

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 15 MERANGIN PROVINSI JAMBI

Andika Rudi Arvia¹, Lukman Hakim², Ida Rianty³

Universitas Sultan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

Email: andikarudi435@gmail.com¹, lukmanhakim@uinjambi.ac.id², idarianty68@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 15 Merangin, Provinsi Jambi. Kompetensi profesional guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi langsung, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru antara lain: 1) Melakukan kegiatan tambahan seperti yang berhubungan dengan spritualitas atau keagamaan; 2) Persiapan pembuatan kelengkapan alat mengajar; 3) Standarisasi profil setiap guru mengajar. Kendala kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru, 1) Kurangnya dukungan penuh dari masyarakat dan orang tua terhadap program-program sekolah; 2) Keterbatasan sumber daya, dana, fasilitas, dan jumlah; 2) Kesulitan dalam menemukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru; 3) Kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi; 3) Tingginya beban kerja guru; 4) Kurangnya kolaborasi dan pembaruan kurikulum. Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMAN 15 antara lain: 1) Membangun dan Mengartikulasikan Visi; 2) Membuat Keputusan Strategis; 3) Mengembangkan Rencana Aksi; 4) Membangun Tim yang Kuat; 5) Memantau dan Mengukur Kemajuan; 6) Mengatasi Tantangan dan Perubahan

Kata kunci: *Strategi Kepala Sekolah, Pengembangan Kompetensi Profesional Guru, SMA N 15 Merangin Jambi*

PENDAHULUAN

Hari ini, era ekonomi dan informasi yang berkembang pesat mendominasi kehidupan manusia (Setiawan, 2018). Hal ini mengakibatkan pergeseran nilai dan perkembangan di tengah masyarakat. Lembaga pendidikan harus mengambil peran dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki daya saing. Selain itu, globalisasi dan modernisasi juga telah menimbulkan berbagai persoalan moral dalam masyarakat kita (Mahsun, 2013). Untuk mengatasi hal ini, salah satu langkah konkret adalah mengembangkan fungsi lembaga pendidikan dengan baik, sehingga dapat mengintegrasikan kemampuan teknologi dan ilmu pengetahuan dengan iman dan taqwa.

Salah satu tujuan pendidikan adalah memungkinkan peserta didik tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensinya (Arifin, 2017). Penyelenggaraan pendidikan harus mampu mencapai tujuan pendidikan tersebut. Diharapkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dapat memberikan kontribusi positif agar peserta didik memiliki sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang baik. Pendidikan merupakan pilar kemajuan suatu

bangsa, dengan asumsi bahwa pendidikan sangat penting dan diperlukan dalam segala aspek. Minnah Elwiddah menjelaskan bahwa pendidikan adalah hak bagi semua warga Indonesia tanpa kecuali, tanpa memandang golongan ekonomi, dan hal ini merupakan realisasi yang adil dalam dunia pendidikan (Minnah & Huda, 2018).

Tujuan pendidikan sangat tergantung pada profesionalisme kepala sekolah dalam memimpin organisasi pendidikan (Iskandar, 2013). Oleh karena itu, penting bagi sebuah sekolah untuk memiliki pemimpin yang inovatif. Miftah Thoha (2017) berpendapat bahwa kemampuan organisasi pendidikan dalam mencapai hasil yang positif atau negatif sangat bergantung pada cara kepala sekolah memimpin organisasi tersebut. Kemajuan dan kemunduran sekolah dipengaruhi oleh sejauh mana kepala sekolah dapat memenuhi tanggung jawabnya sebagai pemimpin yang mulia dalam organisasi tersebut.

Pendidikan berkualitas akan memiliki dampak positif pada perkembangan institusi dan lembaga, termasuk institusi sekolah (Minsih dkk, 2019). Hal ini dapat dicapai melalui kerjasama yang solid antara kepala sekolah dan pendidik, yang akan sinergi dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas kinerja guru menjadi persyaratan utama dalam menghadapi tantangan di masa depan, seperti era globalisasi yang kompetitif yang dikenal sebagai revolusi 4.0 dan menuju ke arah revolusi 5.0.

