



Implementasi *Managerial Skill* Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Reza Aulia¹, Yayat Hidayat², Hadiat³

¹UNINUS Bandung, ²STITNU Al-Farabi, ³STAI Al-Mas'udiyah

Email: rezaaulia710@gmail.com, yayathidayat@stitnualfarabi.ac.id, hadiat.almas81@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 8 Desember 2021

Direvisi: 18 Desember 2021

Dipublikasikan: Desember 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5803436

Abstract:

Managerial ability is very important for school principals. So that it is able to compete with its competitors and produce quality graduates and it is realized that now the world of education is growing with technology. The principal does not limit communication with all school members, including teachers as their subordinates. This study used a descriptive qualitative approach and was conducted at SMP Plus Al-Ittihad Selaawi. The subject of this research is the principal as primary data and teachers as secondary data. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and documentation studies. Data analysis used in this research is preparation, tabulation, and application. The validity of the data used is the credibility, transferability, dependability and certainty of the data. The results of this study indicate that the application of managerial skills for school principals in improving teacher professionalism is carried out well. The principal's managerial competence has a complementary relationship with each other. The principal always provides guidance and direction in teacher performance, this guidance and direction is an effort to improve teacher professionalism. In addition, school principals provide guidance and also develop teacher professionalism by directing teachers to attend technology guidance, workshops, seminars and MGMPs. The principal also always monitors and evaluates the performance of teachers to determine their professional achievements.

Keywords: *Principal, Managerial Skill, Teacher Professionalis*

PENDAHULUAN

Manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta bertanggung jawaban atas

kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka

pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakikatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu Sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala Sekolah (Herlina, 2018:1).

Kepemimpinan merupakan dasar bagi setiap orang dalam memberikan penghargaan kepada orang lain, memberikan pengaruh dan kontribusi dalam menggerakkan sebuah organisasi atau kelompok-kelompok yang diharapkan dapat mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan cenderung mempengaruhi orang lain yang diharapkan sesuai dengan tujuan bersama tersebut. Banyak cara yang dilakukan dalam mempengaruhi orang lain, bisa dilakukan dengan kekuatan argumentasi, bisa dilakukan dengan keteladanan, bisa dilakukan dengan kelembutan budi pekerti (Herlina, 2018:1).

Kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi pada pencapaian tujuan atau tujuan-tujuan tertentu. Koonz dan Donnel menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama (Sauri, 2019: 8). Kepemimpinan ini cenderung mempengaruhi satu sama lainnya, sesama anggota organisasi. Anggota satu dengan anggota lainnya meskipun memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda, tetapi mereka saling mendukung dan memberikan masukan agar setiap anggota bekerja dengan maksimal demi mencapai tujuan yang menjadi cita-cita bersama. Keterkaitan setiap anggota dalam memberikan semangat, memberikan sarana yang sangat baik dalam pencapaian tujuan tersebut.

Rohmat mengemukakan bahwa, "*leadership is ability to influence a group*

toward the achievement goals". Kepemimpinan dibutuhkan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, maka kepemimpinan mutlak harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi. Dalam mewujudkan suatu organisasi yang baik seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Lilis dan Siti, 2016: 8).

Pemimpin mempengaruhi performansi kelompok dengan alat verbal atau gestural yang dikomunikasikan melalui pengarahan, evaluasi, dan sikap pemimpin terhadap anggota kelompok. Hal ini berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi performansi kelompok. Perilaku kepemimpinan dan gaya kepemimpinan tentunya berbeda. Perilaku kepemimpinan dan gaya kepemimpinan tentunya berbeda. Perilaku kepemimpinan mengacu pada tindakan spesifik pemimpin dalam mengarahkan dan mengoordinasikan kerja anggota kelompok. Gaya kepemimpinan mengacu pada struktur kebutuhan pemimpin yang memotivasi perilaku dalam berbagai situasi antar pribadi. Intinya, gaya kepemimpinan merupakan karakteristik kepribadian, bukan perilaku. Perilaku kepemimpinan dari individu yang sama akan berbeda dari situasi ke situasi, sementara struktur kebutuhan yang mendorong perilaku itu bisa konstan (Sauri, 2019: 8).

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah, di tangan pemegang kebijakan inilah nasib sekolah tersebut di pertaruhkan. Sebagaimana disadari bahwa Sekolah adalah salah satu jenis organisasi yang sering disebut organisasi pendidikan formal. Salah satu unsur organisasinya yang paling penting adalah manusianya. Personel interen organisasi sekolah terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, siswa atau murid-murid dan pegawai tata usaha. Kegiatan pokok yang mereka kerjakan ialah kegiatan belajar mengajar.

Pencapaian tujuan organisasi, tanpa adanya suatu usaha kerja sama dari semua personel organisasi serta ditunjang oleh adanya tidaknya tersedia sarana dan prasarana, maka sangat mustahil tujuan suatu lembaga pendidikan dapat tercapai. Pemimpin pendidikan sebagai *Top Leader* dalam sebuah institusi pendidikan merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan. Keahlian yang sangat diperlukan oleh seorang pemimpin salah satunya ialah keahlian manajerial. Keahlian manajerial adalah kemampuan yang mendalam mengenai urusan kepemimpinan (Helmawati, 2014: 17).

Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan organ yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Dalam hal ini targetnya adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya. Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kerjanya (Rosdiana: 2015: 153).

