

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

DELA PURNAMA SARI

NPM : 2020060054



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **Dela Purnama Sari**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060054
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Sidang Tesis

Medan, 15 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd., CIQnR, CIQaR.

Pembimbing II



Dr. Amini, M.Pd.



PENGESAHAN TESIS

Nama : Dela Purnama Sari

Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060054

Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL

GURU DI SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN



Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Assoc.Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd)

Pembimbing II

(Dr. Amini, M.Pd)

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diketahui

Direktur

(Prof.Dr.H.Triono Eddy,SH.,M.Hum)

Ketua Program Studi

Assoc.Prof. Dr. Indra Frasetia, S.Pd., M.Si.

PENGESAHAN
STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN

Dela Purnama Sari




NPM : 2020060054

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyanggah Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada hari Selasa, Tanggal 15 September 2022

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si., CIQMK 1. 
- Ketua
2. Dr. Muhammad Isman, M.Hum. 2. 
- Sekretaris
3. Dr. Salim Aktar, M.Pd. 3. 
- Anggota



PERNYATAAN

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni, gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya . Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 15 September 2022

Peneliti,



DELA PURNAMA SARI

NPM : 2020060054

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN**

Dela Purnama Sari

NPM : 2020060054

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data (data collection), Reduksi data (data Reduction), dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru dalam menjalankan tugasnya yakni melalui program In Service Training. 2) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan yang pertama strategi formal yakni guru diarahkan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, strategi kedua yakni nonformal guru dengan keinginan dan motivasi yang kuat harus dapat melatih dan mengembangkan potensi yang berkaitan dengan profesi keguruan yang dimilikinya. 3) Beberapa kendala dalam pengembangan profesional guru adalah: a. Kurangnya minat guru secara mandiri untuk menciptakan kreatifitas dan inovasi baru dalam pembelajaran dikarenakan guru kurang menguasai model, metode maupun strategi pembelajaran.

b. Beberapa guru berlatar belakang pendidikan nonkeguruan sehingga kemampuan memahami psikologis dan pedagogik masih tergolong rendah.

c. Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak lengkapnya bahan untuk praktik siswa jurusan farmasi dan keperawatan.

Kata Kunci : Strategi Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru

THE PRINCIPAL'S STRATEGY IN DEVELOPMENT TEACHERS' PROFESSIONAL COMPETENCIES AT MEDAN WIRAHUSADA HEALTH VOCATIONAL SCHOOL

**Dela Purnama Sari
NPM : 2020060054**

ABSTRACT

This study aims to determine how the principal's strategy in developing the professional competence of teachers at the Wirahusada Health Vocational School in Medan. This study uses a descriptive qualitative approach. data collection is done by interview, observation, and documentation. Data analysis techniques used in this study are data collection (data collection), data reduction (data reduction), and drawing conclusions.

The results of the study show that: 1) Strategies that can be used to develop professional teacher competencies in carrying out both are through the In Service Training program.2) The principal's leadership strategy in developing the professional competence of teachers at the Wirahusada Health Vocational School, Medan, the first is a formal strategy, namely teachers are assigned by the institution to attend education and training, the second is a non-formal strategy, namely teachers with strong desire and motivation must be able to train and develop related potential. with the teaching profession.3) Some of the obstacles faced in developing the professional competence of teachers, namely: a. The lack of interest of teachers independently to create creativity and new innovations in learning is due to teachers lack of mastery of learning models, methods and strategies.b. Some teachers have non-teaching educational backgrounds so that the ability to understand psychology and pedagogy is still relatively low.c. Inadequate facilities and infrastructure such as incomplete materials for the practice of students majoring in pharmacy and nursing.

Keywords: *Principal Strategy, Teacher Professional Competence,*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum WR.WB.

Rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. atas segala limpahan rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada hambanya, Tuhan semesta alam, Maha Adil dan Maha Bijaksana. Salawat dan Salam juga penulis haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Nabi akhir zaman yang membawa misi kedamaian yang menyebar syari'at Islam kepada seluruh umat manusia didunia. Begitu pula salam sejahtera semoga selalu tercurah untuk keluarganya, para sahabat dan umatnya yang mengikuti ajaran dan petunjuknya sampai datang hari kiamat. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan “

Tujuan dari penulisan Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Studi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Di dalam proses penulisan Tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy , S.H., M.Hum.
2. Wakil Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak , ST.,M.Sc.
3. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof .Dr. Agussani , MAP.
4. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Sekaligus Dosen Penguji Bapak Assoc. Prof.Dr. Indra Prasetia ,S.Pd, M.Si, CIQnR.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi,M.Pd.,CIQnR,CIQaR.selaku DosenPembimbing I
6. Ibu Dr. Amini , M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II
7. Dosen penguji II Bapak Dr. Muhammad Isman, M.Hum
8. Dosen penguji III Bapak Dr. Salim Aktar,M.Pd.
9. Kepala SMK Kesehatan Wirahusada Medan, bersama dengan Dewan Guru.
10. Khusus untuk ibu saya ,terima kasih untuk doa dan dukungannya selama ini.
11. Teristimewah buat suami tercinta Sudiman, ST. dan anak tersayang Khalid Hamizan terima kasih buat dukungan dan semangatnya selama ini.

12. Terakhir buat semua Mahasiswa MMPT Kelas C RegulerC Stambuk
2020 terima kasih untuk kebersamaannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini masih jauh dari sempurna.
Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga
karya ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan.

Medan, 15 September 2022
Penulis,

Dela Purnama Sari

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Persetujuan Pembimbing	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Fokus Penelitian.....	7
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Strategi Kepala Sekolah.....	10
2.1.1 Tujuan Strategi.....	11
2.1.1.1.Komponen-Komponen Strategi	13
2.2. Pengertian Kepala Sekolah.....	16
2.2.1. Pelaksanaan Program Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Guru.....	23
2.2.2. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah.....	26
2.3. Kompetensi Profesional Guru	29
2.3.1. Tujuan Pengembangan Profesional Guru	33
2.3.1.1 Karakteristik Kompetensi Profesional Guru.....	34
2.4. Fungsi dan peran guru	36
2.4.1. Strategi Pengembangan Guru Profesional	38
2.4.1.1. Kerangka Konseptual.....	43
2.5. Penelitian Yang Relevan	43
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Pendekatan Penelitian	46
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3. Objek Penelitian	47
3.4 Subjek Penelitian.....	47
3.5 Metode Pengumpulan Data	49
3.6 Instrumen Penelitian.....	50

3.7 Keabsahan Data.....	52
3.8 Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	56
4.2 Temuan Penelitian.....	67
4.3 Pembahasan	68
BAB V Simpulan, Implikasi , dan Saran	91
5.1 Simpulan.....	91
5.2 Implikasi.....	92
5.3 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian	47
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Panduan Wawancara.....	51
Tabel 3.3. Kisi-Kisi Panduan Dokumentasi	52
Tabel 4.1. Pembagian tugas/jabatan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan	59
Tabel 4.2. Data siswa menurut kelas di SMK Kesehatan Wirahusada Medan	60
Tabel 4.3. PerlengkapanAdministrasi	60
Tabel4.4. PerlengkapanKegiatanBelajarMengajar.....	61
Tabel 4.5. PerlengkapanKegiatanPraktik Farmasi	61
Tabel 4.6. PerlengkapanKegiatanPraktik Keperawatan.....	61
Tabel4.7. JenisruanganyangadadiSMK Kesehatan Wirahusada Medan	62
Tabel4.8.KepalaSekolah,GuruDanTenagaAdministrasi Menurut Ijazah Tertinggi di SMK Kesehatan Wirahusada Medan	63
Tabel 4.9. Guru dan kebutuhan guru menurut status kepegawaian mata pelajaran yang diajarkan.....	64
Tabel4.10. Keadaan Guru yang mengikuti Bimtek /Pelatihan.....	65
Tabel4.11. Keadaan Guru yang telah mengikuti Bimtek/Pelatihan	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1.	Model Interaksi Analisis Data Miles dan Huberman.....	54
Gambar 4.1.	kegiatan pelatihan guru	73
Gambar 4.2.	Bimtek Implementasi Kurikulum Merdeka	77
Gambar 4.3.	Kegiatan belajar mengajar siswa jurusan keperawatan di laboratorium keperawatan.....	89
Gambar 4.4.	Kegiatan belajar mengajar siswa jurusan farmasi di kelas.....	89
Gambar 4.5.	Laboratorium Kimia dan farmasi	90