Era globalisasi saat ini menunjukkan adanya banyak tantangan yang harus dihadapi oleh institusi pendidikan, terutama dalam hal kepemimpinan dan produktivitas kerja guru (Pewangi, 2016). Tantangan tersebut menuntut agar SDM yang dimiliki sekolah memiliki kemampuan untuk bersaing dan menjadi kekuatan yang mendorong perkembangan dunia pendidikan. Oleh karena itu, globalisasi menuntut adanya perubahan di berbagai bidang, termasuk SDM yang berkualitas, sarana penunjang yang memadai, dan dukungan dari semua pihak.

Setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mengasah kemampuan kepemimpinannya, karena setiap orang memiliki pengaruh pada orang lain (Djafri, 2017). Pengaruh ini akan tumbuh dan berkembang tergantung pada kondisi atau situasi tertentu. Untuk mengembangkan kemampuan dan sikap yang berpengaruh pada individu, kelompok, atau organisasi, digunakanlah kepemimpinan yang disertai dengan gaya kepemimpinan. Dalam kesimpulannya, seorang pemimpin adalah individu yang memegang jabatan formal dan memiliki anak buah atau bawahan dalam struktur formal.

Seorang guru profesional seharusnya memiliki kemampuan untuk menanggung dan menjalankan tugasnya sebagai pendidik terhadap siswa, orang tua, masyarakat, agama, bangsa, dan negara. Guru profesional memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi berarti memiliki kemandirian, di mana guru dapat memahami, mengelola, mengontrol, menghargai diri sendiri, dan bangga dengan pencapaian yang telah diraih. Sebelum memiliki kemampuan untuk mengatur orang lain, seseorang harus dapat mengatur dirinya sendiri terlebih dahulu.

Sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan, guru memiliki tujuan untuk menjalankan dan mencapai sasaran sistem pendidikan nasional (Widiansyah, 2018). Tujuan

tersebut meliputi pengembangan potensi siswa agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang mulia, berilmu, mandiri, cakap, sehat, kreatif, dan menjadi warga negara yang bertanggung jawab serta demokratis. Untuk memenuhi kriteria profesional tersebut, guru harus melalui proses yang berkelanjutan dalam meraih derajat profesional yang sebenarnya, termasuk dalam hal kompetensi tata kelola kelas. Guru yang hebat adalah mereka yang memiliki kompetensi dalam bidang keilmuan dan metodologi pembelajaran. Keterkaitan antara kedua hal ini akan tercermin melalui kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, guru diharapkan menguasai kompetensi dalam tata kelola kelas, siswa, dan interaksi sinergis di antara ketiganya.

Sekolah bermutu memiliki karakteristik menghasilkan output dinamis melalui kualitas dan kinerja guru yang mengedepankan prinsip produktivitas (Asiah, 2017). Upaya peningkatan kinerja dan produktivitas guru disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan berpedoman pada visi-misi yang telah ditentukan melalui program-program unggulan yang berfokus pada aspek teoritis, teknis, moral, dan konseptual. Mutu manusia yang dibutuhkan oleh Indonesia di masa depan adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk bersaing dalam kompetisi yang semakin ketat dengan bangsa-bangsa lain di dunia (Muhardi, 2004). Mutu manusia seperti itu lahir dari pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, peran dan kedudukan guru serta dosen sangat strategis. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional. Guru dan dosen sebagai tenaga profesional memiliki visi untuk menyelenggarakan pembelajaran berdasarkan prinsip profesionalitas guna memenuhi hak yang setara bagi semua warga negara agar mendapatkan pendidikan yang berkualitas.

