

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMP
ISLAM MIFTAHUL HUDA KWANDANG KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

Ritmon Amala¹, Burhanudin Abdul Karim Mantau²

^{1,2}IAIN Sultan Amai Gorontalo

Email: ritmonamala@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini akan melihat Bagaimana Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Miftahul Huda Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara, dan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan hasil penelitian Eksistensi kepala sekolah di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang ditekankan pada empat hal yakni 1) Eksistensi Kepala Sekolah sebagai Perencanaan (Planing), 2) Eksistensi Kepala Sekolah dalam Mengorganisasikan (Organizing), 3) Eksistensi Kepala Sekolah untuk Melaksanakan (Actuating), dan 4) Eksistensi Kepala Sekolah untuk melakukan Pengawasan (Controlling). Untuk hambatan Eksistensi kepala sekolah di di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang teletak pada tahap pengorganisasian dan pelaksanaan. Pada tahap pengorganisasian terbentuk pada jumlah personil guru yang kualifikasi S-1 masih sangat terbatas sehingga SDM guru yang masih sangat rendah dalam peningkatan profesionalisme guru. Pada tahap pelaksanaan terbentuk pada anggaran dan fasilitas sarana dan prasarana di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang yang masih relatif terbatas. Serta Solusi yang ditawarkan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Miftahul Huda Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara, yakni dengan meningkatkan kedisiplinan guru, meningkatkan kepatuhan guru terhadap aturan-aturan sekolah yang telah disepakati bersama dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan workshop, kegiatan seminar serta pelatihan-pelatihan guru.

Kata Kunci : Manajemen, Kepala Sekolah, Profesionalitas

PENDAHULUAN

Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan atau potensi anak didik agar bisa menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berperilaku yang baik, berilmu, kreatif, cakap, mandiri dan menjadi warga Negara yang bermanfaat bagi bangsa dan Negara.¹

¹Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal III, h. 6.

Sebagai pengelola institusi pendidikan, seorang kepala sekolah sudah barang tentu memiliki peran yang sangat penting, hal ini dikarenakan seorang kepala sekolah adalah desainer disekolah atau dimadrasah itu sendiri. Seorang kepala sekolah juga harus mampu merancang program yang akan dilaksanakan kedepannya, baik itu dalam jangka waktu yang panjang, menengah, serta dalam jangka waktu yang pendek. Keberadaan seorang kepala sekolah yang baik kinerjanya akan memberikan dampak yang baik juga kepada bawahannya, terlebih lagi kepala sekolah juga dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

Seperti diketahui bahwa kepala sekolah adalah jabatan yang sangat krusial dalam sebuah lembaga pendidikan atau sekolah, dimana kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab penuh dalam pembangunan sekolah baik itu dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, dan pengawasan program kerja yang akan dilaksanakan kedepannya. Begitu pentingnya tugas seorang kepala sekolah sehingga arah kebijakan serta keberhasilannya sangat dinanti-nanti oleh semua elemen penunjang sekolah tersebut, baik itu siswa, guru, serta masyarakat setempat. Keberhasilan kepala sekolah tidak terlepas dari kerja sama dari semua elemen itu, maka dari itu dibutuhkan komitmen bersama dari semua elemen serta penerapan berbagai strategi dari kepala sekolah.

KAJIAN TEORI

Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah bagian komponen pendidikan memiliki peran dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal itu seperti yang tertera dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”² Kepala sekolah merupakan orang terpenting dan menjadi unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan pernah kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Oleh karena itu kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis dan menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di sekolah.³

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.⁴ Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal, pernyataan Kartini Kartono dalam buku Idochi Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu,

²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h.25.

³Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta : Teras, 2009) h. 167.

⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta :Ghalia Indonesia, 2006) h. 83.

menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan.⁵

Fungsi dan Peran Kepala Sekolah

EMAS yang kemudian dijabarkan sebagai “Edukator, Manajer, Administrator, dan Supervisor”, Hal itu harus dilaksanakan dan dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah. Namun dengan berjalannya waktu ternyata hal itu tidak cukup, tetapi seorang kepala sekolah harus mampu menjadi seorang leader, innovator, serta menjadi motivator disekolahnya. Maka dari itu dalam perkembangan khususnya pada manajemen pendidikan, seorang kepala sekolah harus mampu menerapkan (EMASLIM) Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan motivator. Dengan demikian maka sekolah yang dikelolanya akan mejadi lebih baik.⁶

Kepemimpinan pendidikan memiliki fungsi sebagai berikut diantaranya:

