

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMK PERTIWI CIBUNGBULANG BOGOR

Dendra Lirayana¹, Dafyar Eliadi H², Edi Mulyadi³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: dafyar711@unis.ac.id

Abstrak

Keberhasilan tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme didalam melaksanakan tugas-tugasnya akan sangat ditentukan oleh strategi kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengarahkan dan memberikan pengawasan kepada tenaga pendidik di dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki strategi dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan adanya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme, tenaga pendidik akan professional didalam belajar mengajar disekolah. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini: (1) Mengetahui dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik (2) Mengetahui dan menganalisis implikasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru (3) Mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian Deskriptive Kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Millies, Huberman, dan Saldana dengan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dalam penelitian ini adalah : (1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor yaitu pertama, secara formal kepala sekolah melakukan diklat, workshop, pelatihan, seminar, supervisi, rapat dan studi lanjut sedangkan kedua secara informal kepala sekolah memberikan motivasi diri, kedisiplinan, reward dan punishment dan kemampuan manajerial kepala sekolah, akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. (2) Implikasi strategi kepemimpinan kepala sekolah di SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor ini bisa dilihat dari output dan outcomenya. Output strategi kepala sekolah berupa tenaga pendidik bisa menerapkan semua ilmu yang didapatkan ketika pelatihan dan meningkatnya prestasi peserta didik. Sedangkan peserta didik akan berprestasi dibidang akademik maupun non akademik. Jika dilihat dari outcome nya warga sekolah mempunyai rasa tanggung jawab dan kepedulian yang sangat tinggi dan sekolah akan terakreditasi baik dan memiliki sumber daya yang maksimal. (3) Faktor pendukung meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi membuat tenaga pendidik mudah untuk meningkatkan profesional, memiliki rasa kepribadian dan dedikasi yang sehingga memiliki kemampuan mengajar yang baik, memiliki rasa kedisiplinn yang tinggi dan sarana prasarana yang memadai.

Kata kunci: Strategi, Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru.

Abstract

The success of educators in enhancing their professionalism while carrying out their duties is largely determined by the principal's strategies. As a leader, the principal must be capable of guiding and supervising educators to foster their professional growth; therefore, the principal must possess specific strategies to enhance educator professionalism. With such strategies in place, educators will demonstrate professionalism in their teaching and learning activities at the school. The objectives of this study are: (1) to identify and analyze the principal's strategies for enhancing educator professionalism; (2) to identify and analyze the implications of these strategies; and (3) to identify and analyze the supporting and inhibiting factors regarding the principal's strategies for enhancing teacher professionalism at SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor. This study employs a qualitative approach, specifically descriptive qualitative research. Data analysis follows the framework of Miles, Huberman, and Saldana, involving data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing. The study results indicate that: (1) The principal's strategies for enhancing teacher professionalism at SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor involve formal measures – such as education and training, workshops, seminars, supervision, meetings, and opportunities for further study – and informal measures, such as fostering self-motivation and discipline, implementing reward and punishment systems, and utilizing the principal's managerial capabilities to influence educator performance. (2) The implications of the principal's leadership strategies at SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor are evident in both outputs and outcomes. The outputs include educators applying the knowledge gained during training and an increase in student achievement across both academic and non-academic fields. Regarding outcomes, the school community demonstrates a high level of responsibility and care, while the school achieves good accreditation status and maximizes its resource utilization. (3) Factors supporting the enhancement of educator professionalism at SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor include the educators' high level of education – which facilitates professional growth – as well as their personal qualities, dedication, strong teaching abilities, high level of discipline, and the availability of adequate facilities and infrastructure.

Keywords: Strategy, School Principal, Teacher Professionalism.

A. Pendahuluan

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan, karena kepala sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan. Untuk itu, salah satu cara yang bisa ditempuh yaitu melalui peningkatan mutu pembelajaran pendidikan, karena adanya peningkatan mutu pembelajaran pendidikan akan dapat mengikuti perkembangan dunia ilmu pengetahuan bahkan dapat mewarnai dinamika masyarakat.