Selain itu, pendidikan juga berperan dalam membentuk karakter dan akhlak yang baik, yang dapat mengubah individu dari kebodohan dan kegelapan. Rasulullah SAW diutus untuk mengajarkan manusia agar memiliki akhlak mulia dan terbebas dari kesesatan. Melalui surat al-Baqarah ayat 151 Allah SWT berfirman:

Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.” (QS. 2:151).

Substansi yang terdapat pada ayat tersebut adalah bahwa dengan penyelenggaraan pendidikan, yang mulanya Rasulullah SAW ajarkan, mengubah dari yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu supaya bisa menaikkan tingkat produktivitas kinerja guru, selain bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya juga demi mencapai kenikmatan hidup yang bahagia di dunia serta akhirat.

Produktivitas berkaitan erat dengan mutu dan efisiensi. Untuk mencapai produktivitas, diperlukan penerapan beberapa ide atau prinsip, seperti menerapkan efektivitas agar input dan sumber daya dapat digunakan dengan efisien dan mengurangi biaya sekecil mungkin, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta menciptakan nilai tambah yang stabil. Produktivitas dapat dicapai dengan dukungan kerja keras dan cerdas.

Menurut Farid Poniman, yang dikutip oleh (Mukhtar dkk, 2016) pekerja keras dan cerdas memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan skala waktu, yaitu dengan menggunakan kecerdasan untuk meningkatkan skala dan waktu kerjanya. Mereka dapat berpikir, merespon, memiliki wawasan, dan berani menghadapi risiko. Semakin keras dan cerdas kerja mereka, semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat mereka capai.
2. Mampu meningkatkan efektivitas sistem, yaitu mampu membuktikan kemampuan sistem kerja dalam mengelola seluruh kegiatan dengan sistematis dan prioritas yang sempurna.
3. Individu dianggap cerdas jika mampu menggandakan prestasi kerjanya dan mempertahankan kinerja tersebut dalam jangka waktu yang lama.
4. Mampu membangun orang lain, yaitu mampu membuat anggota timnya menjadi lebih baik dalam bekerja secara tim dan dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan.

Kepala Sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai administrator, mereka harus menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Sebagai leader, mereka harus bekerja sama dengan individu lain di sekolah. Sebagai supervisor, mereka membantu guru mengembangkan kapasitas mengajar. Diharapkan kepala sekolah dapat memimpin institusi pendidikan menuju ke arah yang lebih baik. SMAN 15 Merangin adalah SMA di Kabupaten Merangin dan satu-satunya di Kecamatan Jangkat Timur. Lokasinya strategis dan mudah dijangkau dari desa-desa di Jangkat Timur. Untuk mewujudkan visi misi SMAN 15 Merangin, diperlukan Sumber Daya Guru yang profesional untuk menyelenggarakan pendidikan secara menyeluruh dan meningkatkan kualitas pendidikan agar lulusan dapat bersaing di tingkat provinsi dan nasional.

Selama observasi peneliti di sekolah tersebut, penulis melihat aktivitas sehari-hari para guru. Meskipun kebanyakan guru di sana memiliki gelar sarjana, masih ada yang enggan mengembangkan diri. Hal ini terlihat dari penggunaan gaya dan metode pengajaran yang masih klasik. Namun, penggunaan teknologi modern seperti infocus dapat digunakan untuk mengombinasikan metode klasik dan modern guna meminimalisir kebosanan peserta didik.

Selain itu, ada juga guru yang tidak memanfaatkan teknologi media pendidikan yang semakin berkembang seperti komputer, laptop, dan infocus. Sebagai pendidik, mereka seharusnya memiliki kecakapan untuk mengoperasikan teknologi tersebut.

