

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI SMK PGRI 3 PALEMBANG

Liya Yunita Pikasari ¹⁾
Yasir Arafat ²⁾
Meilia Rosani ³⁾

- 1) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang
- 2) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang
- 3) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang

E-mail: liyayunitapikasari@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the Principal's Strategy for Improving Teacher Professionalism at SMK PGRI 3 Palembang. This research is qualitative research. The research method for collecting data includes all teachers and deputy principals using interview, observation, and documentation methods. The principal's strategy in improving teacher professionalism provides motivation and increases discipline. The obstacles faced by school principals in improving teacher professionalism are the lack of teachers in utilizing technology and information, inadequate facilities and infrastructure and lack of discipline, teacher awareness in improving the quality of learning.

Keywords: Strategy; Principal; Teacher Professional

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesional Guru Di SMK PGRI 3 Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode penelitian pengumpulan data meliputi seluruh guru dan wakil kepala sekolah dengan melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru memberikan motivasi, peningkatan disiplin. Kendala yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan profesional guru adalah kurangnya guru dalam memanfaatkan teknologi dan informasi, Sarana dan Prasarana yang belum memadai dan kurangnya kedisiplinan, kesadaran guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kata Kunci: Strategi; Kepala Sekolah; Profesional Guru

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai pemimpin Lembaga Pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk menentukan strategi apa yang akan diambil agar sekolah yang dipimpin dapat menarik minat orang tua untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan merencanakan strategi yang matang khususnya dalam upaya meningkatkan daya saing sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan seorang kepala dan motivasi yang diberikannya akan sangat dukungan guru untuk mengembangkan kompetensinya. Maju mundurnya suatu sekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah oleh sebab itu kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam dalam mengimpelentasikan Standar Nasional Pendidikan yang bermuara pada peningkatan mutu dan kualitas sebuah sekolah (Kristiawan,2019:22).

Seorang kepala sekolah bertanggung jawab mengendalikan semua program kegiatan untuk mengembangkan mutu sekolah dengan melibatkan semua *stackholder* yang ada di sekolahnya. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya, baik kompetensi kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi maupun Kompetensi sosial seperti yang diamanatkan oleh undang-undang no.13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa “ada 5 kompetensi seorang kepala sekolah yaitu: “Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Kewirausahaan, Supervisi dan Kompetensi sosial”.

Sebagai kenyataan tersebut kepala sekolah sangat antusias dan termotivasi untuk meningkatkan mutu sekolah.

Beberapa program terus dievaluasi terutama yang berhubungan dengan efektifitas kegiatan belajar mengajar, kedisiplinan guru dan pegawai, kebersihan lingkungan sekolah, meningkatkan karakter dan literasi sekolah. Berdasarkan pengamatan penulis efektifitas kegiatan belajar mengajar dan kedisiplinan sangat menjadi prioritas program kepala sekolah karena kegiatan belajar mengajar yang efektif dan kedisiplinan guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas lulusan sekolah.

Menurut pengamatan penulis kepala sekolah selama ini sangat memperhatikan rekap daftar hadir, buku agenda harian kelas, agenda harian guru, arsip nilai, kehadiran siswa dan kegiatan ekstrakurikuler. Kelengkapan dokumen tersebut sering juga diingatkan dalam rapat dengan dewan guru, dengan usaha tersebut kepala sekolah berusaha untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai ganda terdepan kemajuan Pendidikan. Berdasarkan hal tersebut penulis bermaksud meneliti bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK PGRI 3 Palembang.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu Lembaga Pendidikan yang menghasilkan lulusan calon tenaga kerja terampil dan terdidik menjadi salah satu yang disorot oleh berbagai kalangan dan dianggap perlu ditingkatkan kualitasnya, Ali (2013:79). Untuk membangun Pendidikan kejuruan yang berkualitas dan berdaya saing di butuhkan strategi sebagai rencana jangka Panjang organisasi berkenaan dengan bagaimana organisasi itu menyelaraskan kekuatan dan kelemahan internalnya dengan peluang dan ancaman eksternal untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Pendidikan kejuruan yang bermutu sangat berperan terhadap pertumbuhan ekonomi dan kemajuan suatu negara. Secara konstitusi, penyelenggaraan SMK memiliki peranan strategis dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Sejalan dengan strategi pembangunan Pendidikan nasional, maka penyelenggaraan SMK diarahkan salah satunya pada kebijakan perluasan akses terhadap Pendidikan SMK sesuai dengan kebutuhan dan keunggulan lokal, yaitu berupa kebijakan rasio jumlah SMA: SMK menjadi 30: 70. Peningkatan jumlah SMK akan selaras dengan jumlah siswa SMK. Dengan rasio siswa nantinya sekitar 70, akan banyak dibutuhkan guru SMK yang berkualifikasi, berkompeten dan relevan dengan kebutuhan SMK, Damiatun & Nurhafizah (2019:170).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK PGRI 3 Palembang. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan Juni 2023. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dinamakan objeknya SMK PGRI 3 Palembang dengan informannya kepala sekolah, guru, siswa dan lingkungan sekolah. dalam penelitian ini berdasarkan data yang didapatkan di SMK PGRI 3 Palembang diindikasikan bahwa kedisiplinan guru kurang disiplin bekerja, tidak tepat waktu masuk mengajar, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan dan masih ada guru yang tidak dapat mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan/diklat guru.