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa serta kualitas sumber daya manusia. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pendidikan adalah: “usaha sadar dan terencana yang dilakukan dalam proses yang sistematis untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif meningkatkan potensi dirinya”. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu

manusia melalui pengembangan potensi diri dalam ranah afektif, kognitif, psikomotor secara Optimal. Manusia yang terdidik akan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Hal ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapat dan berharap untuk selalu berkembang dalam pendidikan. Pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber daya Manusia (SDM) yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Guru merupakan bagian paling penting dalam lingkungan lembaga pendidikan. Guru sebagai alat keberhasilan kualitas ilmu pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karenanya kualitas dan profesionalitas guru perlu diperhatikan. Guru adalah profesi atau pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus sebagai guru, maka orang diluar kependidikan tidak dapat melakukan jenis pekerjaan ini.

Strategi sangat penting untuk menentukan suksesnya organisasi, hal ini lah yang menjadi dasar mengapa mempelajari Strategi menjadi amat bermanfaat dan menjanjikan. Chandler dalam Mudrajat Kucoro, Strategi adalah penentuan tujuan dan sasaran jangka Panjang Perusahaan, diterapkannya aksi dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Fred R. David (2020) mendefinisikan strategi sebagai "the means by which long-term objectives will be achieved", yang berarti strategi adalah cara atau pendekatan yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Strategi melibatkan pengambilan keputusan yang menyangkut alokasi sumber daya, penetapan prioritas, dan penyesuaian terhadap dinamika lingkungan internal maupun eksternal. Dalam konteks pengembangan profesi guru, strategi berarti cara sistematis untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, kolaborasi, dan penerapan ilmu dalam praktik mengajar. Secara garis besar, strategi menurut Hamalik memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a). Dirancang untuk mencapai tujuan tertentu; b). Mengandung langkah-langkah atau prosedur sistematis; c). Bersifat fleksibel sesuai dengan kondisi dan kebutuhan; d). Efisien dalam penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya; e). Mengintegrasikan berbagai pendekatan dan teknik pembelajaran.

Strategi tidak bisa dijalankan begitu saja tetapi memerlukan serangkaian fase yang disusun dengan baik sehingga sesuai harapan. Sebab itu, dibutuhkan pengelolaan atau manajemen yang diorientasikan guna membangun pijakan fondasi yang kuat di dalamnya, yakni manajemen strategi. Senthil Kumar (2014: 22) menyebut bahwa

manajemen strategi merupakan upaya mengidentifikasi dan menggambarkan strategi-strategi yang bisa dilaksanakan oleh para manajer dalam rangka mencapai performa profesionalisme yang lebih baik dan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Arabinda (2013:6) menjelaskan bahwa manajemen strategis meliputi antara lain: pertama, pendekatan analitik-formal terhadap organisasi (di antaranya untuk mengukur tumbuh-kembang organisasi) dan kedua sebagai pendekatan yang „halus“, dalam hal ini meliputi aspek-aspek sosial seperti kebudayaan, kepemimpinan, dan kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi yang tidak menentu. Strategi dan perencanaan memiliki keterkaitan. Di dalam konsep strategi, terkandung rencana (perencanaan) sebagai suatu tindakan adaptif (penyesuaian) atas tuntutan (demand) atau masalah (problem) termasuk juga perubahan (change) di lingkungan lembaga (organisasi). Dengan adanya strategi yang terencana, maka lembaga (organisasi) dapat melakukan tindakan-tindakan penyesuaian atas berbagai tuntutan perubahan sehingga organisasi tetap dapat bertahan dan bisa terus berkembang (Supriyanto, 2007:26). Supriyanto (2007:23) memberikan gambaran atau uraian yang jelas mengenai tahapan perencanaan berdasarkan pada rangkaian waktu. Di sini dibedakan ke dalam tiga tingkatan. Pertama, perencanaan jangka pendek. Program ini diarahkan pada target jangka pendek yang lebih mudah diwujudkan. Langkah jangka pendek ini diambil disebabkan alasan proyeksi ekonomi memiliki tingkat akurasi yang lebih baik dalam menghitung sasaran jangka pendek. Pada perencanaan jangka pendek ini, faktor ketidakpastian lebih mudah untuk ditekan hingga pada batas paling rendah. Perencanaan jangka pendek ini merupakan strategi cash flow atau sapi perah, yang berarti bahwa keuntungan jangka pendek dapat dicapai. Kedua, perencanaan jangka menengah, peruntukannya pada perencanaan program. Perencanaan jangka menengah memuat pelaksanaan penjabaran perencanaan jangka panjang yang seterusnya nanti lebih diperinci dalam perencanaan jangka pendek. Ketiga, perencanaan jangka panjang, yakni perencanaan dari strategi organisasi. Perencanaan ini dibuat untuk tujuan sebagai acuan dan pedoman pembuatan perencanaan jangka menengah dan pendek. Produk dari perencanaan jangka panjang ini disebut rencana strategi atau renstra.