Oleh karena itu, meskipun sebagian besar guru di SMAN 15 Merangin memiliki gelar sarjana, mereka masih membutuhkan bimbingan dan pembinaan dari Kepala Sekolah. Sebagai pemimpin di institusi pendidikan, Kepala Sekolah di SMAN 15 Merangin harus dapat meningkatkan kompetensi profesional guru seiring dengan perkembangan zaman. Kepala Sekolah diharapkan memiliki strategi untuk mengembangkan kompetensi profesional guru guna mencegah pembelajaran yang monoton dan menciptakan lulusan berkualitas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai Pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Alasannya adalah karena kualitatif deskriptif lebih memberi penekanan ataupun mengarahkan penelitian pada pemaknaan serta mempertajam analisis logis di sisi lain juga menghindari penggunaan

statistika. Dipilihnya pendekatan ini sebenarnya berimplikasi langsung terhadap prosedur penelitian yang dilaksanakan, khususnya pada tahap analisis data serta fakta penelitian. Jadi, dipilihnya pendekatan ini dikarenakan peneliti ingin melakukan kajian yang komprehensif mengenai cara kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 15 Merangin.

Melalui ditimbang melalui berbagai pemikiran yang logis ditetapkan beberapa orang bisa memberi informasi mengenai data yang terkait pada penelitian yaitu mengenai pengembangan kompetensi profesional guru di SMAN 15 Merangin provinsi Jambi antara lain: 1) Kepala SMAN 15 Merangin provinsi Jambi. 2) Wakil Kepala Sekolah Bidang pengembangan SDM. 3) Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum. 4) Tenaga Kependidikan (Tata Usaha). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi (pengamatan), wawancara, dokumentasi. Analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis model data mengalir (*flow model*). Suharsimi Arikunto, mengatakan bahwa pada dasarnya prosedur menganalisis data terdiri dari tiga tahapan, yakni persiapan, tabulasi, serta penerapan data didasarkan pada pendekatan penelitian (Arikunto, 2019)

HASIL PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru merujuk pada kualitas dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik (Jamin, 2018). Ini melibatkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk menjadi guru yang efektif dan berkualitas. Kompetensi profesional guru mencakup beberapa dimensi yang penting, pengetahuan subjek, metodologi mengajar, keterampilan komunikasi, penilaian dan evaluasi, pengembangan profesional, etika profesi. Kompetensi profesional guru merupakan komponen penting dalam menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas dan mendukung perkembangan siswa. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang kuat cenderung dapat memberikan pengajaran yang efektif, mendukung perkembangan siswa secara holistik, dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan positif.

Tidak bisa kita tolak bahwa kita hari ini hidup di bumi dimana semua bersipat sangat dinamis hal ini terjadi karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat, seiring dengan itu perkembangan itu tentu harus diiringi dengan perkembangan kaum terpelajar guna untuk mengantisipasi ketidak kendalian perkembangan tersebut, salah satu langkah awal untuk meningkatkan kualitas pelajar khususnya di Indonesia tentunya haruslah meningkatkan kualitas gurunya terlebih dahulu sebagai guru yang paling sering berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa.

Di SMAN 15 Merangin kualitas profesional guru terbilang cukup bagus, misalnya disamping guru melaksanakan kewajiban sebagai pengajar juga melakukan kegiatan tambahan seperti yang berhubungan dengan spiritualitas atau keagamaan dan juga tidak melupakan persiapan pembuatan kelengkapan alat mengajar seperti : membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), diawal semester baru membuat rencana tahunan (program tahunan), dan juga merencanakan program semester, dan membuat silabus guna memudahkan dalam proses pelaksanaan pembelajaran, juga mengajar dengan cara menggunakan metode yang

sesuai dengan materi agar siswa cepat memahami materi yang disampaikan dan tidak merasa jenuh dengan materi ajar tersebut.