Kepala sekolah adalah agen berbagai komponen. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Kepala sekolah juga agen komunitas lokal yang melayani orangtua yang mengirim putra-putrinya ke sekolah dan berusaha memelihara lingkungan pendidikan yang bisa menjawab kebutuhan anak-anak mereka (Herliana, 2018: 3).

Hal ini akan dapat mengembangkan profesionalisme guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dan implementasinya di sekolah menjadi baik. Bukan hanya itu, tugas kepala sekolah juga berkaitan dengan kelengkapan fasilitas peningkatan

profesionalisme guru. Secara abstrak, hubungan kepala sekolah dengan peningkatan profesionalisme guru tidak dapat dilihat. Karena peningkatan profesionalisme guru itu dilakukan oleh guru itu sendiri. Akan tetapi, secara konkritnya bahwa sebenarnya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan baik atau tidaknya peningkatan kualitas profesi guru di sekolah tersebut.

Selain kepala sekolah, Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun. Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedepankan keprofesionalannya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan sekolah, keluarga, maupun pada masyarakatnya. Karena di tangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaannya.

Pemimpin disuatu sekolah yang akhirnya disebut Kepala Sekolah, dalam konteks tugasnya kepala sekolah sangat berat karena harus mampu berperan ganda. Selain sebagai pemimpin tentunya mampu menjadi mitra kerja guru-guru dalam mengajar dan mendidik para peserta didiknya. Dan tentu setiap pemimpin mempunyai cara dan metode sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Agar tugasnya mampu dijalankan secara optimal, ia perlu meningkatkan keahliannya, khususnya keahlian manajerial.

Banyak di antara pemimpin sekolah atau madrasah yang bekerja tanpa bekal keahlian manajerial. Hal ini tentu menjadi salah satu penyebab kegagalan kerjanya.

Dampak kegagalan memimpin mengakibatkan statisnya perkembangan lembaga pendidikan bahkan mungkin lembaga pendidikan yang dipimpinnya akan mengalami kemunduran. Salah satu indikator kegagalan dalam memimpin disebabkan karena banyak pemimpin sekolah/madrasah yang tidak memiliki rencana program kerja dalam periode kepemimpinannya, dia hanya menjalankan rutinitas yang biasa dijalankan dalam kesehariannya. Selain itu, banyak kepala sekolah/ madrasah yang belum menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Dan yang lebih mengkhawatirkan lagi banyak kepala sekolah/madrasah yang tidak mampu membangun komunikasi yang efektif dalam lingkungan tugasnya (Helmawati, 2014: 2).

Minimnya keahlian-keahlian manajerial pada pimpinan berdampak pada organisasi atau lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sehingga banyak sekolah/madrasah yang hanya berjalan ditempat tanpa ada perubahan kearah kemajuan dan peningkatan kualitas. Bahkan banyak diantaranya yang mengalami kemunduran baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini tentunya tidak boleh dibiarkan begitu saja, harus segera diatasi (Helmawati, 2014: 3).

Seperti halnya pada dunia pendidikan saat ini, bahwa kemampuan manajerial sangatlah penting dan harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Sehingga mampu bersaing dengan kompetitornya dan mencetak lulusan yang berkualitas dan disadari bahwa sekarang dunia pendidikan semakin berkembang akan adanya teknologi. Di SMP Plus Al-Ittihad kepala sekolahnya tidak membatasi komunikasi dengan semua warga sekolah termasuk guru selaku bawahannya. Kepala sekolah selalu berdiskusi bersama guru meminta pendapat bagaimana menjadi kepala sekolah yang baik. Dan hal tersebut juga dimanfaatkan oleh beberapa guru untuk meminta pendapat kepala sekolah bagaimana menjadi guru yang profesional

disetiap mengajar, bagaimana cara agar murid bisa menerima semua materi yang diberikan dan menjadikan murid yang berkualitas.

Berdasarkan pengamatan awal, kepala sekolah di SMP Plus Al-Ittihad memiliki kemampuan manajerial yang baik. Tampak kepala sekolah melakukan tugas-tugas teknis sebagai kepala sekolah dengan baik. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki kemampuan interpersonal (komunikasi), mengkonsep (merancang berbagai program inovatif), melakukan evaluasi kinerja guru dengan cara monitoring dan supervisi, dan menganalisis permasalahan. Di SMP Plus Al-Ittihad senantiasa menanamkan budaya religious kepada seluruh warga sekolah khususnya kepada peserta didik. Hal ini dibuktikan dengan setiap pagi sebelum kegiatan belajar dimulai seluruh peserta didik membaca asmaul husna dan menghafal Al-Quran. Kemudian untuk menanamkan jiwa-jiwa patriotisme, kepala sekolah SMP Plus Al-Ittihad juga membuat program melaksanakan apel pagi dan menyanyikan lagu-lagu wajib nasional, seperti Indonesia raya.

Dari paparan diatas, terlihat banyak keunikan yang mencolok. Sehingga peneliti menganggap penting untuk mengkaji tentang “Implementasi *Managerial Skill* Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi kasus di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi Kabupaten Garut).”

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode dan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif juga dinamakan sebagai metode baru karena dalam hal popularitasnya belum lama. Dinamakan juga metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Dan disebut dengan metode *artistic* karena pada proses penelitian ini lebih bersifat seni atau kurang berpola. Dalam penelitian kualitatif, peneliti melakukan penelitian dalam skala kecil, kelompok yang memiliki

kekhususan, keunggulan, inovasi atau bisa juga bermasalah. Kelompok yang diteliti merupakan satuan sosial budaya yang bersifat alamiah dan saling berinteraksi secara individual ataupun kelompok.

