.³⁶

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menjadikan guru yang profesional dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dibutuhkan peran kepala sekolah yang bertanggung jawab dan melaksanakan tugasnya dengan profesional seperti mampu meningkatkan keterlibatan guru secara individu dalam rangka membangun kualitas sekolah yang bermutu. Begitu pula kepala sekolah mampu membangkitkan semangat guru untuk maju mengembangkan potensinya menjadi guru yang mampu memahami tugasnya sehingga dapat menerapkan kewajibannya secara profesional.

d. Upaya Peningkatan Profesional Guru PAI

Tuntutan akan profesionalisme guru saat ini untuk berubah adalah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan perubahan masyarakat. Guru PAI sebagai tenaga profesional dituntut pula agar mampu merespon perubahan dan perkembangan tersebut. Untuk merespon perkembangan tersebut, salah satu hal yang perlu mendapat perhatian serius yakni tentang peningkatan kualitas terhadap mutu pendidikan.

Kompetensi profesional guru PAI harus senantiasa dikembangkan dan ditingkatkan guna menambah pengetahuan dan keterampilan, terutama untuk menjadi guru yang profesional. Untuk itu perlu adanya suatu upaya atau usaha dalam rangka meningkatkan kompetensi guru yang profesional.

³⁶ Euis Karwati, Doni Juni Priansa., *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*, 89.

Adapun upaya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI sebagaimana dijelaskan oleh panitia sertifikasi guru dalam *Modul Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)* dapat dilakukan melalui kegiatan antara lain :

1. *In house training* (IHT) yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan
2. Program magang yaitu pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.
3. Kemitraan sekolah, yaitu pelatihan melalui kemitraan yang dilaksanakan antara sekolah negeri dan swasta.
4. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur melalui internet dan sebagainya.
5. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus.
6. Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya.
7. Pembinaan internal oleh sekolah
8. Pendidikan lanjut yaitu pembinaan profesi guru melalui pendidikan dengan cara memberikan tugas belajar.
9. Diskusi masalah-masalah pendidikan
10. Seminar dengan cara mengikutsertakan guru dalam seminar dan pembinaan publikasi ilmiah
11. Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karir.
12. Penelitian yang dilakukan dalam bentuk penelitian tindakan kelas.
13. Penulisan buku / bahan ajar yang ditulis oleh guru dalam bentuk diktat atau buku pelajaran.
14. Pembuatan media pembelajaran
15. Pembuatan karya teknologi/karya seni yang dibuat oleh guru yang bermanfaat untuk pendidikan.³⁷

Dari berbagai kegiatan yang dirumuskan di atas adalah sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI di sekolah. Kompetensi profesional

³⁷ Panitia Sertifikasi Guru, *Modul Pendidikan dan latihan Profesi Guru (PLPG) Kelompok Guru PAI dan Budi Pekerti di SD/SMP/SMA/SMK*, 12.

guru tidak akan terwujud atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu atau kepala sekolah sebab salah satu di antara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya kegiatan yang mendukung bagi pengembangan kompetensi guru.

Dengan demikian kepala sekolah dalam memberdayakan kompetensi guru tak hanya memberikan motivasi untuk memberdayakan potensi diri, melainkan pula mengikutsertakan pada kegiatan ilmiah di luar sekolah, seperti pendidikan formal, seminar, penataran serta peningkatan kesejahteraan guru. Melalui upaya menyeluruh maka kompetensi guru secara bertahap akan mengalami peningkatan kualitasnya.

Selain kegiatan di atas, dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru, dapat dilakukan melalui kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, meliputi :

- 1). Pengembangan diri, yaitu upaya meningkatkan profesional diri agar memiliki kompetensi sesuai peraturan undang-undang atau kebijakan pendidikan nasional serta pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Kegiatan ini dilakukan melalui diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru.
 - a. Diklat fungsional yaitu kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.
 - b. Kegiatan kolektif guru yaitu kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang dilakukan guru baik di sekolah maupun luar sekolah. Kegiatan tersebut antara lain :
 - a). Lokakarya atau kegiatan bersama seperti KKG, MGMP, untuk menyusun perangkat kurikulum atau media pembelajaran.
 - b). Keikutsertaan pada kegiatan ilmiah, seperti seminar, workshop maupun bimbingan teknis.
 - c). kegiatan lainnya yang sesuai dengan tugas guru.
- 2). Publikasi Ilmiah, karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan pada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di

sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum.

