
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

STRATEGI PENGAWAS DALAM PEMBINAAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU (TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI GURU SDN SUNGAI RAYA)

TESIS

OLEH

YOVI YANTI
NIM F2171231014

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

STRATEGI PENGAWAS DALAM PEMBINAAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU (TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI GURU SDN SUNGAI RAYA)

TESIS

Diajukan Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Jurusan Ilmu Pendidikan
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

OLEH

YOVI YANTI
NIM. F2171231014

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

LEMBAR PERSETUJUAN

STRATEGI PENGAWAS DALAM PEMBINAAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU (TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI GURU SDN SUNGAI RAYA)

Tanggung Jawab Yuridis

YOVI YANTI
NIM F2171231014

Disetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Aunurrahman, M.Pd.	**Dr. Afandi, M.Pd.**
NIP. 195912071986031002	**NIP. 198705282008121002**

Disahkan,
Dekan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Ahmad Yani T., M.Pd
NIP. 196604011991021001

Lulus Tanggal : 21 Februari 2025

LEMBAR PERSETUJUAN

STRATEGI PENGAWAS DALAM PEMBINAAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU (TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI GURU SDN SUNGAI RAYA)

Tanggung Jawab Yuridis

YOVI YANTI
NIM F2171231014

Disetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Aunurrahman, M.Pd.	**Dr. Afandi, M.Pd.**
NIP. 195912071986031002	**NIP. 198705282008121002**

Mengetahui,
Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd
NIP. 196004291987031003

Lulus Tanggal : 21 Februari 2025

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI PENGAWAS DALAM PEMBINAAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU (TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI GURU SDN SUNGAI RAYA)

Tanggung Jawab Yuridis

YOVI YANTI
NIM F2171231014

Disetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Aunurrahman, M.Pd.	**Dr. Afandi, M.Pd.**
NIP. 195912071986031002	**NIP. 198705282008121002**
Penguji I	Penguji II
Dr. Eni Rosnija, M.Hum	**Dr. Halida, M.Pd**
NIP. 197201031997022001	**NIP. 197405222006042001**

Mengetahui,
Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd
NIP. 196004291987031003

Lulus Tanggal : 21 Februari 2025

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yovi Yanti

NIM : F2171231014

Jurusan / Prodi : Ilmu Pendidikan / Magister Administrasi Pendidikan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Pontianak, Februari 2025

Yang membuat pernyataan,



Yovi Yanti

NIM. F2171231014

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan berkah-Nya sehingga penulis dapat menyusun tesis yang berjudul "Strategi Pengawas Dalam Pembinaan Kompetensi Profesionalisme guru (Transformasi Kepemimpinan dan Motivasi Guru SDN Sungai Raya)". Tesis ini disusun dengan tujuan sebagai persyaratan untuk menempuh seminar pada program studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak

Tesis ini terdiri dari lima bab, yaitu Bab 1 Pendahuluan (Latar Belakang Masalah, Pertanyaan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Hasil Peneltiian, Definisi Operasional). Bab II Kajian Pustaka serta Bab III Metode Penelitian (Jenis Penelitian, Kehadiran Peneliti, Lokasi Penelitian, Partisipan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrument Pengumpulan Data, Analisis Data, Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data). Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V Penutup.

Penulis menyadari penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, ketidaksempurnaan dan kekurangan dalam tulisan ini terjadi karena semata-mata atas kelemahan penulis sendiri. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnakan tesis ini.

Pontianak, Februari 2025

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Strategi Pengawas dalam Pembinaan Kompetensi Profesionalisme guru (Transformasi Kepemimpinan dan Motivasi Guru SDN Sungai Raya)".

Penyusunan tesis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister pada Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura Pontianak.