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi yang terletak di Kp. Cigawir, Desa Cigawir, Kecamatan Selaawi, Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel *purposive* sehingga besarnya jumlah sampel ditentukan oleh pertimbangan informasi. Sementara dalam pengumpulan data, responden didasarkan pada ketentuan atau kejenuhan data dan informasi yang diberikan. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi dengan subjek penelitiannya sebagai sumber data adalah Kepala Sekolah.

Adapun teknik penelitian yang digunakan dalam proses pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh melalui kajian dokumentasi ini dapat dipandang sebagai narasumber yang dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Teknik ini dilakukan dengan cara melihat, menganalisis data-data yang berupa dokumentasi yang berkaitan dan menunjang penelitian.

Secara umum, sumber data terbagi menjadi dua bagian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang pertama atau asli. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data kedua atau bukan asli, artinya sumber data yang kedua ini berbicara mengenai yang pertama (Ahmad dan Daryana, 2017: 71). Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama.

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah. Setelah data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh, maka data yang diperoleh akan mengakibatkan variasi data yang tinggi. Dan karena data yang bervariasi inilah, seorang peneliti harus melakukan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Singkat SMP Plus Al-Ittihad

SMP Plus Al-Ittihad Selaawi berada di Kampung Cigawir Rt/Rw 03/08 Desa Cigawir Kecamatan Selaawi Kabupaten Garut. Dengan no NPSN 20269191. Sekolah ini didirikan pada tanggal 09 Mei 2009. Pemilik sekolah ini ialah Yayasan PPI 218 Garut dengan no SK Pendirian sekolah 1849/k.218.C1/PP/2009. Visi SMP Plus Al-Ittihad Selaawi sebagai berikut: “Mewujudkan Sosok Generasi Muda Yang Berwawasan Dan Berkepribadian Cigawir, Yaitu: Cinta Ilmu, Agamis & Kewirausahaan”.

Adapun misi SMP Plus Al-Ittihad Selaawi yang diembannya adalah sebagai berikut: (1) Membina pribadi muslim yang berakhlakul karimah. (2) Mewujudkan manusia sebagai insan ulul albab, selaku muslim yang *kaffah* dan memiliki komitmen yang kokoh terhadap Islam dan umat Islam. (3) Membina generasi muda sehingga diharapkan memiliki sikap intelektual yang mumpuni dengan landasan agama yang kuat (landasan Imtak dan iptek). (4) Terwujudnya Lulusan yang siap bersaing menyongsong masa depan. (5) Membina generasi yang memiliki jiwa sosial yang tinggi. (6) Menjadikan lulusan yang penuh dengan daya kreatifitas sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan. (7) Meningkatkan sensitivitas terhadap permasalahan yang terjadi. (8) Menumbuhkan sikap siap menerima perubahan di bidang pendidikan.

Tujuan pada dasarnya merupakan tahapan atau langkah untuk mewujudkan visi sekolah yang dicanangkan pada kurun waktu tertentu. Atas keputusan bersama tujuan sekolah ini adalah sebagai berikut: (1) Mampu menampilkan kebiasaan sopan santun dan berbudi pekerti sebagai cerminan akhlak mulia dan iman taqwa. (2) Mampu berbahasa Inggris, Bahasa Arab, dan Bahasa Indonesia secara aktif. (3) Mampu mengaktualisasikan diri dalam berbagai seni dan olah raga, sesuai pilihannya. (4) Mampu mendalami cabang pengetahuan yang dipilih. (5) Mampu mengoperasikan komputer aktif untuk program microsoft word, excel, dan desain grafis. (6) Mampu melanjutkan ke jenjang SMA/SMK/MA terbaik sesuai pilihannya melalui pencapaian target pilihan yang ditentukan sendiri. (7) Mampu bersaing dalam mengikuti berbagai kompetisi akademik dan non akademik di tingkat kecamatan, kodya, propinsi, dan nasional. (8) Mampu memiliki kecakapan hidup personal, sosial, *environmental* dan *pravocasional*.

Perencanaan Managerial Skill Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Siagian (2002: 63) mengemukakan bahwa “Manajerial skill adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik”. Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakikatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertical maupun horizontal. Keterampilan atau skill dapat diartikan sebagai kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau diperlukan dengan satu cara yang efektif. Manajerial berasal dari kata manajer yang berarti orang yang menjadi pimpinan atau orang yang mengatur jadwal, membuat rencana. Manajer juga dapat diartikan sebagai orang yang bertanggungjawab atas hasil kerja orang-orang yang ada di dalam organisasi. Fattah

menjelaskan bahwa Praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer (Poerwodarminto, 2006: 742).

Kepala sekolah bertugas dan bertanggung jawab terhadap keseluruhan kegiatan sekolah. Kegiatan meliputi teknis dan administrasi pendidikan, lintas program dan lintas sektoral dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada di sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Agar dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien maka seluruh sumber daya pendidikan yang ada disekolah perlu dikelola dan diberdayakan seoptimal mungkin. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya memiliki visi dan misi kelembagaan, kemampuan konseptual, memiliki keterampilan dan seni dalam hubungan antar manusia, menguasai aspek-aspek substantif dan teknis pekerjaannya, memiliki semangat untuk maju, memiliki semangat untuk mengabdikan serta memiliki karakter yang diterima oleh lingkungannya (Satori, 1999:5).