Pada kondisi seperti ini dituntut kemampuan kepala sekolah memenage Lembaga Pendidikan agar posisi kepala sekolah sebagai *top leader* menggambarkan kompetensi yang maksimal. Oleh karena itu, untuk

menjawab problematika yang dihadapi kepala sekolah agar guru melaksanakan tupoksinya dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien di perlukan strategi-strategi yang tepat agar kinerja guru meningkat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan profesionalitas guru secara efektif dan terukur diperlukan manajemen dan kepemimpinan yang baik dalam implementasi nya. Kepemimpinan dan efektifitas manajemen berperan sangat penting guna memastikan implementasi program peningkatan profesionalitas Guru berjalan sesuai dalam koridor dan tahapan capaiannya. Dalam meningkatkan profesionalitas Guru di SMPK 3 PGRI Palembang akan dibahas melalui 2 fokus, yaitu untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas Guru, dan bagaimana Solusi yang diambil oleh kepala sekolah untuk menyelesaikan kendala yang timbul dalam peningkatan profesionalitas Guru di SMK PGRI 3 Palembang

Peran kepala sekolah dalam artikel ini akan dipaparkan dari sudut pandang manajemen peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas Guru melalui 2 kegiatan yaitu strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas Guru dan strategi melalui profesionalisme Guru.

a. Strategi kepala Sekolah untuk meningkatkan profesionalitas Guru

Strategi yang digunakan oleh Kepala Sekolah mencakup 2 hal yaitu pertama dengan memberikan motivasi

kepada guru, motivasi ini dilakukan setiap satu minggu sekali dengan wadah rapat minggu guru dari sini timbul komunikasi 2 arah yang baik antara kepala sekolah dan para guru serta karyawan, hasil yang diharapkan dari motivasi ini adalah keterbukaan dan pemecahan Solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh sekolah. kepala sekolah selalu berusaha, memotivasi dan memberdayakan guru dengan menghasilkan presentasinya dalam meningkatkan etos kerja dan memberikan penghargaan berupa ucapan selamat dan apresiasi berupa piagam penghargaan atau insentif bagi guru berprestasi.

Kedua adalah Menegakkan kedisiplinan. Strategi ini dipilih oleh kepala SMK PGRI 3 Palembang untuk mengarahkan, membimbing dan membina seluruh elemen yang ada di sekolah, baik dewan guru, siswa maupun pihak lainnya. Dengan taat mengikuti dan menerapkan disiplin yang tepat maka proses belajar mengajar dapat dengan mudah dicapai dan dapat meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah. Penerapan disiplin di sekolah ini selalu menjadi prioritas utama oleh kepala sekolah, hal ini karena disiplin merupakan salah satu langkah awal untuk mencapai Pendidikan dan pengajaran yang terprogram. Bentuk program kedisiplinan yang dilakukan yaitu ketepatan datang guru dan karyawan, keikutsertaan dalam mengikuti kegiatan sekolah, keikutsertaan dalam menjalankan kegiatan rutin sekolah, ketepatan dalam masuk kelas pengajaran, dan lain sebagainya. Kesemuanya ini dipantau oleh Kepala Sekolah guna memastikan budaya disiplin terjadi dan dilakukan sebagai budaya di SMK PGRI 3 Palembang.

b. Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru

Dalam menjalankan perannya sebagai kepala sekolah yang berusaha meningkatkan profesionalitas guru nya, sejauh yang peneliti temukan di SMK PGRI 3 bahwa pertama adanya komitmen dan konsistensi yang sangat tinggi dari kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Kepala sekolah memberikan contoh dirinya kepada guru dan karyawan dengan cara menegakkan disiplin, datang tepat waktu jam 6 dan memastikan guru jam 7 telah masuk kelas, serta melakukan pengecekan kepada guru jika tidak hadir di sekolah.

Kedua kepala sekolah berusaha memotivasi guru dengan melakukan pendekatan agar kinerja meningkat secara beragam untuk meningkatkan profesional guru dan tidak menurun. Motivasi diberikan kepada guru dengan memberikan penghargaan, untuk guru yang berprestasi diberikan dengan mengucapkan rasa Syukur dan dilakukan di forum pertemuan.