Kepala sekolah adalah melaksanakan tugas manajerial, membuat perencanaan strategis, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting, dengan adanya kepala madrasah maka suatu lembaga pendidikan dapat terorganisir dengan baik. Sebagaimana tercantum dalam Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2006 tentang Peran Kepala Madrasah, bahwa seorang kepala madrasah mempunyai beberapa peran diantaranya sebagai manajer, leader, educator, administrator, inovator, motivator dan supervisor. Maka kepala madrasah berhak dalam menentukan suatu keputusan atau kebijakan dalam pengelolaan suatu proses pendidikan. Kepala madrasah sebagai manajer, yaitu kepala sekolah dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan, melaksanakan pengajaran, mengadakan rapat, menentukan kebijakan, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, administrasi, RAPBS, dan sarana serta mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait; Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), bahwa kepala madrasah harus dapat

dipercaya, jujur dan bertanggung jawab, memahami kondisi guru, kondisi karyawan dan siswanya, memiliki visi dan misi madrasah, berani mengambil keputusan urusan intern dan ekstern madrasah, membuat dan mencari serta memilih gagasan baru untuk kemajuan madrasah, sebagai tauladan dalam melaksanakan tugas, dan menegakkan disiplin di madrasah, serta bertanggung jawab atas kegiatankegiatan di madrasah; Kepala madrasah sebagai educator (pendidik), bahwa kepala madrasah mempunyai peran untuk memfasilitasi, memotivasi dalam meningkatkan kemampuan guru; Kepala sekolah sebagai administrator, bahwa kepala sekolah harus dapat menyelenggarakan administrasi antara lain: perencanaan penggunaan keuangan, pengorganisasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, ketenagaan, dan keuangan madrasah serta adiwiyata dan bimbingan dan konseling; Kepala sekolah sebagai inovator, kepala madrasah dituntut untuk mempunyai inovasi-inovasi demi mengembangkan lembaga di madrasah yang dipimpinnya.

Guru merupakan sumber daya manusia lainnya yang perlu ditingkatkan, terutama kemampuannya untuk mencapai tingkatan profesional dalam mengajar. Peningkatan kompetensi mengajar guru sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting, di samping untuk mewujudkan pencapaian tujuan-tujuan organisasi juga untuk mengantisipasi perkembangan masa depan yang penuh dengan tantangan. Seperti ibarat kata, bahwa jika ingin makmur satu tahun, tanam bibit, jika ingin makmur sepuluh tahun, pelihara pohon dan bila ingin makmur seratur tahun, kembangkan manusia. Dalam hal ini tercermin bahwa kembangkan manusia berarti mengembangkan potensi atau kemampuan manusia melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk bangsanya. Peningkatan kompetensi mengajar guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk pembinaan atasan langsung. Di lembaga pendidikan dasar hinggg menengah, pembina sebagai atasan langsung dari para guru adalah kepala sekolah. Secara teoritis dan teknis operasional kepala sekolah bertanggung jawab penuh atas kemampuan profesional gurunya. Sutarsih mengemukakan bahwa guru dituntut menampilkan diri dengan segala kebolehannya yang memenuhi scientiffic nature antara lain membangkitkan semangat ingin tahun, semangat kebebasan dan kemandirian, keberanian menyatakan dan mengendalikan diri, berpikir sistemis, analisis dan kreatif yang diperoleh dari aktivitas sendiri atau dorongan atasan²¹. Transformasi nilai yang ditularkan kepala sekolah akan mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dilakukan guru. Kebijakan kepala sekolah sangat mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja guru. Kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan kerja perlu ditingkatkan untuk mewujudkan suatu sasaran organisasi atau lembaga. Jelas dari konsep tersebut bahwa fungsi kepala sekolah dengan segala bentuk kebijakan akan mewarnai tingkat kualitas organisasi. Nilai-nilai yang dimaksud dari transformasi mengacu kepada tuntutan peningkatan kualitas pengajaran melalui reformasi ke arah tuntutan massa kini dan prediksi kebutuhan mendatang. Di sudut lain, menurut Nawawi menjelaskan bahwa tugas pimpinan sebagai pembuat kebijakan bagi lembaga tertentu seperti sekolah dasar secara umum memberikan masukan mengenai kebutuhan guru. Sasaran yang ingin dicapai berkaitan dengan kompetensi mengajar guru meliputi merencanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan strategi belajar aktif, mengelola