DAFTAR LAMPIRAN

1. LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA97
2. LAMPIRAN DOKUMENTASI SEKOLAH SMK KESEHATAN
WIRAHUSADA107
3. LAMPIRAN DOKUMENTASI RUANGAN KEPERAWATAN108
4. LAMPIRAN DOKUMENTASI LABORATORIUM KIMIA
FARMASI.....111
5. SURAT PENELITIAN
6. DAFTAR HADIR PESERTA
7. RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Strategi merupakan cara atau pendekatan yang sangat menyeluruh dan berkaitan pada pelaksanaan suatu tindakan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap terbentuknya semangat kerja, kerja sama harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja menyenangkan, dan perkembangan mutu profesional di antara para guru.

Tidak semua kepala sekolah dapat mengerti maksud kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi harus dijalankan oleh pemimpin pendidikan. Setiap orang yang memberikan sumbangan bagi perumusan dan pencapaian tujuan bersama adalah pemimpin, namun individu mampu memberi sumbangan yang lebih besar terhadap perumusan tujuan serta terhimpunnya suatu kelompok di dalam kerja sama mencapainya, dianggap sebagai pemimpin sebenarnya.

Orang yang memegang jabatan kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan. Hasil penelitian A Amini, S Aktar, E Handayani - Khazanah Pendidikan, 2021 , mengatakan bahwa Untuk menanamkan peran kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk di dalamnya

pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut.

Kepemimpinan adalah bagian penting. Bahwasanya kemampuan dalam memimpin secara efektif adalah bagian essential untuk menjadi manajer atau pemimpin yang efektif. Kepemimpinan ialah “suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang - orang mencapai tujuan tertentu” menurut pendapat dari Gibson, Ivancevich, Donnely dalam Handoko, (2008). Kepemimpinan merupakan suatu sikap *intellectual* yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan orang yang mempunyai kemampuan untuk mengkoordinasikan dan memberi arah pada seseorang serta mempengaruhi pihak lain untuk mengikuti/ bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi yang hendak dicapai agar dapat bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk memimpin bawahannya.

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2008). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu

mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki.

Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai.

Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan. Kepala sekolah sebagai educator, motivator, supervisor, harus melakukan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia adalah faktor sentral menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi.

Dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai manajer fungsinya untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui persaingan membuahakan kerja sama (cooperation), memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi

dan memberikan kesempatan luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti : KKG/MGMP/MGP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti : kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan seperti diklat dan PPG Baik yang bersubsidi dari pemerintah maupun dengan biaya mandiri.

Patut disepakati, persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu tidak bisa dijawab dengan cara mengubah kurikulum. Kualitas pendidikan hanya bisa dijawab oleh kualitas guru. Guru yang profesional dan guru yang berkualitas adalah jaminannya. Tanpa perbaikan kualitas guru, maka kualitas pendidikan tetap akan tidak memadai. Persoalan guru memang tidak sederhana. Membahas kompetensi guru, prinsip dasarnya adalah memetakan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi guru.

Dalam konteks ini, setidaknya dapat diduga ada empat penyebab rendahnya kompetensi guru. Pertama, ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar. Masih banyak guru di sekolah mengajar mata pelajaran bukan bidang studi yang dipelajarinya. Hal ini terjadi karena persoalan kurangnya guru pada bidang studi tertentu. Kedua, kualifikasi guru belum setara sarjana. Konsekuensinya, standar keilmuan dimiliki guru menjadi tidak memadai untuk mengajarkan bidang studi yang menjadi tugasnya. Ketiga, aplikasi Peningkatan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) guru rendah. Masih banyak guru yang "tidak mau" mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar.