Dalam penyusunan tesis ini penulis mendapat bimbingan dan bantuan dari banyak pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Aunurrahman, M.Pd selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Dr. Afandi, M.Pd., selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Eni Rosnija, M.Hum., selaku dosen penguji pertama yang telah memberikan saran, arahan, serta motivasi dalam penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Halida., M.Pd., selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan bantuan berupa saran dan motivasi dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Ahmad Yani T., M.Pd., selaku Dekan FKIP Universitas Tanjungpura.
6. Bapak Dr. Luhur Wicaksono, M. Pd., selaku Plt. Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan

7. Seluruh Staf FKIP khususnya Staf Magister Administrasi Pendidikan (AP) FKIP Untan yang telah melancarkan segala urusan administrasi kami selama kamimenjadi mahasiswa
8. Bapak Marsono, S.Pd, M.Pd , selaku pengawas sekolah ahli muda
9. Kepala Sekolah SDN 6,14,dan 24 Sungai Raya beserta keluarga besar warga sekolah yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian demi terselesainya tesis ini
10. Keluarga penulis khususnya ayah (Bujang Sitam), ibu (Sulina), Suami (Salimun, S.E.I.), dan anak-anak (Nur shadrina Putri, Daffa Nugraha, Danish Mahardika) yang telah memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dalam menyelesaikan tesis ini
11. Rekan-rekan mahasiswa program Magister AP FKIP Untan Angkatan 2023 untuk selalu bersama-sama dan memberikan semangat selama masa perkuliahan
12. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan baik dari segi penulisan, materi, maupun penyajian. Peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan menambah wawasan keilmuan dalam Program Studi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura.

Pontianak, Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

UCAPAN TERIMA KASIH ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR LAMPIRAN x

ABSTRAK xii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Pertanyaan Penelitian 10

C. Tujuan Penelitian 10

D. Manfaat Penelitian 10

E. Definisi Operasional 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA 13

A. Strategi 13

1. Pengertian Strategi Pembelajaran 13

2. Komponen Strategi Pembelajaran 14

3. Macam-macam Strategi Pembelajaran 14

B. Pengawas Sekolah 15

1. Pengertian Pengawas Sekolah 15

2. Fungsi dan Tugas Pokok Pengawas Sekolah 17

3. Kompetensi Pengawas Sekolah 20

C. Strategi Pengawas Pendidikan 21

D. Indikator Strategi Pengawas Pendidikan 23

E. Kompetensi Profesionalisme Guru 24

1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru 24

2. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru 24

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru.. 25

4. Indikator Kompetensi Profesionalisme guru 26

F. Pembinaan 27

G. Strategi Pengawas dalam Kompetensi Profesionalisme Guru 28

1. Melakukan perencanaan Kegiatan 28

2. Pelaksanaan Pembinaan 29

3. Pemberian Motivasi 31

H. Kepemimpinan Transformasional 32

1. Pengertian Kepemimpinan 32

2. Kepemimpinan Transformasional 32

3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional 34

4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional 35

5. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional.. 36

6. Indikator kepemimpinan Transformational 36

7. Kepemimpinan Transformational di Sekolah 38

I. Motivasi 40

1. Pengertian Motivasi 40

2. Fungsi Motivasi 41

3. Faktor–faktor yang mempengaruhi Motivasi 41
4. Indikator Motivasi kerja 42
J. Hasil Penelitian Terdahulu 44
BAB III METODE PENELITIAN ……. 48
A. Jenis Penelitian 48
B. Kehadiran Peneliti 49
C. Lokasi Penelitian 50
D. Partisipan Penelitian 50
E. Teknik Pengumpulan Data 52
F. Instrumen Pengumpulan Data 54
G. Analisis Data 55
H. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data 57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 59
A. HASIL PENELITIAN 59
1. Strategi pengawas dalam pembinaan kompetensi profesionalisme guru di SDN Sungai Raya 59
2. Transformasi kepemimpinan guru di SDN Sungai Raya 68
3. Motivasi guru di SDN Sungai Raya 73
B. PEMBAHASAN 76
1. Strategi pengawas dalam pembinaan kompetensi profesionalisme guru di SDN Sungai Raya 76
2. Transformasi kepemimpinan guru di SDN Sungai Raya 83
3. Motivasi guru di SDN Sungai Raya 87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 90