- 3). Karya inovatif, yaitu karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi dan seni.³⁸

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa upaya yang telah dilakukan di atas, terdapat 15 kegiatan guru sebagaimana disebutkan dalam modul pendidikan dan latihan profesi guru, dan juga melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan 3 kegiatan terdiri dari pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif, apabila dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang baik, maka profesional guru PAI dapat meningkat. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan penting bagi guru agar dapat meningkatkan kualifikasi dirinya. Oleh karena guru PAI perlu diberi berbagai pembekalan yang memungkinkan untuk dapat membantu menciptakan suasana yang menunjang bagi pengembangan potensi dirinya.

B. Penelitian Terdahulu.

Telah banyak penelitian yang berkaitan dengan kontribusi manajerial kepala sekolah hubungannya dengan meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang baik adalah penelitian yang bisa digunakan sebagai bahan acuan untuk memberikan kritik terhadap penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Adapun beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah :

Pertama, Supriyoko (2019) ”*Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Pengalaman Mengajar Guru, dan Pemanfaatan Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Guru*”.³⁹ Latar belakang penelitian ini adalah peningkatan kualitas komponen-komponen sistem pendidikan yang terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah adalah komponen yang bersifat

³⁸ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, 118-121.

³⁹ Supriyoko, “Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Pengalaman Mengajar Guru, dan Pemanfaatan Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Guru”, *jurnal ustjogja Media Manajemen Pendidikan (MMP)*, Volume 2 No. 6 Februari 2019, <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/3455>

sumber daya manusia (*human reseouces*). Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa komponen *material reseources* tidak dapat bermanfaat tanpa adanya komponen sumber daya manusia (*human reseouces*). Di antara komponen-komponen sekolah, sumber daya manusia (*human reseouces*) yang selama ini mendapat perhatian lebih banyak adalah tenaga guru. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena ia yang berinteraksi secara langsung dengan muridnya dalam proses belajar mengajar disekolah. Dengan demikian kinerja guru menjadi faktor utama keberhasilan sekolah. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil belajar murid-muridnya. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri misalnya berupa pengalaman mengajar, sedangkan faktor eksternal di antaranya adalah kemampuan manajerial kepala sekolah dan fasilitas belajar. Di beberapa TK di Kecamatan Girimulyo, Kabupaten Kulon Progo diketahui bahwa kinerja guru kurang optimal. Hal ini tercermin dari mayoritas guru yang masih fokus pada penyampaian target materi, sehingga kurang memperhatikan metode yang sesuai dengan materi maupun kondisi siswa. Kondisi tersebut juga dipicu oleh beberapa orang guru yang masih kurang berpengalaman dalam mengajar. Selain itu, banyak guru yang kurang termotivasi untuk memanfaatkan fasilitas belajar yang ada untuk meningkatkan kemampuannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Berkontribusi positif dan signifikan artinya semakin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah, pengalaman mengajar guru dan pemanfaatan fasilitas belajar maka kinerja guru cenderung tinggi, sebaliknya semakin rendah kemampuan manajerial kepala sekolah, pengalaman mengajar guru dan pemanfaatan fasilitas belajar maka kinerja guru cenderung rendah.
- b. Kemampuan manajerial kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru TK Se-kecamatan Girimulyo, kabupaten Kulon Progo berkontribusi positif dan signifikan artinya semakin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah maka kinerja guru cenderung tinggi, sebaliknya semakin rendah kemampuan manajerial kepala sekolah maka kinerja guru cenderung rendah.

Berdasarkan temuan dalam penelitian tersebut di atas terdapat persamaan dan perbedaannya. Persamaan penelitian ini dengan tesis dari peneliti adalah sama-sama membahas terkait kontribusi manajerial kepala sekolah dengan beragam permasalahannya. Perbedaannya adalah pada penelitian di atas merupakan penelitian kuantitatif yang menjelaskan tentang

kontribusi manajerial kepala sekolah dan adanya pemanfaatan fasilitas belajar oleh guru berpengaruh besar terhadap kinerja guru TK kecamatan Girimulyo kabupaten Kulon Progo. Sedangkan tesis dari peneliti merupakan penelitian kualitatif lebih fokus terhadap pelaksanaan kontribusi manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 1 Mejobo untuk meningkatkan tidak hanya kinerja guru tetapi juga terhadap kompetensi profesional guru. Selain itu lokasi dan tahun penelitian yang berbeda. Penelitian tersebut diatas berlokasi di TK, sedangkan lokasi peneliti ada pada sekolah tingkat menengah yaitu di SMA Negeri 1 Mejobo Kudus.