Guru tidak mau menulis, tidak membuat publikasi ilmiah, atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar. Guru merasa hanya cukup mengajar. Keempat, rekrutmen guru yang tidak efektif. Karena masih banyak calon guru yang direkrut tidak melalui mekanisme yang profesional, tidak mengikuti sistem rekrutmen yang dipersyaratkan. Kondisi ini makin menjadikan kompetensi guru semakin rendah .

Profesionalisme guru di era globalisasi sekarang ini adalah sebuah keniscayaan sejarah yang tidak bisa dihindari. Siapa tidak profesional, dia akan tersisih dari *technology* kompetisi terbuka sehingga yang tampil sebagai pemenang adalah kalangan profesional. Oleh sebab itu, guru harus menjadi sosok profesional karena dengan profesionalisme, cita-cita besar membangun pendidikan modern, bonafide, dan religius maka akan tercapai (Sagala,2011: 5).

Kompetensi profesional merupakan kemampuan, keahlian, kecakapan dasar tenaga pendidik harus dikuasai dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Ia akan disebut profesional, jika ia mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik proses pembelajaran serta mengaplikasikannya secara nyata (Janawi, 2011: 99) .

Dengan demikian kepala sekolah harus mempunyai strategi dalam mengembangkan kompetensi guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. Seperti halnya yang disebutkan pada Bab VI Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang tugas pokok kepala sekolah adalah :

- 1) Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.

- 2) Beban kerja Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.
- 3) Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan.
- 4) Kepala Sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya.
- 5) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SILN selain melaksanakan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah pada hari Senin , 04 Oktober 2021 di SMK Kesehatan Wirahusada Medan Kepala Sekolah mengatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan masih perlu untuk dikembangkan melalui berbagai macam strategi. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam pengembangan kompetensi Pprofesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

- Lemahnya visi dan misi kepala sekolah
- Kurangnya jejaring atau komunikasi antar pejabat sekolah
- Kualitas guru yang buruk
- Guru yang tidak disiplin (baik disiplin waktu maupun manajemen pembelajaran)
- Literasi lemahnya budaya guru yang mengikuti program pelatihan

1.3. Fokus Penelitian

Pertanyaan penelitian di SMK Kesehatan Wirahusada Medan tentang strategi pengembangan profesional guru dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Strategi pengembangan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan?
- b. Langkah-langkah strategis kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru?
- c. Kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru?

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat di rumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan strategi pengembangan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan?
2. Mengetahui dan mendeskripsikan langkah-langkah strategis kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan?
3. Mengetahui dan mendeskripsikan kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan prioritas penelitian yang diuraikan oleh penulis di atas, tujuan penelitian dapat ditemukan yaitu :

1. Mengetahui dan mendeskripsikan strategipengembangankompetensiprofesionalguruyangdisarankan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan langkah-langkah strategis kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.
3. Mengetahui dan mendeskripsikan kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian, baik secara teoritis maupun praktis, dijelaskan sebagai berikut.

Manfaat secara teoritis:

Hasil penelitian ini harus memberikan kontribusi untuk pengembangan lebih lanjut dari teori-teori yang ada. Selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pendidikan dalam pengembangan konsep dan teori pendidikan, khususnya teori untuk pengembangan kompetensi pendidikan.

Manfaat secara praktis:

Bagi Institusi Pendidikan : Sebagai kontribusi filosofis bagi seluruh guru SMK Kesehatan Wirahusada Medan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru agar tujuan pendidikan tercapai dengan baik.