A. KESIMPULAN 90

B. SARAN 91

DAFTAR PUSTAKA 94

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 193

DAFTAR TABEL

1.1 Partisipan penelitian 51

1.2 Analisis Interaktif data Model Miles dan Huberman 56

1.3 Administrasi Guru 57

DAFTAR GAMBAR

1.1. Wawancara pengawas sekolah oleh peneliti 66

1.2. Wawancara kepala sekolah SDN 6 70

1.3. Wawancara kepala sekolah SDN14 71

1.4. Wawancara kepala sekolah SDN 24 71

1.5. Wawancara Guru SDN 6 74

1.6. Wawancara Guru SDN 14 74

1.7. Wawancara Guru SDN 24 76

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

A.1 Surat Izin Pra Riset dari FKIP 104

A.2 Surat Izin Riset dari FKIP 105

A.3 Surat Balasan Izin Riset 109

LAMPIRAN B

B.1 Visi Misi dan Tujuan Sekolah 114

B.2 Struktur Organisasi 121

B.3 Profil Sekolah ……..... 122

LAMPIRAN C

C.1 Jadwal Penelitian ……..... 126

C.2 Buku Kunjungan Pengawas Sekolah ……..... 127

C.3 Instrumen Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah ……..... 128

C.4 Instrumen Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah ……..... 132

C.5 Kisi-kisi Instrumen Panduan Wawancara ……..……..... 141

C.6 Instrumen Panduan Wawancara ……..... 144

C.7 Transkrip Wawancara ……..... 147

C.8 Panduan Observassi ……..... 163

C.9 Panduan Dokumentasi ……..... . 167

LAMPIRAN D

D.1 Dokumentasi wawancara dengan pengawas sekolah…….…..... 169

D.2 Dokumentasi wawancara dengan kepala sekolah …… ..…….…..... 170

D.3 Dokumentasi wawancara dengan guru ……..……..... 173

D.4 Dokumentasi kegiatan supervisi oleh KS kepada guru 176

D.5 Dokumentasi Bersama 177

D.6 Dokumentasi kegiatan pembinaan oleh KS kepada guru 178

D.7 Dokumentasi kegiatan pembinaan oleh PS kepada KS dan guru 179

D.8 Dokumentasi kegiatan rapat orang tua siswa 180

D.9 Dokumentasi kegiatan MPLS 181

LAMPIRAN E

A.1 Data Pendidik dan tenaga kependidikan 183

A.2 Buku tamu Dinas 184

A.3 Perangkat ajar 185

A.4 Program kerja kepala sekolah 190

A.5 Daftar hadir guru 192

ABSTRAK

Yanti.Yovi. 2025. *Strategi Pengawas Dalam Pembinaan Kompetensi Profesionalisme Guru (Transformasi Kepemimpinan Dan Motivasi Guru Sdn Sungai Raya).* Tesis, Jurusan Administrasi Pendidikan, Program Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura Pontianak. Pembimbing: (I) Prof. Dr. H. Aunurrahman, M.Pd. (II) Dr. Afandi, M.Pd.

Kata kunci: Strategi Pengawas, Tranformasi kepemimpinan, Motivasi Guru

Penelitian ini bertujuan mengetahui strategi yang dilakukan oleh pengawas dalam Pembinaan Kompetensi Profesionalisme Guru dalam rangka transformasi kepemimpinan, dan motivasi Guru di SD Sungai Raya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Partisipan penelitian berjumlah 10 orang terdiri dari 1 pengawas, 3 kepala sekolah, dan 6 guru. Partisipan penelitian ditentukan dengan purposive sampling. Metode penelitian deskriptif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Alat pengumpulan data berupa observasi, pedoman wawancara, serta dokumen. Analisis data melalui tiga tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, dan kesimpulan. Temuan utama penelitian ini: (1) Strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi guru yang profesional. Bentuk strategi yang dilakukan pengawas yaitu mengetahui kebutuhan guru, memonitoring guru secara rutin, dan memberikan motivasi kepada guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalismenya. (2) Transformasi kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki visi misi yang jelas, dapat mengatasi masalah apabila terjadi di sekolah, sangat mengedepankan pertimbangan individual, memberikan kesempatan dan saling bertukar pengalaman, serta juga sangat peduli dengan warga sekolah, salah salah satu contoh memberikan penghargaan kepada warga sekolah yang memiliki prestasi. (3) Guru guru di ketiga sekolah tersebut disiplin dalam menjalankan tugas, seperti masuk ke kelas tepat waktu, taat pada aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, selain itu motivasi guru dapat meningkat juga ketika hubungan yang baik dengan teman sejawat., dapat berbagi informasi serta memberikan semangat dalam bekerja. Kesimpulan penelitian ini berupa strategi pengawas dalam pembinaan kompetensi profesionalisme guru pada ketiga sekolah sudah baik, untuk memelihara kondisi ini diperlukan konsistensi pengawas, kepala sekolah dan guru dapat memaksimalkan kegiatan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dalam meningkatkan mutu Pendidikan