kegiatan belajar mengajar yang menantang dan menarik, menilai kemajuan anak belajar, memberikan umpan balik yang bermakna, membuat dan menggunakan alat bantu mengajar, memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, membimbing dan melayani siswa yang mengalami kesulitan belajar terutama bagi siswa yang lamban dan yang pandai, mengelola kelas, sehingga tercipta lingkungan belajar yang menyenangkan dan menyusun serta mengelola catatan kemajuan anak.

Sikap profesional harus dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja, terlebih apabila bertindak sebagai pelayan masyarakat. Perlakuan dan pelayanan yang baik akan berimplikasi secara langsung terhadap citra, citra pelayanan akan selalu menjadi buah bibir dikalangan masyarakat luas, ketika masyarakat merasa puas dengan apa yang kita berikan maka hal tersebut akan menjadi iklan gratis yang menaikkan rating sebuah instansi. Tapi sebaliknya apabila pelayanan yang diberikan jelek, maka pandangan masyarakat umum akan menilai instansi bersangkutan tidak ramah dan tidak profesional. Profesionalitas pendidikan merujuk pada kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut Larry Cuban dalam bukunya "Oversold and Underused: Computers in the Classroom" menekankan bahwa profesionalitas pendidikan melibatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh pendidik. Profesionalitas pendidik mencakup kemampuan mereka dalam mengelola kelas, merancang kurikulum yang efektif, dan beradaptasi dengan perubahan serta teknologi baru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No. 14 tahun 2005). Pekerjaan profesional yang disandang oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat dan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan guru. Keputusan Menteri Pendidikan No. 16 Tahun 2007 menekankan 4 (empat) kompetensi guru yang harus dimiliki untuk dapat meningkatkan mutu guru di Indonesia sehingga memenuhi standar profesional guru. Untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki 5 (lima) hal sebagai berikut : (1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (organisasi profesi). Lebih lanjut, Hidayanto (2011) menyebutkan jika seseorang menerima pekerjaan guru sebagai profesi berarti ia secara langsung dan tegas menerima kepercayaan itu dari pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu, di samping ia harus memiliki syarat sebagai manusia dewasa, ia juga harus memenuhi persyaratan lain yang dapat dikelompokkan sebagai persyaratan pribadi dan persyaratan jabatan.

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan

dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencarian. Guru profesional 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 profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang luas di bidangnya. Pengembangan guru merupakan salah satu hal yang dilakukan pada setiap sekolah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas profesionalismenya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan tersebut memberi penekanan pada pembentukan keterampilan profesionalisme guna perbaikan layanan sekolah. Kunci agar guru menjadi pendidik yang profesional adalah tersedianya wahana pembinaan dan pengembangan secara terus menerus dan ada dorongan internal bagi mereka untuk terus tumbuh. Tuntutan keprofesionalan suatu pekerjaan pada dasarnya melukiskan sejumlah persyaratan yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan memangku pekerjaan tersebut. Tanpa dimilikinya sejumlah persyaratan tersebut, maka seseorang tidak dapat dikatakan profesional. Dengan demikian ia tidak memiliki kompetensi untuk pekerjaan tersebut. Guru merupakan pekerjaan profesi, karenanya LPTK telah menerapkan kurikulum yang berdasarkan kompetensi. Kompetensi guru mencakup empat hal penting yaitu kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi paedagogik

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan. Fungsi kepemimpinan sangat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan dalam melakukan kontrol segala aktifitas siswa, staff dan guru dalam rangka meningkatkan profesionalismenya, sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di sekolah.

Dengan permasalahan tersebut diatas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme bagi guru di SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dapat berimplikasi dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor?
3. Apa saja factor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Pertiwi Cibungbulang Bogor?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan memakai bentuk multi kasus. Maksudnya dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian diskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek dengan apa adanya. Dengan informan yang diwawancarai sebanyak 5 orang informan. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di MTS Jamiyatul Aulad yang beralamat di Jl. Empang Raya No. 1 RT. 002 RW. 013

Desa/Kelurahan Palabuhanratu, Kecamatan Palabuhanratu, Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat. Selama 5 (lima) bulan, dari bulan April sd Agustus 2025.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen Bentuk Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMK Pertiwi Cibungbulang

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. strategi yang dimaksud disini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan dalam tujuan yang telah ditentukan. Kepala sekolah SMK Pertiwi Cibungbulang dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ini membuat beberapa strategi diantaranya strategi formal dan informal.