Manajerial Kepala Sekolah adalah kemampuan Kepala Sekolah menjalankan sebagai manajer yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu: (a) kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan, (b) kemampuan mengorganisasikan dengan indikator mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil, (c) kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi, (d) kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional serta mampu menjalankan peranannya sebagai manajer agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Soebagio, 2006: 63).

Harold Kontz mengemukakan pengertian manajemen adalah usaha

mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasian, penempatan, penggerakan dan pengendalian. Dalam definisi lain, George R. Terry mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Helmawati, 2014: 17).

George R. Terry memformulasikan fungsi-fungsi utama dari manajemen diantaranya adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*Actuating*), pengawasan (*controlling*). Hanya saja dalam penelitian ini bagian fungsi pengorganisasian diikuti sertakan secara implisit (Athoillah, 2010: 16). Ketiga fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry sudah terlihat jelas dalam Manajerial Kepala Sekolah SMP Plus Al-Ittihad Selaawi. Hal ini terlihat dengan adanya kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam manajerialnya. Lebih rinci dijelaskan dalam subbab dibawah ini.

Perencanaan yaitu pengambilan keputusan tentang apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan (Sanjaya, 2012: 23). Perencanaan adalah salah satu fungsi awal dari aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan juga disebut sebagai pandangan masa depan dan menciptakan kerangka kerja untuk mengarahkan tindakan seseorang di masa depan (Syafarudin, 2012: 91). Dengan demikian, proses suatu perencanaan harus dimulai dari penetapan tujuan yang akan dicapai melalui analisis kebutuhan serta dokumen yang lengkap, kemudian menetapkan langkah-langkah harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Sebagai seorang perencana seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas. Daryanto menyatakan bahwa sebuah visi adalah pernyataan yang secara relatif

mendeskrripsikan aspirasi atau arahan untuk masa depan organisasi. Agar visi sesuai dengan tujuan organisasi dimasa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan menafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja (Helmawati, 2014: 25).

Dalam pembahasan penelitian ini dikemukakan bahwa Perencanaan Manajerial Skill Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi yaitu berusaha meningkatkan profesionalisme guru yang berlandaskan visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan dan ditetapkan serta melibatkan para guru dapat mempermudah mencapai tujuan yaitu meningkatnya guru yang professional.

Berdasarkan hasil temuan di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi untuk mencapai profesionalisme guru banyak program yang harus dilakukan. Kepala SMP Plus Al-Ittihad Selaawi tanpa adanya program yang jelas tidak mungkin bisa meningkatkan profesionalisme guru. Perencanaan yang berdasarkan analisa kebutuhan, analisa pekerjaan dan berorientasi masa depan dapat menghindari salah sasaran, tumpang tindih pekerjaan dan tugas. Dalam proses perencanaan profesionalisme guru, kepala SMP Plus Al-Ittihad Selaawi yang mempunyai kebijakan menetapkan perencanaan profesionalisme guru selalu memperhatikan kebutuhan, memperhatikan visi, misi dan tujuan pendidikan sekolah, serta analisis jabatan pekerjaan untuk kemudian menyusun desain struktur yang tepat, sebagai landasan utama dalam menempatkan guru dalam posisi yang tepat.

Guru professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang professional adalah orang yang terdidik dan berlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya (Sauri, 2021: 19).

Berdasarkan hasil temuan penulis di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi. Kepala

sekolah selalu melakukan rapat dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk membahas program-program kedepan untuk meningkatkan profesionalisme guru, berdasarkan visi, misi dan tujuan yang sudah ditetapkan, adapun program-program operasional sekolah dalam jangka pendek dan menengah yaitu: (a) Pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru antara lain: Bimbingan teknologi, Workshop, Seminar, MGMP dan Pertemuan setiap hari sabtu, (b) Monitoring dan evaluasi.

Berdasarkan kajian diatas bahwa program/rencana sangat diperlukan untuk menyusun visi dan misi yang baik demi tercapainya profesionalisme guru yang tepat. Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup. Hal ini belumlah dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Hasil penemuan penulis pada penelitian di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi, bahwa Bapak Kepala Sekolah selalu melibatkan waka-wakanya untuk merumuskan perencanaan peningkatan profesionalisme guru, semuanya dimintai pendapat serta ide-ide yang kreatif dan menarik. Jika semua ide-ide terkumpul, lalu bapa kepala memutuskannya untuk ditindak lanjuti. Seorang kepala sekolah harus memiliki kecerdasan manajerial dibuktikan dengan memiliki ide-ide besar untuk kemajuan sekolahnya., mampu mengorganisir seluruh civitas untuk melaksanakan program yang sudah ditetapkan sebagai rencana kerja sekolah, harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh civitas dan selalu menghargai. Begitupun juga harus mampu berkomunikasi dengan baik harus dipastikan stafnya paham dengan apa yang

disampaikan dan bisa mendorong mereka untuk bekerja dengan baik supaya menjadi guru yang professional.

Dalam buku Standar Supervisi pada Masyarakat menguraikan bahwa keterampilan berkomunikasi bagi kepala sekolah atau kepala madrasah merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam kepemimpinannya. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan dalam menyampaikan konsep dan gagasan kelembagaan kepada civitas sekolah/madrasah dan masyarakat sekitar. Kemampuan komunikasi lainnya meliputi keterampilan dalam mendengar dan menerima kritik, saran atau gagasan dari lingkungan sekolah/madrasah maupun masyarakat sekitar (Helmawati, 2014: 62).