ABSTRACT

Yanti. Yovi. 2025. *Supervisory Strategy in Developing Teacher Professionalism Competence (Transformation of Leadership and Teacher Motivation of Sdn Sungai Raya*). *Thesis, Department of Educational Administration, Master of Educational Administration Program, Faculty of Teacher Training and Education*, Tanjungpura University Pontianak. Advisor: (I) Prof. Dr. H. Aunurrahman, M.Pd. (II) Dr. Afandi, M.Pd

Key word: *Supervisory Strategy, Leadership Transformation, Teacher Motivation*

This study aims to determine the strategies carried out by supervisors in fostering professional teacher competency in the context of leadership transformation, and teacher motivation at Sungai Raya Elementary School. The study used a qualitative approach. The research participants numbered 10 people consisting of 1 supervisor,
3 principals, and 6 teachers. The research participants were determined by purposive sampling. The descriptive research method with observation, interview, and documentation techniques. Data collection tools in the form of observation, interview guidelines, and documents. Data analysis through three stages, namely data collection, data reduction, and conclusions. The main findings of this study:
(1) Effective strategies in improving professional teacher competency. The form of strategy carried out by supervisors is to know the needs of teachers, monitor teachers regularly, and provide motivation to teachers to continue to improve their professional competency. (2) Transformation of the principal's leadership who has a clear vision and mission, can overcome problems if they occur at school, prioritizes individual considerations, provides opportunities and exchanges experiences, and also cares deeply about the school community, one example is giving awards to school residents who have achievements. (3) Teachers in the three schools are disciplined in carrying out their duties, such as coming to class on time, obeying the rules set by the government, in addition, teacher motivation can also increase when there is a good relationship with colleagues, they can share information and provide encouragement in working. The conclusion of this study is that the supervisor's strategy in fostering professional teacher competency in the three schools is good, to maintain this condition, consistency is needed from supervisors, principals and teachers to maximize activities in accordance with the procedures that have been determined in improving the quality of education.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting bagi kehidupan manusia, karena pendidikan menjadi tolak ukur kemajuan suatu bangsa. Salah satu faktor utama yang menentukan mutu Pendidikan adalah guru. Guru berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualitas, kompetensi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Guru merupakan tenaga professional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia sekolah pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kompetensi guru (*teacher's competency)* adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak (Usman, 2009, h.14). Dengan demikian Guru professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga dia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang prinsip-prinsip profesionalitas pasal 7 huruf c, d, dan g, yang relevansinya dengan kemampuan seorang guru yakni guru harus memiliki

kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai tugas. Guru yang memiliki pengetahuan dan linearitas mata pelajaran yang ada dalam kurikulum harus diajarkan dan diempu oleh mereka yang berkelayakan mengajarkan ilmu itu atau kualifikasi akademik harus pula sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Selain itu menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat (1) tentang guru dan dosen, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU Guru dan Dosen, 2005, h.16). Terdapat beberapa prinsip yang harus dipegang oleh guru yang akan menjadi guru profesional, prinsip ini ada kaitannya dengan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip tersebut seperti : 1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; 2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; 3. Memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; 4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; 5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; 6. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; 7. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan 8. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. (UU No.14 Tahun 2005 pasal 7 ayat (1).