- a. Menumbuhkan serta memberikan kebebasan berfikir dan ide-ide cemerlang baik itu secara berkelompok maupun perindividu.
- b. Menumbuhkan keadaan yang harmonis seperti saling membantu antara satu dengan yang lainnya sehingga timbul rasa kepercayaan dirimasing-masing individu dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Menolong para bawahannya untuk dapat menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapi, baik itu dilingkungan keluarga maupun lingkungan sekolah baik itu secara individu maupun secara kelompok.⁷

Tugs dan fungsi kepala sekolah diantaranya adalah:

1. Edukator (Pendidik)

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Edukator) maka harus memilik beberapa cara yang tepat dalam mengembangkan kemampuan tenaga kependidikan yang berada disekolahnya. Kepala sekolah juga harus mampu membuat keadaan sekolah yang menyenangkan, serta dapat memberikan dorongan kepada warga sekolah untuk menciptakan kinerja yang prima, kepala sekolah juga harus mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang menarik sehingga disukai oleh peserta didik.⁸

Kepala sekolah sebagai seorang pendidik maka harus mampu menegakkan serta memajukan serta mengembangkan empat nilai yakni:

- a. Kejiwaan, kejiwaan yang dimaksud adalah yang berkaitan dengan keadaan batin dan karakter individu

⁵Moch.Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2004), h. 78.

⁶Op, *Cit.*,h. 97-98.

⁷Muwahid Shulhan, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Ilmu, 2004), h.55.

⁸Op, *Cit.*,h. 99.

- b. Budi Pekerti, budi pekerti yang dimaksud adalah mengenai baik dan buruk sikap seseorang.
- c. Jasmani, jasmani yang dimaksud adalah keadaan atau kondisi badan atau tubuh individu terkait dengan kesehatan dan bentuk tubuh manusia secara ragawi.
- d. Estetika, hal-hal yang berhubungan dengan nilai pada keindahan setiap individu.⁹

Kepala sekolah sebagai educator dapat melakukan beberapa kiat untuk meningkatkan kinerjanya, terutama untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan kemampuan belajar peserta didik dapat diuraikan sebagai berikut yakni:

- a. Melibatkan para guru dalam mengikuti DIKLAT pengembangan SDM, selain itu kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan serta motivasi kepada guru-guru untuk dapat melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.
- b. Kepala sekolah harus mampu mendorong satuan kerja evaluasi hasil belajar siswa untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kemudian dari hasil evaluasi tersebut dapat diumumkan melalui papan pengumuman atau media online sekolah, hal ini dilakukan agar semua pihak sekolah baik itu guru maupun siswa dapat mengaksesnya.
- c. Pemanfaatan waktu belajar yang efektif di sekolah melalui berbagai cara yang bisa dilakukan oleh guru selama kegiatan pembelajaran berlangsung contohnya membuka dan menutup pembelajaran di kelas sesuai waktu yang telah ditentukan.¹⁰

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang sangat besar terlebih menjadi seorang pendidik maka dari itu kepala sekolah menjadi panutan untuk seluruh warga sekolah. Oleh karena kepala sekolah sebagai ujung tombak atau posisi yang sangat strategis dalam pengembangan sekolah kedepannya.

2. Manajer

Manajemen atau sebuah tata laksana adalah merupakan proses yang dilaksanakan baik itu dari perencanaan sampai pada pelaksanaan yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Hal ini dikatakan sebagai proses dikarenakan seorang manajer harus berusaha semaksimal mungkin untuk menggerakkan segala kekuatannya untuk mendayagunakan berbagai unsure untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.¹¹

⁹Op, *Cit.*,h. 123-124.

¹⁰*Ibid.*,h. 100-101.

¹¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 103.

Seperti yang dikemukakan oleh Stoner mengenai fungsi seorang manajer yang harus diimplementasikan dalam sebuah organisasi, yakni:

- a) Kepala sekolah harus mampu bekerja dengan orang lain
- b) Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan
- c) Dengan waktu yang terbatas kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan
- d) Kepala sekolah harus berfikir secara analistik dan konseptual
- e) Kepala sekolah sebagai juru penengah
- f) Kepala sekolah sebagai politisi.¹²

Dari pemaparan di atas dapat dipahami bahwa kepala sekolah sebagai manajer harus dapat mengantisipasi perubahan, memahami dan mengatasi situasi, mengakomodasi dan mengadakan orientasi kembali.

1) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional sebagai berikut:¹³

- a. Kemampuan mengelola kurikulum harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran, penyusunan kelengkapan data administrasi bimbingan konseling, penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan belajar peserta didik di perpustakaan.
- b. Kemampuan mengelola administrasi peserta didik harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik, penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan ekstrakurikuler, dan penyusunan kelengkapan data administrasi hubungan sekolah dengan orang tua peserta didik.
- c. Kemampuan mengelola administrasi personalia harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga guru serta pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan non guru, seperti pustakawan, laporan, pegawai tata usaha, penjaga sekolah, dan teknisi.
- d. Kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi gedung dan ruang, pengembangan data administrasi *meubeler*, pengembangan kelengkapan data administrasi alat mesin kantor (AMK), pengembangan kelengkapan data

¹²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta :Ghalia Indonesia, 2006) h. 97.

¹³Op.Cit., h. 107.

administrasi buku atau bahan pustaka, pengembangan kelengkapan data administrasi alat laboratorium, serta pengembangan kelengkapan data administrasi alat bengkel dan workshop.

- e. Kemampuan mengelola administrasi kearsipan harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi surat masuk, pengembangan data administrasi surat keluar, pengembangan kelengkapan data administrasi surat keputusan dan pengembangan kelengkapan data administrasi surat edaran.
- f. Kemampuan mengelola administrasi keuangan harus diwujudkan dalam pengembangan administrasi keuangan rutin, pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari masyarakat dan orang tua peserta didik, pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari pemerintah yakni uang yang harus dipertanggung jawabkan (UYHD), dan dana bantuan operasional (DBO), pengembangan proposal untuk mendapatkan bantuan keuangan, seperti hibah atau *block grant*, dan pengembangan proposal untuk mencari berbagai kemungkinan dalam mendapatkan bantuan keuangan dari berbagai pihak yang tidak mengikat.¹⁴

Dari penjelasan di atas dapat diambil pemahaman bahwa kepala sekolah sebagai administrator harus mampu mengelola semua perangkat KBM secara sempurna dengan bukti berupa data administrasi yang akurat serta mampu mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fungsi pengawasan atau supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi lebih dari itu. Supervisi mencakup penentuan kondisi atau syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif dan usaha memenuhi syarat-syarat itu.¹⁵

Sedangkan buku pedoman Administrasi dan Supervisi pendidikan, supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dengan lebih baik.¹⁶

Beberapa langkah yang perlu dikerjakan supervisor antara lain:

¹⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 107-108.

¹⁵M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 76.

¹⁶Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.154.

- a) Membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat.
- b) Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan bahan pelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan masyarakat.
- c) Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, untuk observasi pada saat guru mengajar dan selanjutnya didiskusikan dengan guru.
- d) Pada awal tahun pelajaran baru, mengarahkan penyusunan silabus sesuai kurikulum yang berlaku.
- e) Menyelenggarakan rapat rutin untuk membawa kurikulum pelaksanaannya di sekolah. Setiap akhir pelajaran menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program sekolah.

Selanjutnya sebagai implikasi tugas supervisor tersebut beberapa hal yang perlu dilakukan kepala sekolah adalah :

- a) Mengetahui keadaan/kondisi guru dalam latar belakang kehidupan lingkungan dan sosial ekonominya.
- b) Merangsang semangat kerja guru dengan berbagai cara.
- c) Mengusahakan tersedianya fasilitas yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan guru.
- d) Meningkatkan partisipasi guru dalam kehidupan sekolah.
- e) Membina rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah antar kepala sekolah, guru, dan pegawai.
- f) Mempererat hubungan sekolah dengan masyarakat, khususnya BP3 dan orang tua peserta didik.¹⁷

Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan (guru) harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru senior untuk membantu melaksanakan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkannya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

3) Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.¹⁸

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup:

- a) Kepribadian
- b) Keahlian dasar
- c) Pengalaman dan pengetahuan profesional
- d) pengetahuan administrasi dan pengawasan.¹⁹

¹⁷Op, Cit., h. 185-186.

¹⁸Ibid., h. 115.