Strategi formal seperti diklat, diklat Bapak Ibu guru SMK Pertiwi Cibungbulang ini merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan cara melaksanakan diklat internal sekolah maupun mengikuti bapak ibu guru diklat eksternal. Dilaksanakan diklat jika ada perubahan yang benar-benar harus dibenahi dan selain itu biasanya rekomendasi dari Bapak Kepala Sekolah dikarenakan hasil supervisi yang dilakukan mengarah untuk dilaksanakan diklat dan pelatihan. Dari hasil yang sudah dilaksanakan nya diklat bapak ibu guru antusias untuk mengikuti kegiatan tersebut dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik. Dampak untuk pembelajaran yang diampu bapak ibu guru lebih meningkatkan penilaian pembelajaran peserta didik SMK Pertiwi Cibungbulang. Hal ini senada dikemukakan oleh Indra Syahputra bawasannya diklat merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang akan lakukan untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi tenaga pendidik agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat di selesaikan dengan baik. kegiatan workshop untuk memenuhi kebutuhan bapak ibu guru. Workshop dilakukan sesuai dengan kesepakatan dan kebutuhan hasil dari evaluasi kepala sekolah SMK Pertiwi Cibungbulang. Bapak ibu guru selain mengikuti workshop disekolah tetapi juga eksternal sekolah. Pelatihan di SMK Pertiwi Cibungbulang biasanya dilakukan secara sharing dengan bapak ibu pengerak yang ada disekolah. Dengan begitu bapak ibu guru akan meingkatkan professional dalam bekerja. Supervisi di SMK Pertiwi Cibungbulang dilakukan secara terstruktur dengan ketentuan supervisi internal dilakukan Bapak Kepala Sekolah dengan cara kunjungan kelas dan supervisi eksternal dilakukan oleh pengawas sekolah. Dengan kurun waktu yang sudah dijadwalkan.

Strategi Informal, diantaranya Kedisiplinan kepala sekolah dan guru-guru di SMK Pertiwi Cibungbulang berkaitan dengan disiplin dalam waktu kepala sekolah dan guru-guru lainnya berusaha untuk berangkat tepat waktu. Sedangkan kedisiplinan pengumpulan tugas yang diberikan bapak ibu guru selalu berusaha tepat waktu. Dan disiplin didalam pembelajaran bapakibu guru berusaha hadir tepat waktu didalam jam

pembelajaran dan tidak mengosongkan kelas. Kepala sekolah SMK Pertiwi Cibungbulang selalu memotivasi bapak ibu guru secara formal maupun non formal. Biasanya Bapak Kepala Sekolah memberikan motivasi secara formal pada saat rapat atau pertemuan internal sekolah, sedangkan secara informal biasanya perorangan ataupun didalam sharing. Selain motivasi dari kepala sekolah, motivasi antar bapak ibu guru dan yang paling penting motivasi muncul dari diri sendiri. Kepala sekolah SMK Pertiwi Cibungbulang memberikan sikap dan perilaku teladan kepada bapak ibu guru. Kepala sekolah selalu menjaga, menjadi panutan dan menjadi contoh. Perilaku teladan yang tidak pernah terlambat masuk baik datang ke sekolah ataupun di acara sekolah yang lainnya, itu merupakan suatu tuntunan untuk bapak ibu guru agar selalu teladan.

2. Implikasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMK Pertiwi Cibungbulang

Implikasi dari meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMK Pertiwi Cibungbulang ini berpengaruh sekali terhadap siswa, tenaga pendidik dan sekolah. Untuk tenaga pendidik sendiri tenaga pendidik semakin banyak pengetahuan dari strategi yang sudah diterapkan sehingga siswa lebih terfasilitasi dalam proses belajar dan siswa akan semangat untuk belajar dengan tenaga pendidik profesional siswa akan berprestasi. Untuk sekolah sendiri sekolah akan memiliki peningkatan sumber daya manusia dan kualitas siswa semakin meningkat, selain itu siswa memiliki attitude dan karakter yang baik yang akan bermanfaat pada saat berada di dunia.