Bagi penelitian: Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Strategi

Strategi diartikan beragam oleh para ahli. Menurut Chandler yang dikutip oleh Fattah, “Strategi adalah penentuan tujuan dasar jangka panjang perusahaan, dan adopsi tindakan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tujuan-tujuan ini. Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa strategi adalah proses untuk menentukan arah atau tujuan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal.

Mintzberg yang dikutip oleh Fattah, “mendefinisikan strategi sebagai rencana yaitu tindakan diarahkan untuk mencapai seperangkat tujuan yang dimaksudkan, sesuai dengan konsep perencanaan strategis. Senada dengan itu, Glueck yang dikutip oleh Solihin mendefinisikan: “*Strategy is a unified, comprehensive, and included plan designed to make sure that the simple goal of business enterprise are achieved*” (strategi merupakan suatu rencana yang terpadu, komprehensif dan terintegrasi yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan pokok perusahaan dapat dicapai).

Secara sederhana strategi diartikan sebagai cara untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Sedangkan menurut Salusu dan Young, “strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa strategi adalah upaya untuk mencapai sasaran dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Sedangkan menurut pendapat para pakar manajemen dibidang bisnis Porter, dkk yang dikutip oleh Fattah, "strategi merupakan pola penentuan keputusan-keputusan dan tindakan untuk mengubah suatu kondisi yang diinginkan oleh organisasi dimasa depan sebagai suatu respons atas tuntutan perubahan lingkungan organisasi." Artinya strategi digunakan untuk merubah kondisi saat ini untuk mencapai harapan organisasi di masa yang akan datang yang sesuai dengan perubahan lingkungan organisasi.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu rencana atau proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan memperhatikan kondisi saat ini dan harapan organisasi di masa yang akan datang serta alokasikan sumber daya yang tersedia untuk meraih keunggulan bersaing.

2.1.1. Tujuan Strategi

Tujuan ini dapat dicapai dengan strategi yang tepat. Solihin mendefinisikan tujuan sebagai hasil akhir yang dapat diukur yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam periode waktu tertentu (detail menunjukkan skala masalah) didefinisikan sebagai "ditetapkan sebagai sesuatu yang spesifik dan terukur". Mencapai sebanyak mungkin tujuan yang ingin dicapai perusahaan untuk dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Berlawanan dengan pandangan ini, Fattah mendefinisikan tujuan sebagai "tujuanpada dasarnya lebih luas yang ingin dicapai perusahaan." Dari uraian di

atas, kita dapat menyimpulkan bahwa tujuan adalah hasil akhir yang ingin dicapai suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sebuah gol yang bagus menurut Des et al. Seperti yang Solihin kutip, ada standar yang terukur jelas, teratur, tepat dan realistis.

Sasaran harus dapat diukur, jadi Anda harus membuat metrik untuk pencapaian sasaran. Sasaran juga harus spesifik untuk menentukan sasaran dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapainya. Juga, tujuan harus selaras dengan visi dan misi perusahaan, dan tujuan harus realistis dengan sumber daya organisasi. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa tujuan harus ditetapkan sesuai dengan kriteria ini.

Tujuan harus ditetapkan dengan jelas agar mengurangi terjadinya konflik didalam suatu organisasi. Menurut Pearce dan Robinson tujuan terbagi kedalam dua bagian, yaitu tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek. Tujuan jangka panjang adalah hasil yang ingin dicapai selama periode beberapa tahun. Tujuan jangka panjang dapat dicapai melalui strategi umum dan strategi utama. Sedangkan tujuan jangka pendek adalah tujuan yang ingin dicapai dalam periode satu tahun atau kurang.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan adalah hasil akhir yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tujuan harus dirumuskan secara jelas agar dapat digunakan untuk membuat strategi. Strategi yang dikembangkan organisasi pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi.

2.1.1.1. Komponen-Komponen Strategi

Komponen dimaksudkan untuk mencakup semua elemen, dan elemen-elemen ini memiliki karakteristik yang berbeda. Ada tiga komponen strategis: Visi & Misi, Analisis & Strategi Lingkungan. Visi adalah "citra masa depan yang harus diwujudkan oleh manajemen atas, manajemen bawah, dan karyawan yang membentuk perusahaan. Secara sederhana, visi didefinisikan sebagai harapan atau cita-cita untuk masa depan organisasi.

