

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMK SULTAN ALYASINI)

Uliyatul Warda,^{1*} Moch. Zainal Abidin,² Wahidmurni³

¹UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, ^{2,3} UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

¹uliyatulwarda@gmail.com, ²zeinbidinalyasini19@gmail.com, ³wahidmurni@pips.uin-malang.ac.id

ABSTRACT:

The aim of this research is to reveal (1) the concept of increasing supervision of the Principal of Sultan Ahyasini Vocational School in increasing teacher professionalism, and (2) the implementation of Principal supervision in increasing teacher professionalism. To achieve the research objectives, a qualitative approach was applied with a case study type of research. Data was collected through interviews, observation and document study, with data sources including: Principal, vice-waka and teachers. Data analysis by means of data condensation, data presentation, and drawing conclusions. The technique for checking the validity of the data uses triangulation. Data collection techniques and data sources. The results of the research show that (1) the concept of increasing the supervision of the Principal in increasing teacher professionalism is designed by having teacher discipline, maximizing rewards and punishments, and holding teacher and employee report cards every month, (2) the implementation of Principal supervision in increasing teacher professionalism is carried out by providing rules for teachers, giving rewards with minimum working hours, apart from that there is also punishment by giving SP 1, SP 2, SP 3, apart from that the principal Sultan Ahyasini also holds report cards for every teacher and employee every month which is assisted by the deputy principals.

Received:
October 26th 24

Revised:
November 15th 24

Accepted:
December 12th 24

Keywords:

Principal, Teacher Professionalism, Strategy



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (deadline), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari rencana. Maka dengan demikian membutuhkan pengawasan dan penilaian (RAHMAN ABD 2021).

Pengawasan juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan erat antara perencanaan dan pengawasan. Seperti terlihat dalam kenyataan, langkah awal proses pengawasan adalah sebenarnya langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau

sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Karena kadang-kadang sulit untuk membedakan antara rencana, standar atau apa itu pengawasan, maka perlu dipahami terlebih dulu pengertian pengertian tujuan, sasaran, prosedur, dan sebagainya, Fungsi pengawasan manajemen juga berhubungan erat dengan fungsi-fungsi manajerial lainnya (Garuan 2017).

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert J. Mocher (1989) bahwa Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menetapkan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Sulfemi 2018). Menurut Piet A. Sahertian dalam bukunya menjelaskan bahwa tujuan supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru dikelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa (Ramzah 2020).

Di sisi lain SMK Sultan Alyasini merupakan Lembaga Pendidikan yang berbasis Islam karena ada dalam naungan pesantren sehingga banyak atau sedikit mengambil sebuah kebijakan atau keputusan berlandaskan hukum-hukum Islam termasuk aturan terhadap meningkatkan profesionalisme guru. Sehubungan dengan hal tersebut, kepala sekolah mengeluarkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Adanya kebijakan ini karena melihat sebagian guru yang dinilai kurang profesional. Untuk mengungkap strategi kepala sekolah SMK Sultan Alyasini dalam meningkatkan profesionalisme guru, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi kepala sekolah dalam menyusun strategi peningkatan profesionalisme guru, pelaksanaan strategi peningkatan profesionalisme guru dan penilaian peningkatan profesionalisme guru yang menjadi tugas utama kepala sekolah sebagai supervisor.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang ada di SMK Sultan Alyasini. Kepala sekolah diminta untuk mengungkapkan inisiatifnya dalam menyusun strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Untuk itu metode penulisan ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis yang bersikap normatif yang disesuaikan dengan sumber-sumber data dengan rancangan studi kasus pada kepala sekolah, salah satu Waka, dan Salah satu guru SMK Sultan Alyasini. Sedangkan obyek penelitian lebih

membahas terhadap peningkatan profesionalisme guru umumnya dan peningkatan profesionalisme guru di SMK Sultan Alyasini Pasuruan khususnya.