Hasil penemuan penulis pada penelitian di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi, bahwa kepala sekolah menganjurkan kepada guru dan karyawannya untuk bisa memahami perkembangan zaman terutama dalam perkembangan teknologi. Karna semua guru dan karyawan harus melek akan teknologi yang semakin canggih. Daryanto berpendapat bahwa kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan focus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus-menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien (Helmawati, 2014:24).

Pelaksanaan Managerial Skill Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pelaksanaan merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien sehingga

akan memiliki nilai. Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 bab VI pasal 15 menegaskan, diantaranya adalah beban kepala sekolah sepenuhnya melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang dapat mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan delapan standar nasional pendidikan. Kepala sekolah juga melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan, tugas tersebut diluar tugas pokok (Sauri, 2021: 124).

Berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan, diketahui bahwa bentuk peningkatan profesionalisme guru SMP Plus Al-Ittihad Selaawi antara lain mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, dan workshop), MGMP, forum silaturahmi antar guru, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap profesionalisme guru.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house trepanning*, diskusi professional, atau kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan diluar sekolah (Helmawati, 2014: 29). Kepala sekolah membimbing guru untuk menjadi professional dengan cara mengirimkan beberapa guru untuk mengikuti workshop, seminar maupun diklat, dan MGMP. Efektifnya organisasi profesi guru, kuatnya hubungan emosional dan rasa kekeluargaan yang tercipta dengan adanya wadah atau forum silaturahmi antar guru dapat meningkatkan kualitas guru dalam mengajar, kepribadian, professional, dan bermasyarakat.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Amin Widjaja mengemukakan bahwa komunikasi adalah sebagai suatu proses

agar fungsi-fungsi manajemen (merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan) dapat dilaksanakan (Widjaja, 1998: 107). Organisasi profesi pendidikan seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG) dan kelompok kerja madrasah merupakan wadah yang sangat bermanfaat bagi peningkatan profesionalisme guru di sekolah. Menurut Mulyasa “efektivitas MGMP dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, dengan adanya kegiatan MGMP semua guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan dapat mempersatukan persepsi dengan guru mata pelajaran sejenis” (Mulyasa, 2007: 38). Beberapa sekolah yang telah mengembangkan kegiatan MGMP secara efektif pada umumnya dapat mengatasi berbagai kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam setiap kegiatan MGMP semua guru mata pelajaran sejenis disatukan agar dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Kepala sekolah SMP Plus Al-Ittihad Cigawir sudah berhasil mengadakan pertemuan rutin setiap hari sabtu untuk mengatasi kendala-kendala dalam pembelajaran. Dengan adanya forum ini bisa membuat rasa kekeluargaan, dengan ini maka guru akan nyaman berada di SMP Plus Al-Ittihad Cigawir. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu, guru yang profesional dituntut untuk terus-menerus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, ataupun internasional. Hal ini dipertegas kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebut profesi guru sebagai profesi yang sejajar dengan dosen di perguruan tinggi.

Idealnya guru professional adalah memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, idealism, komitmen, kualifikasi akademik, kompetensi, tanggung jawab, dan prestasi kerja. Ciri-ciri guru professional menurut Halimah (Sauri, 2021: 32) diantaranya: (a) Memberikan pelayanan kemanusiaan, (b) Dituntut untuk memenuhi berbagai persyaratan agar mendapatkan lisensi mengajar, (c) Memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi dalam hal bahan ajar, metode, dan landasan kependidikan, (d) Dalam organisasi professional memiliki publikasi professional yang dapat melayani para guru sehingga mereka tidak ketinggalan, (e) Mengikuti kursus-kursus dan workshop seminar secara langsung, (f) Diakui sepenuhnya sebagai karier hidup, dan (g) Memiliki nilai dan etika yang berfungsi secara nasional maupun lokal.

Berdasarkan kajian diatas kepala sekolah meningkatkan guru agar profesional maka kepala sekolah SMP Plus Al-Ittihad Selaawi memberikan fasilitas yang sudah memadai seperti pengelolaan dan peningkatan layanan perpustakaan yang baik dengan tersedianya buku bacaan yang memadai dapat memperluas wawasan yang tinggi mempertinggi kualitas mengajar guru. Di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi juga mengelola dan penyediaan fasilitas akses internet, Lab IPA, dan Lab Komputer yang dapat membantu dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Evaluasi Managerial Skill Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pengawasan/evaluasi memiliki tiga tugas utama yaitu: (a) memberikan perbaikan, berdasarkan pengetahuan seluruh personel tentang baik konsekuensi jangka pendek dan jangka panjang, serta bervariasi dalam penggunaan dan inovasi untuk mencoba meningkatkan efeknya. (b) integrasi, personel menggabungkan upaya mereka sendiri untuk digunakan inovasi

dengan kegiatan terkait rekan-rekan untuk bersama meningkatkan capaian hasil, dan (c) pembaharuan, personel/manajer mengevaluasi kembali kualitas inovasi, mencari cara untuk memodifikasi juga lebih mempromosikan kinerja, memeriksa perkembangan baru dilapangan, dan mengeksplorasi tujuan baru dan sistem (Sauri, 2021: 159).