Disisi lain, Fattah He mendefinisikan visi sebagai "pernyataan arah jangka panjang perusahaan." Dapat kita simpulkan bahwa visi merupakan pedoman untuk mewujudkan cita-cita dan harapan organisasi ke depan. Misi adalah "pernyataan tertulis tentang visi, yang dimaksudkan untuk memudahkan pemahaman atau klarifikasi bagi semua orang dalam organisasi.

Sederhananya, misi lebih spesifik daripada visi. Analisis lingkungan terdiri dari dua kata "analisis dan lingkungan." Analisis berarti pemeriksaan peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Padahal lingkungan adalah daerah yang menampungnya. Oleh karena itu, analisis lingkungan tidak lain adalah survei untuk memahami situasi organisasi yang sebenarnya.

Lingkungan dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Analisis internal organisasi terdiri dari mengetahui kelemahan dan kekuatannya. Analisis lingkungan eksternal dilakukan untuk mengkaji peluang dan risiko yang mungkin timbul dari perubahan lingkungan bisnis dan lingkungan internal organisasi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa analisis lingkungan dilakukan untuk menemukan kelemahan

dan kekuatan suatu organisasi, serta peluang dan ancaman yang dapat digunakan untuk memperoleh keunggulan kompetitif.

Seperti yang dikutip Sukristono dalam Husein , menurut Marrus, strategi adalah “proses memusatkan perhatian pada tujuan jangka panjang suatu organisasi dan menetapkan rencana bisnis yang mencakup penyusunan metode dan inisiatif tersebut secara sederhana. Strategi adalah suatu upaya untuk mencapai tujuan. Dalam model atau kerangka kerja manajemen strategis, strategi terdiri dari tiga langkah: mengembangkan, menerapkan, dan mengelola. Strategi dibagi menjadi tiga fase dan tingkatannya adalah:

a. Perumusan Strategi

Menurut Sedarmayanti, mengembangkan atau merumuskan strategi mencakup “visi, pengembangan misi, identifikasi peluang dan ancaman eksternal terhadap organisasi, pengakuan kekuatan dan kelemahan internal, dan penetapan tujuan jangka panjang, identifikasi dan pemilihan strategi alternatif strategi khusus untuk mencapai tujuan. Untuk melengkapi pembahasan di atas, pertimbangan dalam merumuskan strategi yang dikembangkan oleh Dirgantoro Ada beberapa yaitu:

- 1) Anda perlu memiliki pemahaman yang tepat tentang visi, misi, dan tujuan untuk mengetahui ke arah mana perusahaan bergerak. Relokasi perusahaan dan bagaimana menuju ke arah itu.
- 2) Hal kedua yang perlu dipahami adalah posisi perusahaan saat ini, posisi perusahaan adalah keunggulan pasar, keuntungan perusahaan/ situasi kerugian, kondisi internal seperti kemampuan orang-orang perusahaan dapat

dilihat dari perspektif Pemahaman ini erat kaitannya dengan poin satu dan poin dua digunakan sebagai titik awal, sedangkan poin satu berbicara tentang arah/tujuan. Dari kombinasi keduanya, celah atau lubang antara keadaan saat ini dan keadaan yang diinginkan dapat diketahui.

- 3) Kemampuan untuk mengidentifikasi faktor lingkungan (internal dan eksternal) yang dihadapi perusahaan saat ini. Mengidentifikasi faktor-faktor ini akan membantu Anda memahami keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan.
- 4) Mencari alternatif solusi dapat diterapkan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

Dari pembahasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa perumusan strategi merupakan rencana strategis yang diperlukan sebagai langkah menuju pencapaian suatu tujuan. Mengembangkan strategi ini melibatkan pengembangan misi dengan maksud untuk menentukan misi mana yang akan dicapai oleh strategi tersebut.

b. Implementasi Strategi

Mengimplementasi strategi berarti menerapkan atau strategi yang telah di formulasikan. Menurut Li, Gouhui dan Eppler dikutip oleh Solihin, terdapat tiga perspektif dalam memandang pengertian dan implementasi strategi, yaitu:

1. Process perspective, menurut cara pandang ini implementasi strategi merupakan serangkaian langkah berurutan sudah direncanakan dengan sangat cermat.