Data dikumpulkan dengan menggunakan Teknik wawancara melalui media sosial dengan 3 narasumber dari SMK Sultan Alyasini dengan rata-rata masa kerja 10, 15 tahun. Data dianalisis dengan menggunakan pola data condensation, data display, dan concluding drawing. teknik pengujian keabsahan temuan penelitian dilakukan dengan triangulasi sumber data dan Teknik pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep pengembangan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru

Kepemimpinan ialah salah satu penyebab yang paling strategis atas suatu lembaga akibat separuh luas kesuksesan serta kehampaan suatu lembaga dipengaruhi akibat kepemimpinan atas lembaga tersebut (Nabila 2016). Konsep Kepala Sekolah dalam Pengembangan sumber daya manusia atau supervisi pendidikan merupakan kegiatan peningkatan kemampuan pesonil yang dapat dilakukan melalui jalur gelar dan non gelar, bisa formal atau non formal, atau bisa atas kemauan yang bersangkutan. Kepala Sekolah mengarahkan pada semua aspek, baik kognitif, afektif, maupun psikomotorik, bahkan aspek mental spiritual (Jihan Sari, Risdia Tidore 2022).

Guru yang professional adalah guru yang memiliki kemampuan atau seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku) dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru atau pendidik, sesuai dengan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pasal 10 ayat 91 adalah: kompetensi guru meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompeetensi social, dan kompetensi professional yang diperoleh mellui Pendidikan profesi (Suharno and Fitriana 2006).

Teknik meningkatkan profesionalisme guru bisa dilaksanakan melalui dua jalur (Khasanah, Murniati, and Yuliejantiningasih 2023):

Peningkatan karir administratif

Peningkatan karir administratif dilaksanakan kepada tenaga administrasi yang telah memenuhi persyaratan pangkat administratif yang dalam peraturan boleh naik pangkat administratif setiap empat tahun sekali.

Peningkatan bidang kemampuan profesional

Peningkata bidang kemampuan profesional dilaksanakan sesuai kebutuhan pegawai yang bersangkutan atau kemampuan atas tuntutan lembaga yang bersangkutan .

peningkatan ini bisa dilakukan dengan cara menempuh studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti pelatihan dan sejumlah kegiatan yang bisa meningkatkan kemampuan.

Adapun macam-macam teknik pengembangan guru, baik individual maupun kelompok adalah sebagai berikut:

Teknik pengembangan secara individual

Kenaikan pangkat

Study lanjut

Pertemuan individual

Kunjungan antar unit atau lembaga

Teknik pengembangan secara kelompok:

Lokakarya

Belajar berbasis pengalaman kerja (work based learning)

Mekanisme pengembangan guru adalah prosedur yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru.

Dalam fisafat jawa, guru memiliki makna digugu dan ditiru (dipatuhi dan dijadikan teladan) (Sutiono 2021).

Adapun strategi kepala sekolah SMK Sultan Alyasini dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:

Dengan membuat tata tertib untuk guru

Mengadakan penilaian raport untuk setiap guru dan pegawai dalam satu bulan sekali

Memberikan reward dan punishment dengan maksimal

Adapun dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan Punishment diberikan bersifat subyektif seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:69) adalah sebagai berikut (Wijaya 2021):

Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh karyawan.

Memungkinkan karyawan yang mempunyai prestasi dan kompetensi bagus untuk secepatnya mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih nyaman.

Timbulnya berbagai fitnah dan informasi yang tidak betul namun diterima pimpinan sebagai kebenaran sehingga ada yang dikorbankan.

Memungkinkan pimpinan untuk diturunkan jabatan atas dasar keputusan yang tidak obyektif

Implementasi strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru

Dalam fisafat jawa, guru memiliki makna digugu dan ditiru (dipatuhi dan dijadikan teladan) (Praharni 2016). Secara sistematis, peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan beberapa strategi, sedangkan implementasi strategi kepala sekolah SMK Sultan Alyasini dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan dengan:

Membuat tata tertib untuk guru

Mengadakan penilaian raport yang dibantu oleh empat waka dalam setiap bulan dari setiap kegiatan yang terjadi pada bulan itu.

Dalam bidang kurikulum contohnya pada bulan desember ada tiga agenda kegiatan yaitu; harlah, UAS, dan pengumpulan RPP. Jadi 3 poin ini yang akan dinilai dari bidang kurikulum.

Untuk bidang kesiswaan contohnya adalah guru ikut serta membimbing kerapian siswa, maka poin penilaian ini yang akan dinilai oleh bidang kesiswaan.