Untuk outcome hasilnya adalah seluruh warga yang ada disekolah. tanggung jawab guru ketika melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sehingga membuat peserta didik paham terhadap materi yang disampaikan dan kepedulian peserta didik yang tinggi dalam menjalankan tugasnya masing-masing, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, terbentuknya warga sekolah yang sesuai dengan motto, visi, misi, dan tujuan SMK Pertiwi Cibungbulang dan mampu menciptakan pendidikan karakter di jangka panjang.

3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMK Pertiwi Cibungbulang

Faktor pendukung seperti Tingkat Pendidikan guru Di SMK Pertiwi Cibungbulang memiliki Bapak ibu tenaga pendidik yang memiliki tingkat Pendidikan yang tinggi, banyak guru di SMK Pertiwi Cibungbulang ini yang melanjutkan studi lanjut oleh karena itu menjadi faktor utama untuk sekolah. Tingkat Pendidikan bapak ibu guru akan mempengaruhi pembelajaran semakin mudah untuk bapak ibu guru dalam melaksanakan pembelajaran dikelas. Dengan begitu bapak ibu guru memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Kemampuan mengajar, Bapak ibu guru SMK Pertiwi Cibungbulang mengajar sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan motivasi diri bapak ibu guru yang sangat tinggi. Kemampuan mengajar didalam bidang yang diajarkan merupakan salah satu faktor pendukung yang harus dikembangkan. Di SMK Pertiwi Cibungbulang bapak ibu guru memiliki kemampuan mengajar yang sangat baik dikarenakan sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Dengan memiliki kemampuan mengajar yang baik bapak ibu guru akan

mewujudkan profesionalisme yang diinginkan sekolah. Dengan begitu bapak ibu guru akan semakin mudah meningkatkan profesional dirinya. Sarana dan prasarana di SMK Pertiwi Cibungbulang yang memadai merupakan salah satu faktor pendukung meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Fasilitas untuk pembelajaran peserta didik dan kebutuhan warga sekolah sudah memiliki predikat sangat memadai. Dengan sarana dan prasarana yang memadai bapak ibu guru dengan profesional melaksanakan pembelajaran yang dilakukan, sehingga peserta didik menerima ilmu dengan sempurna. Serta Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi profesionalisme keberhasilan proses belajar mengajar. akan memiliki pengaruh baik dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dikarenakan kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempengaruhi untuk warga sekolah. Faktor penghambat, faktor yang ada didalam diri sendiri adanya kurang motivasi dan kesadaran diri bapak ibu tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme. Dan selain hal tersebut bapak ibu guru yang sudah lanjut usia atau sudah mendekati pensiun biasanya bapak guru yang sudah mendekati pensiun semakin tipis kemauan untuk menambah ataupun memperbarui ilmu atau pengetahuan yang dimiliki.

D. Kesimpulan

Kepala Sekolah SMK Pertiwi Cibungbulang menerapkan strategi formal dan informal untuk meningkatkan profesionalisme guru. Diantaranya; diklat, worksoop, pelatihan, supervisi, studi lanjut, seminar, rapat guru, dan MGMP. Sedangkan strategi informal diantaranya; Kedisiplinan, Motivasi, Sikap dan Perilaku Teladan, dan Komunikasi. Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah memberikan implikasi positif yang signifikan, baik dalam bentuk output maupun outcome, seperti Guru mendapatkan peningkatan pengetahuan dan kompetensi. Siswa lebih terfasilitasi dalam proses belajar, lebih semangat, berprestasi, serta memiliki sikap (attitude) dan karakter yang baik dan Sekolah mengalami peningkatan sumber daya manusia dan kualitas siswa, yang sejalan dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. Output yang terukur berupa prestasi akademik (nilai ujian, karya ilmiah) dan non-akademik (iman, kejujuran, kesopanan, olahraga, seni). Sementara itu, outcome jangka panjangnya adalah terbentuknya warga sekolah yang bertanggung jawab, peduli, dan mampu menciptakan pendidikan karakter. Faktor Pendukung Strategi Kepala Sekolah diantaranya: Tingkat Pendidikan Guru, Kemampuan Mengajar, Sarana dan Prasarana, dan kemampuan Manajerial Kepala Sekolah. Sedangkan Faktor Penghambat diantaranya; Kurangnya Motivasi Diri untuk terus meningkatkan profesionalisme, serta Usia Guru Menjelang Pensiun cenderung memiliki kemauan yang rendah untuk memperbarui pengetahuan atau keterampilan yang mereka miliki.