Berkaitan dengan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang tenaga pengajar, sebagaimana yang sudah tertera dalam table tentang keadaan guru di SMAN 15 Merangin dapat diketahui bahwa profil dari setiap guru dan mereka juga sudah memenuhi standar sebagai tenaga pengajar yaitu sudah menyandang gelar sarjana strata 1, semuanya dapat diandalkan dalam proses mengajar dan mendidik siswa sesuai dengan pendidikannya masing-masing. Para guru dalam bidang pendidikan mengikuti standar kurikulum 2013 dan terus mengikuti perkembangan dan kemajuan kurikulum tersebut dalam pengajaran mereka. Mereka mempersiapkan segala perangkat pembelajaran dengan cermat, termasuk menyusun pekan efektif berdasarkan kalender pendidikan, program semester, program tahunan, silabus dan tematik, serta rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Semua tindakan ini dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh para guru.

Dalam konteks kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah mengembangkan empat jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, seperti yang tertera dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi tersebut meliputi Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional.

Kendala Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Profesi guru memiliki peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia untuk memajukan bangsa dan mengisi kemerdekaannya (Baro'ah, 2020). Dengan kemampuan dan usahanya, guru mempersiapkan pembelajaran untuk peserta didiknya. Oleh karena itu, guru dianggap sebagai kunci pembangunan bangsa yang maju di masa depan. Jika fungsi guru tidak dijalankan dengan baik, maka bangsa dan negara akan tertinggal dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Masalah-masalah yang terkait dengan dunia pendidikan dewasa saat ini masih membutuhkan perhatian dari semua pihak. Beberapa masalah tersebut antara lain kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target yang diinginkan dan masalah kesejahteraan guru yang seringkali tidak sejalan. Karena hal ini, kepala sekolah cenderung ragu dalam mengambil kebijakan.

Kepala sekolah menghadapi tantangan lain dalam bentuk faktor-faktor yang memengaruhi dukungan dari masyarakat dan orang tua. Salah satu contohnya adalah kurangnya dukungan penuh dari masyarakat dan orang tua terhadap program-program sekolah, yang menghambat perkembangan sekolah secara maksimal. Masalah di lingkungan pendidikan kita jauh lebih kompleks, di mana kendala umumnya terkait dengan tingkat kualitas dan kompetensi guru. Masalah tersebut mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengajar mata pelajaran tertentu, hingga tingkat profesionalisme guru yang rendah.

Dalam wawancara dengan kepala SMAN 15 Merangin mengenai faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi profesional guru, beliau menjelaskan sebagai berikut: "Setiap pekerjaan memiliki kendala dan hambatan, termasuk dalam menjalankan profesinya sebagai seorang guru. Beberapa kendala yang sering dihadapi adalah keterbatasan sarana prasarana, kurangnya pembiayaan, dan adanya faktor internal dari guru itu sendiri yang tidak

ingin mengembangkan potensinya. Selain itu, dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat, para guru perlu menjadi lebih proaktif dalam mengikuti perkembangan tersebut. Namun, mereka sering kali memiliki kesempatan yang terbatas untuk mengembangkan kemampuan mereka. Selain itu, arah kebijakan pendidikan, paradigma sistem pendidikan, dan perubahan kurikulum juga merupakan faktor yang berpengaruh dalam menghadapi hambatan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.”

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah menghadapi beberapa kendala yang mempengaruhi pengembangan kompetensi profesional guru. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya. Keterbatasan dana, fasilitas, dan jumlah staf menjadi hambatan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi para guru di sekolah. Kepala sekolah juga mengakui adanya kendala dalam memberikan akses yang memadai terhadap pelatihan, baik karena keterbatasan waktu, biaya, maupun kesulitan dalam menemukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Selain itu, motivasi dan partisipasi guru juga menjadi faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi profesional. Terkadang, beberapa guru kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka atau tidak aktif dalam mencari peluang pengembangan. Untuk mengatasi hal ini, kepala sekolah berupaya membangun budaya sekolah yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan mendorong partisipasi aktif guru dalam pelatihan dan kegiatan pengembangan lainnya.