Ketiga mengembangkan semangat para guru, dengan memberikan dukungan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya agar guru merasa puas dengan pekerjaannya jika ada motivasi dari atasannya.

Keempat, kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif, Penghargaan diberikan kepada guru berprestasi secara terbuka sehingga setiap guru memiliki kesempatan untuk meraihnya. Pemberian penghargaan ini dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar menimbulkan dampak positif.

c. Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru

Dalam menjalankan strategi meningkatkan kinerja guru di SMK PGRI 3 Palembang, sesuai dengan temuan penulis bahwa kepala sekolah melakukan beberapa hal guna memastikan kompetensi guru meningkat seiring dengan kinerja yang tumbuh baik melalui (a) Berterimakasih kepada guru yang telah mampu melaksanakan proses belajar mengajar dan datang ke sekolah tepat waktu dan tidak telat. (b) Memberikan apresiasi yang sangat tinggi kepada guru yang kreatif dan inovatif. (c) Memperhatikan aktualisasi guru dan ikut bangga jika guru kreatif meningkatkan kemampuannya dan dapat menciptakan hal baru-baru. (d) Menyapa dewan guru dan menanyakan kabar mereka. Hal ini untuk menumbuhkan kekeluargaan antara karyawan. Selanjutnya “guru adalah ujung tombak dalam Lembaga Pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas Pendidikan secara optimal. Guru harus bekerja keras atau berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan agar dapat menjadi guru yang profesional yang baik dan maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja guru untuk menuju guru yang profesionalitas telah dilakukan dengan sangat baik dengan mempraktikkan kekeluargaan, mengapresiasi guru yang berprestasi, memberikan penghargaan kepada guru yang profesional, dan mengedepankan kekeluargaan dalam bekerja.

Kendala Yang Terjadi Terhadap Pelaksanaan Strategi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesional Guru Di SMK PGRI 3 Palembang

a. Kendala Penguasaan dan Pemanfaatan Teknologi dan Informasi (TIK) dalam pembelajaran

Sebagian besar guru belum memanfaatkan TIK dalam proses pembelajaran. Masih ada sebagian guru-

guru yang belum memanfaatkan TIK dalam proses pembelajaran. Sebagian memang belum bisa dan terkendala juga dengan fasilitas sekolah, untuk itu program kita sekarang ini mengadakan pelatihan membuat media pembelajaran yang berbasis TIK.

b. Sarana dan Prasarana yang belum memadai

Sarana dan prasarana pendukung kegiatan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru masih sangat kurang dan menjadi masalah utama melalui menghambat pencapaian tujuan telah diprogramkan. sarana pendukung KBM di sekolah sangat kurang, mulai dari mobile, ruang BK, lab computer, sarana prasarana olahraga, seni, media, alat peraga dan teknologi pendukung lainnya sangat minim.

c. Kurangnya kedisiplinan, motivasi-motivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Sebagian guru belum memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Kehadiran di dalam kelas yang sering terlambat, kurangnya motivasi dan kesadaran untuk meningkatkan kompetensinya di bidang TIK dan memanfaatkannya dalam proses pembelajaran. Masih ada guru yang belum yang belum sadar untuk bersikap profesional dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan selama ini belum membawa hasil yang optimal terhadap profesional guru. Supervisi pengajaran yang dilakukan hanya observasi kelas dan melihat perangkat pembelajaran guru serta mengadakan pendekatan dengan memanggil guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran tepat waktu

Solusi yang ditempuh oleh Kepala Sekolah dalam menghadapi kendala Peningkatan Profesionalitas Guru

a. Memberi Motivasi kepada Guru

Memberikan motivasi kepada guru melalui upaya sekolah, dengan menyampaikan bantuan kepada pemerintah atau koordinasi dan konsultasi dengan serta menjalin kerjasama dengan pihak lain yang meningkatkan disiplin kerja, selain itu masih mendorong dan memotivasi guru serta menambah wawasan dengan motivasi guru serta menambah wawasan dengan menggunakan IT dan meningkatkan kualifikasi pendidikannya agar guru mau melanjutkan pendidikannya.

b. Merancang program pengembangan profesionalitas guru

Kepala sekolah memberikan tugas mengajar dan bidang studinya yang efektif, untuk lebih mengaktifkan MGMP agar sekolah dapat mendiskusikan masalah perencanaan dan pemecahan masalah yang terjadi di kelas, melakukan pembinaan dengan baik, akademik maupun karir, memberikan untuk mengikuti penataran baik diadakan di sekolah, dan memberikan sanksi kebijakan kepada guru yang sering terlambat diberikan teguran.

c. Penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kebutuhan pembelajaran Guru