Kedua, Nafilatur Rohmah.(2014) “*Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi kasus Di SMP Negeri 26 Surabaya)*”.⁴⁰ Latar belakang penelitian ini adalah peningkatan prestasi yang diraih oleh SMP Negeri 26 Surabaya merupakan hasil dari keterampilan manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, khususnya keterampilan hubungan manusia dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalin hubungan baik dengan guru agar guru memiliki kemauan untuk meningkatkan kerjanya tanpa adanya unsur keterpaksaan. Kepala sekolah lebih menggunakan pendekatan yang baik dengan guru dan berusaha memberikan pemahaman kepada guru bahwa semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus diselesaikan dengan optimal demi kepentingan bersama. Selain itu, kepala sekolah selalu memberikan dorongan dan semangat kepada para guru serta membangun rasa percaya diri pada diri guru bahwa SMP Negeri 26 Surabaya untuk memiliki prestasi yang unggul seperti sekolah-sekolah SMP unggul di kota Surabaya lainnya. Melalui pemahaman yang diberikan kepala sekolah, guru-guru disekolah ini memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan ikhlas sehingga hasilnya lebih optimal. Hasil temuan penelitian menunjukkan, 1). Komunikasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menyampaikan pikiran, memberi dan menerima informasi dengan menerapkan manajemen modern partisipatif, memberikan pemahaman, meluruskan kesalahpahaman, dan

⁴⁰ Nafilatur Rohmah, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMP Negeri 26 Surabaya)” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4 No. 4, April 2014, <https://core.ac.uk/download/pdf/230623044.pdf>

memberikan motivasi kepada guru. 2). Kerjasama kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru secara bersama-sama yang dapat memberikan keuntungan dan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, usaha tersebut dilakukan dengan cara menentukan program secara bersama-sama, membagi tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan masing-masing, dan saling membantu dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi guru.

Dalam penelitian tersebut di atas terdapat persamaan dan perbedaannya. Persamaan penelitian ini dengan tesis dari peneliti adalah sama-sama membahas terkait peran dan tugas kepala sekolah. Sedangkan perbedaannya selain lokasi, dan tahun juga judul penelitiannya. Penelitiannya dilaksanakan pada SMP Negeri 26 Surabaya. Sedangkan yang diteliti adalah tentang keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah, yang menitik beratkan pada kegiatan kerja sama dan komunikasi akan berpengaruh dengan kinerja guru. Sedangkan tesis peneliti berlokas di SMA Negeri 1 Mejoko Kudus, berkaitan tentang pelaksanaan kontribusi manajerial kepala sekolah, mengkaji apa saja bentuk kontribusi manajerial kepala sekolah itu sebagai upaya dalam peningkatan terhadap kinerja dan kompetensi profesional guru PAI.

Ketiga, Atep Yogaswara (2010) "*Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)*".⁴¹ Latar belakang penelitian ini adalah hal yang paling aktual saat ini yang merupakan wujud dari perubahan dan perkembangan adalah makin tingginya aspirasi masyarakat terhadap pendidikan dan gencarnya tuntutan kebijakan pendidikan yang meliputi peningkatan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi. Sehubungan dengan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi tersebut, penguasaan teknologi informasi (TI) dalam bidang pengelolaan administrasi mutlak diperlukan dalam manajemen sekolah. Pengolahan administrasi yang dilakukan secara manual banyak sekali kelemahan antara lain menyita waktu dan lambat dalam proses penyampaiannya,

⁴¹ Atep yogaswara, "Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)". *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11, No. 2, Oktober 2010, http://www.jurnal.upi.edu/file/7-Atep_Yogaswara.pdf

maka seiring dengan kemajuan teknologi terutama teknologi informasi dimana internet tercakup di dalamnya diterapkan sangat perlu dan mendesak untuk merubah pengelolaan data secara manual ke arah pengelolaan digital sehingga menghasilkan pengelolaan yang baik dan diolah sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan informasi yang tepat, cepat, dan akurat melalui sistem informasi yang terkomputerisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada kategori sedang dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru pada kategori rendah dan kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru pada kategori sedang.