Tingginya beban kerja juga menjadi kendala dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Guru-guru memiliki tanggung jawab mengajar, tugas administratif, serta keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler. Beban kerja yang tinggi ini dapat menghambat waktu dan energi yang dapat mereka alokasikan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah berusaha untuk mengurangi beban kerja yang tidak perlu dan memberikan waktu yang cukup bagi guru untuk mengembangkan diri.

Selain itu, kurangnya kolaborasi dan pembaruan kurikulum juga menjadi faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Terkadang sulit bagi kepala sekolah dan guru untuk berkolaborasi dalam memperbarui kurikulum sesuai dengan perkembangan terkini. Kepala sekolah menyadari pentingnya kolaborasi antara guru serta pembaruan kurikulum yang sesuai dengan tren pendidikan terkini. Untuk mengatasi hal ini, kepala sekolah berusaha untuk mendorong kolaborasi antara guru dan memfasilitasi pembaruan kurikulum melalui pertemuan rutin dan diskusi bersama.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Peran seorang pemimpin dalam menentukan masa depan adalah sangat penting dan kompleks. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menggambarkan visi yang jelas, memotivasi tim atau organisasi, membuat keputusan strategis, dan mengarahkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka Panjang (Purwanto, 2021). Berikut ini strategi kepala sekolah SMA Negeri 15 Merangin dalam pengembangan kompetensi professional guru, antara lain:

1. Membangun dan Mengartikulasikan Visi: Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang masa depan yang diinginkan. Visi ini harus diartikulasikan dengan cara yang

inspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya. Visi tersebut harus mampu menggambarkan tujuan yang kuat dan memberikan arah yang jelas bagi seluruh tim atau organisasi.

2. **Membuat Keputusan Strategis:** Pemimpin bertanggung jawab untuk membuat keputusan strategis yang akan membentuk arah dan tujuan jangka panjang. Keputusan strategis ini melibatkan pemilihan alternatif, alokasi sumber daya, identifikasi peluang dan risiko, serta penyesuaian dengan perubahan lingkungan. Keputusan strategis yang tepat akan membantu membangun fondasi yang kuat untuk masa depan yang sukses.
3. **Mengembangkan Rencana Aksi:** Pemimpin harus mampu mengembangkan rencana aksi yang terperinci untuk mencapai visi dan tujuan jangka panjang. Rencana aksi ini harus mencakup langkah-langkah konkret, penugasan tugas, jadwal waktu, serta pengaturan sumber daya yang diperlukan. Dengan merencanakan tindakan yang tepat, pemimpin dapat mengarahkan tim atau organisasi menuju masa depan yang diinginkan.
4. **Membangun Tim yang Kuat:** Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membangun tim yang kuat dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan pengembangan komunikasi yang efektif, pemilihan anggota tim yang tepat, pemberian peran dan tanggung jawab yang jelas, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Pemimpin juga harus mampu mengidentifikasi potensi dalam anggota tim dan memberikan dukungan serta pelatihan yang diperlukan untuk pengembangan mereka.
5. **Memantau dan Mengukur Kemajuan:** Pemimpin harus terus memantau dan mengukur kemajuan terhadap tujuan jangka panjang. Ini melibatkan pemantauan kinerja individu dan tim, evaluasi hasil yang dicapai, serta pengaturan langkah-langkah perbaikan jika diperlukan. Dengan memantau kemajuan secara teratur, pemimpin dapat mengidentifikasi hambatan atau masalah yang muncul dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk tetap berada di jalur yang benar.
6. **Mengatasi Tantangan dan Perubahan:** Seorang pemimpin harus siap menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi dalam perjalanan menuju masa depan. Pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang menentukan nasib khalayak orang banyak, maka seorang pemimpin dituntut untuk cerdas, bijaksana dan adil.

Untuk meningkatkan mutu sekolah dan mencapai tujuan sekolah, kepala sekolah harus memiliki strategi dan upaya dalam pengembangan kompetensi profesional guru (Solikhulhadi, 2021). Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pendidikan yang penting dalam lingkungan sekolah karena ia terlibat langsung dalam pelaksanaan setiap program pendidikan.