Dalam mengembangkan profesionalisme guru, evaluasi secara transparan dan obyektif mutlak diperlukan, dan evaluasi merupakan kegiatan akhir dari proses dan tindakan manajemen. Evaluasi atau penilaian terhadap guru biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu guru terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar, dan peran sertanya dalam kegiatan pendidikan di sekolah.

Menurut Robert Bacal penilaian atau evaluasi kinerja adalah merupakan bagian dari manajemen kinerja (*performance management*) itu sendiri (Sudradjat, 2008: 12). Mengimplikasi pendapat Robert Bacal manajemen kinerja guru merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dan siswa, dengan terjadinya proses komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa. Proses ini meliputi kegiatan membangun kesepakatan serta pemahaman mengenai tuntutan yang ada, baik terkait dengan tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, keberhasilan sekolah, maupun guru sendiri (Sudradjat, 2008: 12).

Untuk menilai kinerja guru diperlukan standar atau tolak ukur. Dalam praktik keseharian standar untuk penilaian kinerja guru yang baik dapat diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai (Sumarno, 2008: 34). Namun demikian, dalam konteks kinerja guru professional, maka tolak ukurnya harus berlandaskan pada standar yang ada. ADEPTS (*Advancement of Educational Performance Through Teacher Support*) ialah sebuah program peningkatan kinerja guru, yang didukung UNICEF, telah menggunakan

aspek performansi guru dikelas sebagai salah satu standar utama guru berkinerja baik. Selanjutnya dinyatakan, bahwa untuk menilai kinerja guru, ADEPTS menerapkan kegiatan *on service*, ialah program perbaikan kinerja guru yang langsung diterapkan dikelas dan dinilai. Penilaian ini bukan untuk justifikasi kemampuan, namun lebih menjadi masukan untuk memperbaiki kinerja guru secara bertahap dan progresif (Subir, 2008: 13).

Dari temuan peneliti dikemukakan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah SMP Plus Al-Ittihad Selaawi melakukan langkah-langkah evaluasi sebagai berikut:

- a. Penilaian dan supervisi yang berdasarkan prosedur, format dan instrument penilaian yang mudah mengetahui perkembangan guru. Di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi menilai kinerja guru dengan cara melihat prestasi individu guru terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar dan peran sertanya dalam kegiatan pendidikan di sekolah. Penilaian ini mempunyai tujuan untuk menyangkut pribadi, status pekerjaan maupun prestasi kerja.
- b. Teknis supervisi yang digunakan ada 3 yaitu baik melalui teknik kunjungan kelas, pembicaraan secara individu maupun dalam diskusi kelompok. Teknik yang digunakan dalam melaksanakan supervisi kepala sekolah terhadap guru-guru dan pegawai sekolah dapat dilakukan dengan teknik perseorangan dan teknik kelompok. Kegiatan yang termasuk teknik perseorangan adalah mengadakan kunjungan kelas, kunjungan observasi, percakapan pribadi, intervisitasi, penyeleksian berbagai sumber-sumber materi untuk mengajar, menilai diri sendiri.

Sedangkan yang termasuk teknik kelompok adalah mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru-guru untuk membicarakan berbagai hal yang berhubungan dengan proses dan hasil belajar mengajar, mengadakan dan

membimbing diskusi kelompok diantara guru-guru bidang studi, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti penataran yang sesuai dengan bidang tugasnya, dengan membimbing guru-guru dalam mempraktekan hasil penataran yang telah diikutinya (Priansa, 2005: 99).

- c. Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru, kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru.
- d. Ketika guru mempunyai masalah, kepala sekolah memanggil dan berbicara secara pribadi masalah yang dihadapi dan diberi solusi oleh kepala sekolah.
- e. Dalam mengevaluasi guru melalui forum rutin hari sabtu semua civitas akademik mengikuti termasuk kepala sekolah untuk pemecahan masalah-masalah yang ada.
- f. Evaluasi tersebut diharapkan bisa memberikan solusi dan pemecahan masalah yang ada bertujuan untuk membina meningkatnya guru yang profesional.
- g. Selain melakukan supervisi, metode yang dipakai untuk menilai kondisi dan perkembangan guru baik kinerja dan kompetensinya yaitu dengan membuat format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah untuk menilai kinerja guru dan staf dilingkungan Dinas Pendidikan yaitu Sasaran Kerja Pegawai yang dulu disebut Daftar Penilaian Kinerja. Penilaian ini biasanya dilakukan disetiap akhir tahun.

Untuk mewujudkan profesionalisme dalam pribadi seorang guru tidaklah mudah, karena hal tersebut memerlukan proses yang cukup panjang dan biaya yang cukup banyak. Disamping itu, diperlukan pula kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai panggilan profesi yang harus terus dibina agar supaya apa yang menjadi harapan dan cita-cita dari masyarakat terhadap hasil pembelajarannya yang dilakukan bersama muridnya dapat

tercapai, sehingga tercipta kualitas dan mutu out put yang bisa dipertanggung jawabkan secara intelektual, memiliki keterampilan yang tinggi dan memiliki akhlaqul karimah yang mapan.

Sesuai hasil wawancara diketahui bahwa kendala guru yang terjadi di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi, pertama dari kompetensi pedagogis, guru lemah dalam mengelola kelasnya (manajemen kelas) dan penguasaan teknologi informasi (IT). Kedua minat baca guru rendah. Ketiga yang berhubungan dengan kompetensi profesional, yakni guru tidak siap menguasai materi pelajaran (pengelolaan pembelajaran). Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. kendala profesionalisme guru disebabkan oleh kurangnya kesadaran guru akan jabatan dan tugas yang diembannya serta tanggung jawab keguruannya secara vertikal maupun horizontal dan munculnya sikap malas dan tidak disiplin waktu dalam bekerja yang mengarah pada lemahnya etos kerja.

Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal. Guru menjadi faktor utama dalam penciptaan suasana pembelajaran. Kompetensi guru dituntut dalam menjalankan tugasnya secara profesional hal ini menunjukkan fenomena yang semakin kuat menempatkan guru sebagai suatu profesi. Kondisi ini memandang bahwa guru sebagai sebuah profesi, bukan lagi dianggap sebagai suatu pekerjaan biasa yang memerlukan pendidikan tertentu. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri.

Untuk mengatasi kendala pendidikan yang berkaitan dengan profesionalisme guru diperlukan kerja sama antara dunia pendidikan dengan instansi-instansi lain, mengintegrasikan seluruh sumber informasi yang ada di masyarakat ke dalam kegiatan belajar mengajar, penanaman

tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya dan pembudayaan akhlaqul karimah dalam setiap perbuatan kesehariannya serta diperlukan kerja sama dari berbagai pihak, utamanya pemimpin lembaga pendidikan dan pemerintah sebagai pembuat kebijakan.

Guru dalam proses pembelajaran pada suatu lembaga pendidikan berfungsi sebagai mediator dalam penyampaian materi-materi yang diajarkan kepada peserta didik, untuk kemudian ditindak lanjuti oleh peserta didik dalam kehidupan nyata, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Dalam proses pembelajaran ini, untuk menjadi guru yang profesional, hendaknya guru memiliki dua kategori, yaitu capability dan loyalty, artinya guru itu harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik, dari mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi dan memiliki loyalitas keguruan, yakni loyal kepada tugas-tugas keguruan yang tidak semata-mata di dalam kelas, tapi sebelum dan sesudah di kelas.

Pekerjaan guru merupakan profesi atau jabatan yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan. Menurut Usman (1999: 7), tugas profesi guru meliputi : mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan kepada anak didik. Sementara tugas sosial guru tidak hanya terbatas pada masyarakat saja, akan tetapi lebih jauh guru adalah orang yang diharapkan mampu mencerdaskan bangsa dan mempersiapkan manusia-manusia yang cerdas, terampil dan beradab yang akan membangun masa depan bangsa dan negara. Semakin akurat para guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbinanya sumber daya manusia yang andal dalam melakukan pembangunan bangsa.

Secara sederhana tanggung jawab guru adalah mengarahkan dan membimbing para murid agar semakin meningkat pengetahuannya, semakin mahir keterampilannya dan semakin terbina dan berkembang potensinya. Dalam hubungan ini ada sebagian ahli yang mengatakan bahwa guru yang baik adalah guru yang mampu melaksanakan *inspiring teaching* yaitu guru yang melalui kegiatan mengajarnya mampu mengilhami murid-muridnya. Melalui kegiatan mengajar yang dilakukannya seorang guru mampu mendorong para siswa agar mampu mengemukakan gagasan-gagasan besar dari murid-muridnya (Buchori, 1994: 37).

Persoalan guru dalam dunia pendidikan senantiasa mendapat perhatian besar dari pemerintah maupun masyarakat. Pemerintah memandang mereka sebagai media yang sangat penting, artinya bagi pembinaan dan pengembangan bangsa. Mereka adalah pengemban tugas-tugas social kultural yang berfungsi mempersiapkan generasi muda sesuai dengan cita-cita bangsa. Sementara masyarakat memandang pekerjaan guru merupakan pekerjaan istimewa yang berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan lain (Oemar, 1991:23).

Masyarakat memberikan harapan besar pada guru guna melahirkan generasi masa depan yang lebih baik. Mereka diharapkan menjadi suri tauladan bagi anak didiknya dan mampu membimbing mereka menuju pola hidup yang menjunjung tinggi moral dan etika. Guru telah diposisikan sebagai faktor terpenting dalam proses belajar mengajar. Kualitas dan kompetensi guru dianggap memiliki pengaruh terbesar terhadap kualitas pendidikan (Nasution, 1999: 96).

Oleh sebab itu, sudah sewajarnya apabila guru dituntut untuk bertindak secara profesional dalam melaksanakan proses belajar mengajar guna meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka lakukan. Tuntutan seperti ini sejalan dengan perkembangan masyarakat modern yang menghendaki bermacam-macam

spesialisasi yang sangat diperlukan dalam masyarakat yang semakin lama semakin kompleks. Tuntutan kerja secara profesional juga dimaksudkan agar guru berbuat dan bekerja sesuai dengan profesi yang disandangnya.

Seorang guru yang profesional dituntut memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan dewasa ini, antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa yang kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya. Dengan kriteria-kriteria semacam ini, maka tugas seorang guru bukan lagi *knowledge based*, seperti yang sekarang dilakukan, tetapi lebih bersifat *competency based*, yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perikehidupan yang berdasarkan nilai-nilai etika dan moral (Sauri, 2021: 36).