Persamaan penelitian ini dengan tesis peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan fokus penelitiannya membahas sesuatu yang terkait dengan kontribusi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja. Adapun perbedaannya, lokasi, seting, dan tahun penelitian berbeda, dari tesis tersebut, berlokasi di SMP Negeri Purwakarta yang menitik beratkan pada kontribusi kepala sekolah yang menfokuskan pada pentingnya sistem informasi kepegawaian dengan guru akan berpengaruh dan meningkat pada kinerjanya, sedangkan tesis dari peneliti berlokasi di SMA Negeri 1 Mejubo yang lebih fokus kepada pelaksanaan kontribusi manajerial kepala sekolah, mengkaji apa saja bentuk kontribusi manajerial kepala sekolah itu sebagai upaya dalam peningkatan terhadap kinerja dan kompetensi professional guru PAI.

Keempat, Marwati (2012) “Penerapan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli”.⁴² Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja guru harus diidentifikasi penyebabnya. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif. Di SDN

⁴² Marwati, “Penerapan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli” Tesis, repositori.uin-alauddin.ac.id/5832/1/Marwati.pdf, <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5832/1/Marwati.pdf>

Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli Kepala Sekolah kurang berinteraksi dengan bawahannya dalam memonitoring dan menilai kegiatan mereka sehari-hari. Melihat situasi dan kondisi permasalahan di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli dipandang perlu untuk melakukan suatu penelitian secara mendalam guna memperoleh data yang benar dan akurat, sesuai dengan kondisi dan kenyataan di lapangan. Penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli sudah dilaksanakan namun belum mendapatkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar pendidikan Nasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sandana kecamatan Galang kabupaten Tolitoli meliputi penyusunan rencana kegiatan, memimpin guru dan staf, pengelolaan sarana dan prasarana dengan baik, penciptaan budaya dan iklim kerja yang kondusif.

Persamaan penelitian ini dengan tesis peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif, lebih menggunakan unsur naratif deskriptif, serta fokus membahas terkait dengan tugas manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja. Adapun perbedaannya, lokasi, seting, dan tahun penelitian berbeda, dari penelitian tersebut, berlokasi di SDN Sandana kecamatan Galang kabupaten Tolitoli yang menitikberatkan pada hanya peningkatan kinerja guru saja, sedangkan tesis dari peneliti berlokasi di SMA Negeri 1 Mejobo yang lebih fokus kepada tugas manajerial kepala sekolah, yang dengan kontribusi yang diberikan sebagai upaya dalam peningkatan tidak hanya terhadap kinerja guru tetapi juga peningkatan terhadap kompetensi profesional guru PAI.

Kelima, Salmiati (2012). “*Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di MTs Negeri Biringkanaya Makasar*”.⁴³ Latar belakang penelitian ini adalah Peran guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada memberikan pengetahuan saja. Terdapat sisi yang penting juga dalam dunia pendidikan yaitu peran guru dalam memberikan bimbingan dan arahan terhadap peningkatan nilai-nilai moral peserta didik. Tanpa bermaksud mendramatisir keadaan, realitas yang terjadi di beberapa lembaga pendidikan baik sekolah maupun madrasah

⁴³ Salmiati, “Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di MTs Negeri Biringkanaya Makasar”, *Tesis*, http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5758/1/Tesis_Salmiati_opt.pdf

masih memprihatinkan. Hal ini dapat dilihat dari kurang matangnya perencanaan yang dibuat sehingga dalam pelaksanaannya kurang efektif dan hasilnya pun kurang memuaskan. Begitu pula dengan kurangnya pengawasan yang diberikan kepada guru, sehingga guru merasa bebas untuk tidak melakukan kegiatan. Hal yang sama pun terjadi pada guru. Tidak jarang ditemukan guru yang belum menguasai materi yang diajarkan. Guru juga belum sepenuhnya menjadi teladan bagi peserta didik. Berdasarkan data yang diterima di lokasi penelitian, kepala madrasah menyatakan bahwa telah banyak usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal peningkatan kompetensi guru, tetapi belum berhasil maksimal. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran dari sebagian guru dalam meningkatkan kompetensinya. Mengatasi persoalan tersebut, diperlukan kontribusi kerja yang baik antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan peningkatan kompetensi guru. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai manajer memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru. Oleh karena itu kepala madrasah perlu meningkatkan kompetensinya dalam bidang manajerial sehingga mampu berkontribusi penuh dalam peningkatan kompetensi guru. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Kontribusi kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru diketahui berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil perhitungan 75,6 %. Data ini memberikan arti bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 75,6 % bagi peningkatan kompetensi guru.