Untuk mengembangkan dan memajukan sekolah secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang beragam. Kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat menentukan keberhasilan suatu program pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam rangka pengembangan kompetensi profesional guru di SMA N 15 Merangin, pendekatan yang digunakan adalah memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh para guru itu sendiri. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui diskusi, kelompok kerja guru

(KKG), dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Melalui forum ini, para guru dapat berbagi pengalaman, saling belajar, dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan mereka. Selain itu, para guru juga diikutsertakan dalam berbagai kegiatan seperti seminar, diklat, dan pelatihan.

Pelatihan ini merupakan salah satu metode pembinaan yang efektif untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan guru-guru. Melalui pelatihan ini, guru-guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi mereka dengan belajar di jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dengan memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru-guru itu sendiri, SMA N 15 Merangin berusaha untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme guru-guru dalam pengajaran. Pendekatan ini memungkinkan guru-guru untuk terus mengembangkan potensi dan kemampuan mereka, sehingga dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru antara lain: 1) Melakukan kegiatan tambahan seperti yang berhubungan dengan spiritualitas atau keagamaan; 2) Persiapan pembuatan kelengkapan alat mengajar; 3) Standarisasi profil setiap guru mengajar. Kendala kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru, 1) Kurangnya dukungan penuh dari masyarakat dan orang tua terhadap program-program sekolah; 2) Keterbatasan sumber daya, dana, fasilitas, dan jumlah; 2) Kesulitan dalam menemukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru; 3) Kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi; 3) Tingginya beban kerja guru; 4) Kurangnya kolaborasi dan pembaruan kurikulum. Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMAN 15 antara lain: 1) Membangun dan Mengartikulasikan Visi; 2) Membuat Keputusan Strategis; 3) Mengembangkan Rencana Aksi; 4) Membangun Tim yang Kuat; 5) Memantau dan Mengukur Kemajuan; 6) Mengatasi Tantangan dan Perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Asiah, S. (2017). Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1-14.
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan merdeka belajar sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1063-1073.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.
- Jamin, H. (2018). Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19-36.
- Mahsun, A. (2013). Pendidikan Islam dalam arus globalisasi: Sebuah kajian deskriptif analitis. *Epistémé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 8(2), 259-278.

- Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2017).
- Minnah El Widdah dan Syamsul Huda, *Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Madrasah* (Jambi: Salim Media Indonesia, 2018).
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29-40.
- Muannif Ridwan, Ahmad Syukri, dkk. "Studi Analisis tentang makna pengetahuan dan ilmu pengetahuan serta jenis dan sumbernya." *Jurnal Geuthee, Penelitian multidisiplin* 4, no. 1 (April 2021): 3.
- Muhardi, M. (2004). Kontribusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas bangsa Indonesia. *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 20(4), 478-492.
- Mukhtar dkk, *Efektivitas Pimpin, kepemimpinan transformative dan komitmen organisasi* (Yogyakarta, CV Budi Utama, 2016), 136.
- Mukhtar Latif dkk. *Desain Pelatihan Produktif* (Jambi: kelompok Studi Penulis, 2016).
<https://repository.unja.ac.id/id/eprint/6419>.
- Mukhtar, dkk, *Akuntabilitas Kepala Madrasah* (Jambi: Pustaka Ma'arif Press, 2018).
- Mukhtar, *Pengembangan Karir Tenaga Pendidik teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama, 2016).
- Pewangi, M. (2016). Tantangan pendidikan islam di era globalisasi. *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 1-11.
- Purwanto, R. (2021). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 1(4), 151-160.
- Setiawan, D. (2018). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya. *JURNAL SIMBOLIKA Research and Learning in Communication Study*, 4(1), 62-72.
- Solikhulhadi, M. F. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 2(2), 14-102.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 229-234.