Menurut Koontz dalam buku Sulistyorini menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan kepada guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.²⁰

Dalam penerapannya, kepala sekolah sebagai *leader* dapat dilihat dari tiga sifat kepemimpinan yaitu: demokratis, otoriter, dan bebas (*laissez faire*). Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersama oleh seorang *leader*, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat diambil pemahaman bahwa kepala sekolah sebagai *leader* dalam melaksanakan tugasnya dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan kematangan para tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat diantara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

4) Kepala Sekolah sebagai *Innovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.²¹

Kepala sekolah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara:

- a) Konstruktif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya kepada masing-masing tenaga kependidikan.
- b) Kreatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. hal ini dilakukan agar tenaga kependidikan dapat memahami apa-apa yang disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah.
- c) Delekatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berupaya

¹⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 110.

²⁰*Ibid.*, h. 175.

²¹*Op.Cit.*, h.118.

mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

- d) *Integrative*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan produktif.
- e) Rasional dan objektif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif.
- f) Pragmatis, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan yang dimiliki sekolah.
- g) Keteladanan, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik.
- h) *Adaptabel* dan fleksibel, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mampu berusaha beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.²²

Jadi sesuai dengan pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa dalam melaksanakan serta menjalankan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah.

5) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Adapun tugas dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah:²³

1. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang

²²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 118-119.

²³*Ibid.*, h. 120-122

perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

2. Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

3. Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah :

- a) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya
- b) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya
- c) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

4. Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

5. Penghargaan

Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

Jadi, dari pemaparan di atas dapat dipahami bahwa kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Hakikat Profesionalisme Guru

Profesionalisme merupakan sifat dari seorang profesional, dan profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok, yang disebut profesi, artinya pekerjaan tersebut bukan sebagai pengisi waktu luang atau hobi belaka. Jika profesi diartikan sebagai pekerja, maka profesional dapat diartikan sebagai pandangan untuk berpikir, berpendirian, bersikap dan bekerja sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.²⁴ Profesionalisme secara leksikal berarti sifat profesional yang menunjukkan derajat atau standar performance (ability and attitude) anggota profesi yang mencerminkan adanya kesesuaian dengan kode etik profesi yang bersangkutan. Dalam kaitan dengan profesi guru, guru profesional disyaratkan memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat untuk tingkat SMP/MTs. Selain itu memiliki kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional²⁵

Dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 disebutkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip: a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Selanjutnya dalam pasal 8 UU tentang Guru dan Dosen juga diatur bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Yang dimaksud kompetensi dalam undang-undang tersebut yakni seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan diakui oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

²⁴Kunandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Rajawali Press, 2007), h. 45.

²⁵Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Data-data yang diperoleh berupa kata-kata tertulis, ucapan lisan, bentuk perilaku yang dapat diamati melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, maka peneliti menganalisa dengan cara metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²⁶

HASIL PENELITIAN

Eksistensi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Miftahul Huda Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara

Dalam dunia pendidikan kepemimpinan merupakan kunci kesuksesan lembaga pendidikan. Karena dengan kepemimpinan yang baik, maka suatu lembaga pendidikan akan berkembang dengan pesat dan maju. Tentunya sebagai pemimpin, seseorang memiliki kesempatan untuk mengelola segala potensi baik untuk tujuan yang ingin dicapai, atau untuk tujuan pribadi. Pilihan tersebut memberikan arti kepemimpinan sebagai amanah, apakah digunakan untuk kepentingan umum, atau sebaliknya untuk kepentingan pribadinya sendiri. Untuk itu, seorang pemimpin akan dapat menentukan arah lembaga yang dipimpinnya, maju atau bahkan mundur, berkembang atau bahkan hancur berantakan. Oleh karena itu, singkatnya kepemimpinan yang dikelola secara proporsional akan memajukan lembaga pendidikan secara baik. Pekerjaan yang sangat strategis dan harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah adalah menjadikan kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, dan sebagai supervisor (EMAS). Tapi kenyataannya dengan berjalannya waktu bahwa sebagai kepala sekolah tidak cukup dengan hal itu, tetapi sebagai kepala sekolah harus mampu juga menjadi sebagai motivator, innovator dan leader disekolahnya. Sehingga pada perkembangannya manajemen pendidikan saat ini kepala sekolah sekurang kurangnya mampu menjadi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator dan Motivator (EMASLIM).²⁷

Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan sub pokok bahasan pada aspek manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru, maka akan diuraikan sebagai berikut ;

1. Eksistensi Kepala Sekolah sebagai Perencanaan (*Planing*)

Pada tahap awal manajemen kepala sekolah di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang adalah membuat perencanaan dalam bentuk rencana kerja kepala sekolah mencakup program pengajaran, program kesiswaan atau

²⁶*ibid.*, h. 6.

²⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 97-98.

kemuridan, program personalia, program penataan gedung sekolah, program supervisi dan program hubungan masyarakat.

2. Eksistensi Kepala Sekolah dalam Mengorganisasikan (*Organizing*)

Peneliti menemukan bahwa, SMP Islam Miftahul Huda Kwandang sudah terlaksana dengan baik untuk pengorganisasian, hal ini dapat dibuktikan dengan tugas dan fungsi pokok bagi seorang guru yang telah mendapatkan peran dari kepala sekolah untuk tugas yang diembanya, sudah sesuai dengan apa yang dijalankan disekolah ini.

3. Eksistensi Kepala Sekolah untuk Melaksanakan (*Actuating*)

Peningkatan kompetensi pedagogik, dan profesional guru di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang mencakup; Peningkatan kompetensi kurikulum, peningkatan kompetensi kualitas dan efektivitas pembelajaran, dan peningkatan kompetensi Kedisiplinan Siswa dan Guru.

4. Eksistensi Kepala Sekolah untuk melakukan Pengawasan (*Controlling*)

Aspek terakhir menyangkut eksistensi peran kepala sekolah di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang adalah *controlling* atau pengawasan. Dalam tahapan ini kepala sekolah mengemukakan bahwa kemampuan kepala Sekolah dalam melakukan pengawasan akan sangat berpengaruh terhadap aktivitas setiap komponen untuk menepati perencanaan yang telah dilakukan. Karena pada intinya pengawasan berpijak sepenuhnya pada perencanaan, dan untuk ini di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang dilakukan rapat koordinasi mingguan untuk melakukan evaluasi program mingguan seluruh komponen kegiatan baik kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, ketatausahaan maupun hubungan dengan masyarakat. Dalam kesempatan ini pula dilakukan penajaman terhadap perencanaan aktivitas seluruh komponen pada minggu depannya. Hal ini dilakukan pada setiap akhir pekan. Pada kesempatan ini dilakukan pula pembinaan kepada seluruh personalia untuk membangun komitmen kinerja agar lembaga ini kian kuat dan baik ke depan.²⁸

Salah seorang pengawas juga menyampaikan bahwa, untuk tahapan peran kepala sekolah untuk pengawasan atau *controlling* di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan adanya pengawasan yang cukup baik dari kepala sekolah yang dilaksanakan setiap minggu atau akhir pekan dengan begitu dapat menjadikan guru-guru bisa terawasi dalam hal profesionalitas dan mutunya dalam proses pembelajaran, selain itu pula dengan diadakannya pengawasan setiap minggu oleh kepala sekolah menjadikan pembinaan bagi guru-guru yang ada di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang.²⁹

²⁸Rita InonNggilu, Kepala Sekolah SMP Islam Miftahul Huda Kwandang, *Wawancara*, 09 Januari 2019.

²⁹Fahriyah Uno, Pengawas Kementerian Agama Kabupaten Gorontalo Utara, *Wawancara*, 03 Februari 2019.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 17 Nomor 1 Juni 2021

Halaman 90-103

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

Sebagaimana bahasan di atas, tampak bahwa kesemua proses sejak dari perencanaan hingga evaluasi, jika dikaitkan dengan kemampuan kepala Sekolah selaku pemimpin dalam manajemen kepala sekolah tampak bahwa dengan kemampuan kepala Sekolah dalam melaksanakan fungsi manajemen dengan baik menjadikan SMP Islam Miftahul Huda Kwandang memiliki progresivitas yang cukup tinggi.

KESIMPULAN

Manajemen kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Miftahul Huda Kwandang yang ditekankan pada empat hal yakni 1) Eksistensi Kepala Sekolah sebagai Perencanaan (*Planing*), 2) Eksistensi Kepala Sekolah dalam Mengorganisasikan (*Organizing*), 3) Eksistensi Kepala Sekolah untuk Melaksanakan (*Actuating*), dan 4) Eksistensi Kepala Sekolah untuk melakukan Pengawasan (*Controlling*). suda berjalan cukup baik hal ini dibuktikan dengan menjadikan SMP Islam Miftahul Huda Kwandang memiliki progresivitas yang cukup tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Maimun dan Agus zainul fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*, Malang : UIN Maliki Press, 2010.
- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Akhmad Sudrajat, *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Putra, 2003.
- Bibeault, B., & Katz, Y., *South African Qualifications Authority* University of Technology, 2011.
- Departemen Agama RI, *Al qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV J-ART, 2005.
- Djaman Satori, Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007.