Dari uraian di atas ada beberapa persamaan dan perbedaan dengan tesis peneliti, persamaannya kepala madrasah dalam perannya sebagai manajer memiliki pengaruh terhadap kompetensi guru. Sedangkan perbedaannya penelitian kontribusi kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru di MTs Negeri Biringkanaya Makasar. Lokasi penelitian dilakukan di madrasah tsanawiyah (MTs) Dan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial, kontribusi kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru diketahui berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil perhitungan 75,6 %. Data ini memberikan arti bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 75,6 % bagi peningkatan kompetensi guru. Sedangkan tesis peneliti lakukan termasuk penelitian kualitatif. Keingatannya dilakukan di SMA oleh kepala

sekolah, yang memfokuskan pada kontribusi manajerial kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi profesional guru.

Keenam, Sriyatim (2012) “*Kontribusi Kompetensi Profesional Guru, Iklim Organisasi dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru dan Kinerja sekolah (Studi Kasus SMA se-Kabupaten Blora)*”.⁴⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi profesional guru memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA se-Kabupaten Blora yang tersertifikasi; 2) Iklim organisasi memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA se-Kabupaten Blora yang tersertifikasi; 3) Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA se-Kabupaten Blora yang tersertifikasi; 4) Motivasi kerja guru memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap kinerja sekolah di SMA se-Kabupaten Blora;

Berdasarkan penelitian di atas, dengan tesis peneliti, ada persamaan dan perbedaannya. Persamaannya adalah sama-sama mengkaji tentang sesuatu yang ada hubungannya dengan kepala sekolah dalam membantu tugas guru, dan dilakukan di SMA, namun perbedaannya tesis dengan judul tersebut di atas, jenis penelitian, dan tahun berbeda, penelitian tesis oleh Sriyatim tersebut, mengkaji tentang kompetensi profesional guru, iklim organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dan kinerja sekolah, dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan tesis oleh peneliti mengkaji tentang peran dan tugas kepala sekolah dengan kontribusi yang diberikannya sebagai upaya meningkatkan kinerja dan kemampuan profesional guru. Penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif.

Ketujuh, Rudolf Kempa (2009) journal “*Leadership, Managerial Skills, Conflict Management, Stress-resilience Capacity, and Teachers' Performance*”.⁴⁵ Pada penelitian oleh Rudolf Kempa di atas dilakukan pada bulan februari tahun 2009 merupakan penelitian

⁴⁴ Sriyatim, “Kontribusi Kompetensi Profesional Guru, Iklim Organisasi dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Sekolah (studi kasus SMA se-kabupaten Blora)”.*Tesis*, <https://core.ac.uk/reader/148594053>

⁴⁵ R. (Rudolf) Kempa, “*Leadership, Managerial Skills, Conflict Management, Stress-resilience Capacity, and Teachers*” *Jurnal Ilmu Pendidikan Univrsitas Negeri Malang* Jilid 16, Nomor 1, Februari 2009, 22-27

yang menfokuskan pada perilaku kepemimpinan, keterampilan manajerial, manajemen konflik, daya tahan stres, dan kinerja guru. Perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui keterampilan manajerial, manajemen konflik, dan daya tahan stres kerja guru mempunyai hubungan positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baiknya perilaku kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru melalui keterampilan manajerial, manajemen konflik, dan daya tahan stres kerja guru.

Berdasarkan penelitian di atas, bertujuan untuk mengetahui kontribusi pola kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan manajemen mutu berbasis sekolah (MBS) terhadap kinerja guru pada Gugus II Kuta Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus II Kuta Utara, (2) terdapat kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus II Kuta Utara, (3) terdapat kontribusi manajemen mutu berbasis sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus II Kuta Utara, dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan pola kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan manajemen mutu berbasis sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus II Kuta Utara.

Persamaan penelitian ini dengan tesis peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, serta fokus membahas terkait dengan tugas manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja. Adapun perbedaannya, lokasi, seting, dan tahun penelitian berbeda, dari penelitian tersebut, berlokasi di sekolah Gugus II Kuta Utara Ambon yang menitik beratkan pada kontribusi pola kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan manajemen mutu berbasis sekolah (MBS) terhadap kinerja guru, sedangkan tesis dari peneliti berlokasi di SMA Negeri 1 Mejobo yang lebih fokus kepada tugas manajerial kepala sekolah, yang dengan kontribusi yang diberikan sebagai upaya dalam peningkatan tidak hanya terhadap kinerja guru tetapi juga peningkatan terhadap kompetensi profesional guru PAI.