Berdasarkan hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi, solusi yang harus dilakukan lembaga untuk mengatasi kendala profesi guru sebagaimana dikemukakan di atas adalah: *Pertama*, meluruskan paradigma guru dan menata ulang berbagai aspek pendidikan yang selama ini dilakukan. Aspek-aspek pendidikan seperti dasar pendidikan, tujuan, kurikulum, metode dan pendekatan yang digunakan, sarana dan prasarana yang tersedia, lingkungan, evaluasi dan sebagainya perlu ditinjau ulang. Mengingat gurulah yang berada paling depan dalam kegiatan pendidikan, maka guru harus memiliki kesadaran dan tanggung jawab akan tugas dan profesi yang diembannya.

Kedua, dalam diri guru harus ditanamkan sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya dan guru harus memiliki sikap-sikap sebagai

manusia yang berfikir rasional (multi dimensional), bersikap dinamis, kreatif, inovatif, berorientasi pada produktivitas, profesional, berwawasan luas, berpikir jauh ke depan, menghargai waktu dan selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pemanfaatan media pembelajaran yang berbasis teknologi dan informasi (TI).

Ketiga, dalam rangka penyiapan profesionalisme guru yang mampu mengangkat kompetensi guru diperlukan kerja sama dari berbagai pihak, utamanya pemimpin lembaga pendidikan sebagai pembuat kebijakan di sekolah. Dalam hal ini, pemimpin lembaga pendidikan hendaknya memiliki pandangan ke depan terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinya, sehingga ia akan termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja stafnya (termasuk guru) menuju kepada profesionalitas yang tinggi dalam rangka menyiapkan mutu lulusannya.

Keempat, di samping itu untuk meningkatkan profesionalisme guru, pemimpin hendaknya memiliki strategi yang efektif dan efisien dalam mewujudkan guru yang profesional tersebut, sehingga visi, misi dan target pendidikan yang berlangsung dalam lembaga yang dipimpinya dapat tercapai, apakah dengan memberikan reward berupa peluang guru untuk studi belajar ke jenjang yang lebih tinggi, supervisi secara berkala, membuka kesempatan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan (diklat), penataran-penataran/MGMP, pelatihan tentang jurnalistik untuk memberi wawasan kepada guru untuk bisa menulis karya ilmiah.

KESIMPULAN

Penerapan *managerial skill* kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi dilaksanakan dengan baik. Kompetensi manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan saling melengkapi satu sama lain. Kepala sekolah membuat perencanaan yang berlandaskan visi dan misi sekolah yang sudah ditetapkan, Selain itu,

dalam pelaksanaannya kepala sekolah melakukan pembinaan dan juga pengembangan profesionalisme guru dengan cara mengarahkan guru untuk mengikuti bimbingan teknologi, workshop, seminar dan MGMP. Dalam mengevaluasi kinerja guru, kepala sekolah selalu memonitoring dan melaksanakan supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Kendala guru yang terjadi di SMP Plus Al-Ittihad Selaawi, pertama dari kompetensi pedagogis, guru lemah dalam mengelola kelasnya (manajemen kelas) dan penguasaan teknologi informasi (IT). Solusinya adalah para guru diikutsertakan dalam kegiatan *workshop*, seminar, bimtek dan MGMP baik ditingkat rayon maupun kabupaten. Selain itu, minat baca guru rendah. Solusinya adalah dengan membuat program literasi sekolah baik buat guru, siswa maupun seluruh *stakeholder* sekolah. Sementara itu, ketiga yang berhubungan dengan kompetensi profesional, yakni guru tidak siap menguasai materi pelajaran (pengelolaan pembelajaran). Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Solusinya adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah memberikan peluang kepada guru untuk meneruskan *study* ke jenjang yang lebih tinggi, melaksanakan supervisi secara berkala, membuka kesempatan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan (diklat), pelatihan tentang jurnalistik untuk memberi wawasan kepada guru untuk bisa menulis karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalilk, Oemar. 2001. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Gaung Persada, cetakan ke1.
- Jamil, Suprihatiningrum. 2014. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja*,

- Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin dan Mujib Abdul. 1993. *Pemikiran Pendidikan Islam*, Bandung: Tigenda Karya.
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Murni, Ratna. Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sd Melalui Penerapan Model Kepemimpinan Visioner, *Manajer Pendidikan*. Volume 10, Nomor 1, Maret 2017.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Mada University Press.
- Nurdin, Syarifudin. 2005, *Guru Profesional dalam Implementasi Kurikulum, Quantum Teaching*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwodarminto W.J.S. 2006. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka. Q.S. Al-Baqarah: 30, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Putra Mediatama Press.
- Rusyan, Tabrani. 2013. *Profesionalisme Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Pustaka Dinamika.
- Satori Djam'an dan Komariah Aan. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sauri, Sofyan. 2019. *Manajemen Pendidikan Berbasis Nilai*, Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siti Lilis. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. Vol. 1 No. 1 Tahun 2016.
- Sulistiyan dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Jogjakarta: Persada. Sulistyorini, 2001, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jakarta: Ilmu Pendidikan.
- Suryana, Nana. 2014. *Profesi Keguruan Upaya Mencetak Guru yang Profesional dan Beretika*, Tasikmalaya: Latifah Press.
- Susanti, Siti Saodah. Moral Kepemimpinan Pendidikan Berlandaskan Agama, Filsafat, Psikologi Dan Sosiologi. *As-salam Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*. Vol. II 03 Februari 2019.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Depdikbud RI.
- Undang-Undang RI Pendidikan Nomor 14 Tahun 2005, 2011, *UNDANG-UNDANG GURU DAN DOSEN*, Bandung: Fokusmedia.
- Usman, Moh. User. 1996. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.