Kompetensi profesional guru merupakan hal penting untuk dikembangkan oleh guru dikarenakan dapat menjamin kualitas pengajaran, memastikan pelaksanaann tugas Pendidikan yang lebih efektif, membantu membentuk karakter siswa serta meningkatkan mutu hasil belajar siswa (Sianturi & Naibaho, 2023). Kompetensi profesional guru menjadi sangat penting juga karena guru memiliki peran kunci dalam membentuk masa depan generasi muda melalui Pendidikan (Widya Ulfa dkk., 2024). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian (Hidayati, 2022) yang menyatakan bahwa Kompetensi profesional guru memiliki pengaruh terhadap pembentukan karakter siswa, dikarenakan guru merupakan salah satu orang yang harus menjadi teladan yang baik dalam bersikap dan bertindak. Selain itu kompetensi profesionalisme guru juga berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, seperti pada penelitian (Sukahar dkk., 2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompetensi profesional guru terhadap hasil belajar matematika siswa kelas IV SD Inpres sebesar 0,686 dan korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang kuat.

Kompetensi guru yang baik mencerminkan bahwa guru tersebut profesional dan guru profesional adalah guru yang kompeten di bidangnya. Hal ini ditegaskan dengan pernyataan (Sipayung C, 2023) yang menyatakan bahwa “Kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenagan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi”.

Untuk mencapai kompetensi profesional guru yang maksimal perlu

adanya strategi pengawas sekolah dalam membina kompetensi guru. Pengawas dapat di artikan sebagai pejabat fungsional yang resmi di bidang Pendidikan untuk melakukan pemantauan atau pelaksanaan manajemen sekolah dan pelaksanaan belajar mengajar di kelas (Sagala, 2012, h.138). Pengawas sekolah harus memiliki kualitas dan menjalankan kepemimpinannya baik sebagai manajer atau sekaligus supervisor bagi sekolah yang dibinanya. Dengan demikian apabila seorang pengawas tidak mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik dan sebagaimana mestinya maka tidak dapat dimungkiri suatu organisasi yang dipimpinan akan mendapatkan masalah serta pembangkangan dan penyelewengan di berbagai bidang.

Dalam dunia pendidikan upaya strategis dari pengawas sangat mendukung, selain dilihat dari kepemimpinannya, juga dilihat dari bagaimana strategi yang akan diterapkannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu perlu adanya perancangan atau strategi yang dilakukan pengawas. karena tanpa adanya strategi yang tepat dari pengawas maka tidak mungkin juga tujuan sekolah akan tercapai dengan baik dan bermutu. Penyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rachmayani (2019, h.15) yang menyatakan bahwa dengan adanya strategi yang digunakan pengawas dapat meningkatkan kompetensi, salah satunya kompetensi pada pedagogic. Strategi pengawas dalam pengawasan kinerja sangat penting dan harus mengerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku.

Pengawasan erat kaitannya dengan perencanaan, perintah, sasaran dan kebijaksanaan yang telah ditentukan. Pengawas dalam satuan pendidikan mempunyai tugas pengawasan terhadap proses penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan, meliputi pengawasan pada bidang akademik dan pengawasan bidang manajerial. Adanya *controlling* atau pengawasan yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah diharapkan dapat memunculkan optimalisasi dan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya" (Kuraesin, 2020).

Regulasi tentang pengawas sekolah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang termuat pada Pasal 19 ayat (3) dan Pasal 23 yang menjelaskan bahwa pengawasan proses pembelajaran meliputi supervisi, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan langkah tindak lanjut yang perlu diambil (Evi Fussalam & Muhammadiyah Muara Bungo, 2019). Oleh karena itu, pengawas harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang lebih unggul dari guru dan kepala sekolah. Maka dengan adanya strategi pengawas yang baik maka dapat meningkatkan potensi sekolah yang dibina.