Berdasarkan uraian di atas, tesis yang peneliti susun memiliki perbedaan signifikan dengan beberapa jurnal dan tesis penelitian di atas, terutama dalam hal kebaruan konteks masalah penelitian. Penelitian di atas hanya meneliti tentang kontribusi maupun peran dan tugas kepala sekolah hanya terfokus pada peningkatan kinerja saja, sedangkan penelitian tesis yang peneliti lakukan berfokus pada kontribusi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi profesional guru khususnya

terhadap guru PAI. Penelitian tesis ini juga menggunakan lokasi dan tahun yang berbeda yaitu berlokasi di SMA Negeri 1 Mejobo yang peneliti lakukan pada tahun 2021.

C. Kerangka Berpikir

Pendidikan Agama Islam dapat dipahami sebagai suatu pembelajaran yang dilakukan oleh seseorang atau instansi pendidikan kepada orang yang ingin mengetahui lebih dalam tentang ajaran-ajaran yang terkandung di dalamnya membina manusia melaksanakan ajaran Islam dengan baik dan sempurna, sehingga tercermin pada sikap dan tindakan dalam seluruh kehidupannya, melalui pengajaran agama yang intensif dan efektif

Untuk mencapai tujuan pembelajaran Pendidikan Agama Islam tersebut salah satunya dibutuhkan guru Pendidikan Agama Islam yang berkinerja baik dan memiliki kompetensi profesional yang baik pula. Menjadi guru PAI yang berkinerja baik dan memiliki kemampuan profesional dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain, tingkat pendidikan guru, dan adanya peran kepala sekolah dalam memberikan kontribusinya terhadap guru yang bertugas dengan memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan supervisi serta bantuan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Untuk memberikan kesempatan kepada guru meningkatkan kemampuan profesionalnya sebagai manajer, kepala sekolah bersikap demokratis dan juga mampu mendorong untuk membina tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya

Peneliti menemukan sebuah hal yang menarik terkait Guru PAI yang ada di SMA Negeri 1 Mejobo Kudus yang sudah melaksanakan tugasnya mengajar dengan baik dibuktikan masing-masing guru sudah melengkapai administrasi guru seperti perangkat pembelajaran dan lainnya, namun masih juga mengalami hambatan-hambatan di bidang yang kiranya perlu adanya keterlibatan kepala sekolah sebagai manajer yang bertanggung jawab di lembaga yang dipimpinnya. Hambatan-hambatan tersebut antara lain masih ada guru yang masih kurang dapat mengimplementasikan kurikulum sekolah pembelajaran, masih ada guru yang tidak menguasai dengan baik pelajaran yang dipegangnya, kurangnya penguasaan teknologi bagi sebagian guru, dan penggunaan metode pembelajaran.

Menghadapi hambatan-hambatan tersebut, kepala sekolah di SMA Negeri 1 Mejobo Kudus, secara umum, telah melaksanakan

beberapa hal, seperti mengarahkan dan membimbing pengembangan meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, asesmen, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah. membimbing pengembangan dan perbaikan proses belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai manajer memberikan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, melalui perannya, kepala sekolah memberikan kegiatan-kegiatan, seperti : mengadakan *In House Training* (IHT), pemberian penataran, pelatihan maupun memperhatikan guru dari segi yang lain, seperti : peningkatan disiplin, pemberian insentif dan lainnya

Dengan adanya kontribusi manajerial kepala sekolah akan terjalin interaksi antara kepala sekolah dan guru PAI, yang pada akhirnya dapat membangun kinerja yang efektif. Kontribusi manajerial kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan kompetensi profesional guru agar mengajar lebih baik, yang pada gilirannya dapat memperbaiki prestasi belajar siswanya. Dengan demikian, guna menjawab latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pertama, bagaimana pelaksanaan kontribusi manajerial kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru PAI di SMA Negeri 1 Mejubo Kudus. Kedua, bagaimana bentuk kontribusi manajerial kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru PAI di SMA Negeri 1 Mejubo Kudus. Ketiga, bagaimana faktor pendukung dan penghambat kontribusi manajerial kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru PAI di SMA Negeri 1 Mejubo Kudus.

Teori yang peneliti gunakan adalah berkaitan dengan kontribusi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah melalui reduksi data, penyajian data, hingga kesimpulan. Berdasarkan rancangan penelitian di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan kemampuan manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 1 Mejubo Kudus, dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi profesional guru PAI.

Selanjutnya paradigma penelitian pada kontribusi manajerial kepala sekolah secara skematis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