Untuk penilaian pada bidang sarpras contohnya guru harus memikirkan motornya di tempat parkir, jadi para guru dilarang untuk memarkirkan motornya di selain tempat parkir.

Sedangkan dari bidang Humas contoh penilaiannya adalah menghitung berapa kali kehadiran para guru ketika ada kegiatan sekolah dan yayasan.

Memaksimalkan reward dan punishment

adapun punishment untuk para guru contohnya jika ada guru yang izin dalam sebulan lebih dari 5 kali maka ada pemanggilan SP 1, SP 2, SP 3, dan seterusnya.

Sedangkan untuk reward diberikan pada para guru yang nilai raportnya muncul nilai A, B, dan seterusnya itu dikalkulasikan dengan nominal uang yang sudah ditentukan dan diletakkan di bank BNI untuk tabungan pensiun. Jadi cara menghitungnya dengan dikalikan dengan jam mengajar, jika seorang guru yang mendapatkan nilai A mempunyai 24 jam mengajar maka $Rp10.000 \times 24 = 240.000$. berarti guru yang mendapatkan nilai A tersebut mempunyai tabungan pensiun sebanyak Rp240.000 pada bulan itu di bank BNI.

Dengan adanya pemberian reward yang berupa Tabungan ini sangat berpengaruh terhadap Tingkat profesionalisme guru, karena bukan hanya guru yang mempunyai jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil saja yang mendapatkan tunjangan pensiun dari pemerintah tapi di SMK Sultan Alyasini ini seluruh guru meskipun honorer bisa mendapatkan Tabungan pensiun dengan syarat bisa menjadi guru yang professional sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang berlaku dan sudah bisa diaplikasikan dengan penilaian raport guru oleh kepala SMK Sultan Alyasini yang dibantu oleh para wakil kepala sekolah.

KESIMPULAN

Konsep Kepala SMK Sultan Alyasini dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan dengan tiga poin utama, yaitu memberikan tata tertib kepada guru, mengadakan penilaian untuk para guru dan pegawai dengan mencakup empat bidang waka, yang terakhir nilai tersebut dikalkulasikan dengan sejumlah nominal untuk tabungan pensiun.

Adapun implementasi Kepala Sekolah SMK Sultan Alyasini dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan cara memberi penilaian terhadap raport guru dengan nilai yang sudah diberi nominal yang sudah disimpan di bank BNI sebagai Tabungan pensiun bagi para guru yang mempunyai profesionalisme.

Harapan untuk penelitian berikutnya adalah mengembangkan penelitian ini dengan lebih luas dan terperinci sehingga bisa memberi manfaat yang lebih banyak terhadap para pembaca pada umumnya dan untuk peneliti sendiri pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Garuan, Ismar Hi. 2017. "Jurnal 'Gema Kampus' Ilmu Administrasi Edisi Vol. XI April 2016." *Jurnal "Gempa Kampus"* 12, No. 2 (April): 67–73.
- Jihan Sari, Risda Tidore, & Yuliyanti Umasugi. 2022. "Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *JBES: Journal Of Biology Education And Science* 2 (2): 41–50.
- Khasanah, Uswatun, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, and Yovitha Yuliejantiningasih. 2023. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Partisipasi Guru Dalam Mgmt Terhadap Mutu Pembelajaran." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 11 (3): 406–21. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i3.14987>.
- Nabila, Aisha. 2016. "Pentingnya Sikap Profesional Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia," 1–4.
- Praharni, Noni Sasmita. 2016. "Profesionalisme Guru Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan." *Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*.
- RAHMAN ABD. 2021. "Supervisi Dan Pengawasan Dalam Pendidikan." *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 12 (2): 1–16.
- Ramzah, Winny Fajarny Suhada. 2020. "Artikel Supervisi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan*, 8.
- Suharno, Agus, and Siti Fitriana. 2006. "Kata-Kata Kunci :". *ODHA, Masalah Sosial*

Dan Pemecahannya 12 (Januari): 73–91.

Sulfemi, Wahyu Bagja. 2018. “Manajemen Kurikulum Di Sekolah.” *STKIP Muhammadiyah Bogor*, 3.

Sutiono, Dr. 2021. “Profesionalisme Guru.” *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam* 4 (2): 16–25. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569>.

Wijaya, Ludfi Ferry. 2021. “Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)* 1 (2): 1–11.