Kecamatan Sungai raya yang berada di Kalimantan Barat Kabupaten Kubu Raya memiliki 64 SD Negeri dan 35 SD Swasta, dari 99 SD di kecamatan Sungai Raya, terdapat 1 sekolah yang masuk dalam juara tiga nasional dalam bidang budaya mutu yaitu SDN 9 Sungai Raya, hal tersebut bisa tercapai dikarenakan bentuk dari manajemen sekolah yang baik, adanya keterlibatan secara aktif dari semua unsur pemangku kepentingan sekolah,

baik itu pembinaan dari pengawas, kepemimpinan dari kepala sekolah dan guru, serta kontribusi semua pihak yang ada di sekolah. Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk mencapai sekolah dengan mutu Pendidikan yang lebih baik, perlu adanya strategi pengawas dalam pembinaan kompetensi profesionalisme guru dalam bidang kepemimpinan serta motivasi guru. Pengelolaan Pendidikan yang baik dan benar menggambarkan sosok yang terlibat dalam proses Pendidikan. Sosok yang menjadi sorotan adalah pimpinan/seorang pemimpin dilingkup sekolah tersebut. Seiring dengan pendapat (White, 2018, h.62) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang menerapkan praktik kepemimpinan transformational dapat berpengaruh positif terhadap lingkungan Pendidikan.

Pemimpin merupakan sosok yang mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya. Pemimpin harus mampu memberikan atau menjadi sumber inspirasi atau gagasan bagi orang yang dipimpin. Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan keadaan sekolah. Karena kepemimpinan berusaha untuk menetapkan norma-norma baru, mengubah sikap bawahannya, menciptakan visi baru yang realitas, dan membuat perubahan mendasar terhadap budaya dengan menggunakan kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama (Anderson,2017, h.5). Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership)* dan transformasional (*Transformasional)*. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya

untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada individu, kelompok maupun pada institusi, lembaga atau organisasi (Suparman, 2019, h.9). Instilah transformasi berasal dari kata "*to transform*" yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai kualitas perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.

Menurut Robbins (2008) ciri-ciri kepemimpinan transformasional, meliputi *idealized influence* (pengaruh ideal); adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. Tindakan paling luas yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mengubah kultur organisasi. Ini berarti bahwa nilai, sikap, dan bahkan atmosfer organisasi diubah. Perubahan paling umum adalah mengubah kultur dari kultur birokratis, kaku dan sedikit mengambil resiko menjadi kultur dimana orang bisa lebih bergerak dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang senantiasa memberdayakan semua anggotanya demi mencapai tujuan (Insan, 2019, h.64).

Pada pelaksanaan manajemen disekolah, pengawas sekolah mempunyai tujuan yang sama dengan tenaga pendidik/guru dan kepala sekolah yaitu berusaha mencapai tujuan satuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam suatu organisasi pasti akan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan,

pengorganisasian, pengawasan dan motivasi yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi.

Agar proses Pendidikan di sekolah berjalan dengan baik, dan mencapai tujuan pendidikan, maka diperlukan kualitas sumber daya manusia yang memadai, berkualitas dan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan, hal tersebut mengandung arti bahwa kerja pegawai dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai sesuai dengan waktu dan target yang telah direncanakan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisen. Dari uraian tersebut maka perlu adanya motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin terhadap rekan kerjanya. motivasi yang diberikan pemimpin merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja bawahannya, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila motivasi dari pengawas baik maka kemajuan sekolah yang dibina akan tercapai. Pernyataan tersebut seiring pendapat (Rusiana, 2019) yang menyatakan bahwa pengawas satuan pendidikan/sekolah menjadi sesuatu yang penting karena mampu memberikan masukan agar pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai motivasi dalam bekerja.

Pemberian Motivasi pendidik sangat berpengaruh terhadap pembelajaran, khusunya dalam hasil belajar, hal tersebut didukung pada penelitian (Mubin, 2018) menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan pada pemberian motivasi guru terhadap hasil belajar siswa. Dengan adanya pemberian motivasi dari atasan pasti dapat meningkatkan

kinerja bawahannya. Pernyataan tersebut didukung pada penelitian (Kurniasari, 2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja bawahan. Selain itu pemimpin sekolah penting untuk memahami tidak hanya praktik yang efektif memotivasi pembelajaran siswa tetapi juga harus bisa memahami bagaimana memotivasi guru dikelas (Amtu dkk., 2020). Kemampuan pemimpin sekolah untuk memenuhi kebutuhan guru secara individual sangat penting dan dapat berdampak pada motivasi, sikap dan moral guru (Avolio dkk, 2004).