Kepala Sekolah mengusahakan untuk dapat menyediakan sarana dan prasarana yang setidaknya layak dan memadai untuk dapat digunakan, dengan cara mengusahakan ke pihak Yayasan dan bekerjasama dengan pihak ketiga, selain itu dengan cara melakukan mapping kebutuhan jangka pendek, menengah, dan Panjang serta

melakukan mapping pendanaan guna memenuhi target berjangka dalam memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan bagi pembelajaran dan pengajaran di SMK PGRI 3 Palembang.

d. Disukusi dan kolaborasi dalam penyelesaian permasalahan

Untuk mengatasi adanya beberapa orang guru yang tidak antusias terhadap program pembinaan profesionalisme guru, diatasi dengan cara diajak berkomunikasi baik melalui rapat maupun dipanggil secara pribadi oleh kepala sekolah. Kepala sekolah mengambil inisiatif dengan cara mengangkat guru yang tugasnya membantu kepala sekolah dalam upaya memaksimalkan peningkatan kompetensi guru.

SIMPULAN

Peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru dilakukan dengan melakukan 2 program yaitu melakukan motivasi contoh kepada guru dan karyawan dalam menjalankan profesi dan profesionalitasnya sebagai guru di SMK PGRI 3 Palembang, kemudian dengan melakukan pengetatan disiplin agar kedisiplinan dapat dimulai dari diri karyawan terlebih dahulu untuk kemudian dapat dilihat dan dicontoh oleh peserta didik.

Hambatan yang ditemui adalah Kurangnya penguasaan guru terhadap Teknologi dan Informasi (TIK) dan pemanfaatannya dalam proses belajar, Sarana dan Prasarana yang belum memadai, Kurangnya kedisiplinan, motivasi dan kesadaran guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Solusi yang diambil adalah dengan membangun komunikasi yang efektif, membangun forum diskusi dapat membantu memfasilitasi

komunikasi yang efektif; mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru; merancang program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru. Kepala sekolah mendorong kolaborasi antar guru, di mana mereka dapat berbagi pengalaman, strategi pengajaran terbaik, dan sumber daya pembelajaran. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif; menyusun keuangan yang efektif; melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja guru secara berkala.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada keluarga saudara serta teman-teman yang sudah membantu memberikan dukungan dan support agar selesainya artikel yang di buat oleh penulis ini, semoga apa telah di buat dapat menjadi ilmu untuk semua yang membaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Adi, Isbandi Rukminto. 2005. *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. FISIP UI PRESS
- Amborse, G., & Harris, P. (2005) *Baics Design: Layout*. London: AV.
- Pearce, John II, Richard B. Robinson, Jr. 2014. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arbi, A. S. 2009. Pratikum Evaluasi Sensori. Dalam: Pengenalan Evaluasi Sensori. Universitas Terbuka, Jakarta, pp. 1-4. ISBN 9789790113558.
- Arifin, Muhammad & Dardiri, Ahmad. 2016. "Hubungan Kemampuan Penyesuaian Diri dan Pola Berfikir Dengan Kemandirian Belajar Serta Dampaknya Pada Prestasi Akademik Mahasiswa". *Jurnal Pendidikan Teori, Penelitian dan Pengembangan Volume 1 Nomor 10 Bulan Oktober Tahun 2016*.
- Arikunto, S. 2002 *Metedologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Darmiatun, S., & Nurhafizah, N.(2019).Peningkatan Kopetensi Pedagogig dan Profesional Guru TK Melalui Program Diklat Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(2), 704-714.
- David, Fred R, 2011. *Strategic Management*, Buku 1.Edisi 12 Jakarta.
- Depdiknas, 2011. *Pembinaan Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Dirjend Dikdasmen.
- Effendy, Muhajir.2018.3 Ciri Guru Profesional, *Kemendikbud.go.id* pada (25/11/2018).di Mendikbud[https://www.liputan6.com/health/read/3731693/3/ciri-guru-profesional-menurut-mendikbud#\(di akses 29 april 2023\)](https://www.liputan6.com/health/read/3731693/3/ciri-guru-profesional-menurut-mendikbud#(di%20akses%2029%20april%202023)).
- Kemendikbud RI.2012. *Buku Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta. Kemendikbud RI.

Kemendikbud RI.2014. *Manajemen Kepemimpinan Sekolah*. Jakarta. Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kemendikbud RI.

Kemendikbud RI.2017. *Buku Panduan Kerja Kepala Sekolah*. Jakarta:Kemendikbud RI.

Kristiawan,M.2019. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *Jurnal Manajemen, Kepemimpin, dan Supervisi Pendidikan*. Vol.4.hal.21-33.2019.di <https://www.researchgate.net/publication/335566260> (diakses 2 mei 2023).