Referensi

Buku

- Annur, Saiful. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Aqib, Zainal. (2002). *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Insan Cendekia.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Diva Press.

- Bafadal, Ibrahim. (2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Bumi Aksara.
- Bafadal, Ibrahim. (2013). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. PT Bumi Aksara.
- Basrowi, & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Rineka Cipta.
- Burhanuddin. (Tanpa Tahun). *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Daryanto. (2006). *Administrasi Pendidikan*. PT Rinka Tcipt.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat*. Gramedia Pustaka Umum.
- Dimiyati, Hamdan. (2014). *Manajemen Proyek*. CV Pustaka Setia.
- Djam'an Satori, & Aan Komariyah. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Dono, Bagus Eko. (2021). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pesta Siswa*. Guepedia.
- Faisal, Sanapia. (2009). *Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar Dan Aplikasi*. Remaja Rosdakarya.
- Fathurrohman, Pupuh, & M. Sobry Sutikno. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Refika Aditama.
- Fitrah, Muh. (2017). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.
- Hakiki, Muhammad, & Radinal Fadli. (2021). *Profesi Kependidikan*. Cv. Pena Persada.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Penerbit Pustaka Ilmu.
- Margono, S. (1996). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Munir, Abdullah. (Tanpa Tahun). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*.
- Muyasaroh. (Tanpa Tahun). *Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nugrahani, Farida. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Bahasa*.
- Pohan, Ali Jusri. (Tanpa Tahun). *Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*.
- Priansyah, Donni. (2014). *Profesionalisme Dan Profesionalisme Guru Fokus Pada Peningkatan Pendidikan, Sekolah Dan Pembelajaran*. Alfabeta.
- Purhantara, Wahyu. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Graha Ilmu.
- Purwanto, Anim. (2022). *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sherly, et al. (2020). *Manajemen Pendidikan Tinjauan Teori Dan Praktis*. Widina Bhakti Persada.
- Sidiq, Umar, & Moh. Miftachul Choiri. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Nata Karya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sumardi. (2012). *Pengembangan Profesionalisme Guru MGMP Berbasis Model Dan Implementasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru*. CV Budi Utama.
- Suyatno. (2008). *Sertifikasi Guru*. Indeks.
- Syafaruddin, et al. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam : Melejitkan Potensi Budaya Umat*. Hijri Pustaka.

- Syah, Muhibbin. (2002). *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Usman, Moh. Uzer. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Wekke, Ismail Suardi. (Tanpa Tahun). *Metode Penelitian Sosial*.
- Zulmiyetri, Nurhastuti, & Safaruddin. (2020). *Penulisan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Zuriah, Nurul. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori Aplikasi*. Bumi Aksara.

Jurnal

- Anjar, Tri. (2011). Peranan Konsultasi Konselor Sekolah. *Guidena*, 1(1), 51.
- Asrori, Mohammad. (2016). Pengertian, Tujuan dan Ruang Lingkup Strategi Pembelajaran. *Madrasah*, 6(2).
- Endriani, Ani, Farida Herna Astuti, Diah Lukitasari, & Dewi Rayani. (2020). Penyuluhan Pemahaman Layanan Informasi Tentang Studi Lanjut. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 1(2).
- Iman, Atep, et al. (2022). Problematika Tenaga Pendidik Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru. *Vocational Education National*, 1(1).
- Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi, & Eka Asih Febriani. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2(2).
- Manullang, Zulfani Balferik, & Abdul Muin Sibuea. (2017). Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas. *Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Muspawi, Mohamad. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2).
- Qulub, Liyanatul. (2018). Profesionalisme Pendidik Dalam Pembelajaran. *Jurnal Studi Islam & Peradaban*, 14(1).
- Syarafudin, & Hastuti Diah Ikawati. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru. *Cahaya Mandalika*, 1(2).
- Wildasari. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. 2(1).
- Yamawidura, Ega. (2019). Perumusan Strategi Pengembangan Berdasarkan Strategi QSPM (Studi Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Yama). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 7(2).
- Yuliani, Tutik. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri di Balikpapan Timur. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4(2).