Penelitian ini juga terkait dengan tujuan program studi S2 Administrasi Pendidikan yaitu Menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan untuk mengintegrasikan, menerapkan dan mengembangkan pengetahuan administrasi Pendidikan dalam mengatasi masalah pengelolaan Pendidikan nasional, sejalan dengan tujuan program studi S2 Administrasi Pendidikan di *roadmap* penelitian dan PKM FKIP Universitas Tanjungpura 2020-2024 bertujuan untuk mengembangkan budaya ilmiah pada penelitian dan PKM yang didasari pada standar mutu yang telah ditetapkan dan berorientasi pada pencapaian produk-produk unggulan Universitas Tanjungpura sebagai luarannya, sehingga membawa manfaat nyata, baik untuk kepentingan insitusi maupun masyarakat dan keluaran berupa teknologi, produk market yang berlandaskan pada hasil riset. Kaitan penelitian dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menciptakan mutu Pendidikan yang berkualitas perlu adanya strategi dalam pembinaan kepada pendidik agar menciptakan pendidik yang profesional.

Berdasarkan latar belakang diatas, agar mutu pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan maksimal, maka pihak pengawas sekolah sebagai salah satu pejabat yang berwenang menilai, membina dan mengembangkan sekolah yang dibinanya, perlu adanya strategi yang efektif kompetensi profesionalisme guru dalam aspek kepemimpinan dan motivasi guru.

B. Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana bentuk strategi yang dilakukan oleh pengawas dalam Pembinaan kompetensi profesionalisme Guru di SDN Sungai Raya?
2. Bagaimana transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SDN Sungai Raya?
3. Bagaimana motivasi guru di SDN Sungai Raya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh pengawas dalam pembinaan kompetensi profesionalisme guru di SDN Sungai Raya
2. Untuk mengetahui transformasi kepemimpinan kepala sekolah di SDN Sungai Raya
3. Untuk mengetahui motivasi guru di SDN Sungai Raya

D. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki manfaat dari berbagai aspek, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan untuk

memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan pemikiran mengenai strategi, kepemimpinan, Motivasi guru terhadap kepemimpinan pengawas di SDN Sungai Raya.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan infromasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui strategi, kepemimpinan, Motivasi guru terhadap kepemimpinan pengawas di SDN Sungai Raya.

2. Manfaat Praktis

a. Penelitian ini dharapakan dapat memberikan evaluasi pada para pengawas dimasa yang akan datang

b. Penelitian ini dapat dijadikan acuan para akademisi dan pengawas untuk melanjutkan dan mengkaji hal serupa.

E. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi tesis ini, maka penulis memberikan penjelasan yang terdapat dalam judul tesis ini dengan harapan bahwa dengan penjabaran tersebut akan dapat menghindari kesalahpahaman dari konsepsi yang terkandung dalam permasalahan pokok dan sub masalah yang diteliti.

a. Strategi merupakan suatu pola yang direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan. Tindakan mencakup tujuan kegiatan, siapa yang terlibat dalam kegiatan, isi kegiatan, proses kegiatan dan sarana penunjang kegiatan. Strategi yang dimaksud dalam tesis ini adalah bentuk rancangan yang dipersiapkan pengawas untuk

mencapai Pendidikan yang lebih bermutu.

b. Pengawas sekolah adalah PNS yang diberi amanah, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melakukan pengawasan sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis Pendidikan dan administrasi pada satuan dasar dan menengah. Pengawas sekolah yang dimaksud dalam tesis ini adalah pengawas sekolah yang ditugaskan untuk melakukan penilaian, pembinaann serta memberikan strategi di SDN Sungai Raya.

c. Kepemimpinan transformational

   Kepemimpinan transformational adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa datang juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Indikator kepemimpinan transformational yang diteliti yaitu Karismatik, Motivasi Inspiratif, Perhatian individu.

d. Motivasi

   Motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi disini dimaksud mengenai tanggung jawab dalam melakanakan tugas dan hubungan dengan teman sejawat.