2. Behavior perspective, cara pandang ini menganggap implementasi strategi sebagai suatu rangkaian tindakan dan menilai tindakan – tindakan dilakukan oleh pihak-pihak yang melakukan eksekusi strategi dan sudut pandang ilmu perilaku.
3. Hybrid perspective, cara pandang ini menganggap implementasi strategi sebagai suatu kombinasi antara proses implementasi strategi dan perilaku pihak-pihak yang mengeksekusi strategi.

c.Pengendalian Strategis

Menurut Pearce & Robinson, “Pengendalian strategis adalah pengejaran strategi saat dijalankan, mengidentifikasi masalah dan perubahan asumsi yang mendasari, dan membuat penyesuaian yang diperlukan. Tata kelola strategis memiliki tiga fase yakni “review faktor internal dan eksternal merupakan dasar dari strategi yang sudah ada.

Menilai performance strategi dan melakukan langkah koreksi. Dapat disimpulkan bahwa pengendalian dapat digunakan untuk memberikan umpan balik dari strategi yang telah di implementasikan.

2.2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata, yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin didalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana kepala sekolah dapat diartikan sebagai seseorang yang memimpin sebuah organisasi yang disebut sekolah.

Wahjosumindjo menyatakan bahwa: “Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antarguru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola suatu sekolah.

Adapun menurut Mulyasa, “kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Artinya kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk memajukan kualitas atau mutu sekolah yang ia pimpin. Kesimpulan dari paparan di atas, kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu organisasi, di dalamnya terdapat proses belajar mengajar dan interaksi antara guru dengan murid atau biasa disebut dengan sekolah.

Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi disekolah oleh karena itu kepala sekolah adalah komponen utama yang berperan untuk menentukan kualitas sekolah. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang memberi dan mengambil arah yang efektif bagi yang dipimpin dan organisasinya. Menghadirkan seorang pemimpin yang efektif merupakan dambaan banyak organisasi , termasuk sekolah.

Kepemimpinan sekolah (school leadership) adalah proses membimbing dan membangkitkan bakat dan energi guru,murid dan orang tua untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Dalam usaha untuk memenuhi harapan tersebut , kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan organisasi sekolah hendaknya

menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensinya yang ada pada sekolah yang dipimpinnya.

Untuk bisa menjalankan organisasi sekolah sebagaimana yang diharapkan, maka seorang kepala sekolah sudah seharusnya memiliki kompetensi dan keterampilan kepala sekolah yang telah ditetapkan. Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan diisyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya.

Sehertian dalam Wahyudi juga mengartikan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan latihan dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan. Kompetensi menuntut kemampuan kognitif, kondisi, afektif, nilai-nilai, dan keterampilan tertentu yang khas dan spesifik berkaitan dengan karakteristik jabatan atau tugas yang dilaksanakan (Wahyudi, 2009:28).

Dengan demikian kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan oleh kepala sekolah dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkan menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumberdaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kompetensi kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 , tentang standar kepala sekolah dijabarkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Dimensi dan Kompetensi Kepala Sekolah

DIMENSI	KOMPETENSI
Kepribadian	1.1 Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
	1.2 Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
	1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri.
	1.4 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
	1.5 Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan sebagai kepala sekolah.
	1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
Manajerial	1.7 Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
	1.8 Mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah secara optimal.
	1.9 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
	1.10 Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
	1.11. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal.
	1.12 Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

	1.13 Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
	1.14 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
	1.15 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
	1.16 Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
	1.17. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
	1.18 Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
	1.19 Mengelola system informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
	1.20 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
	1.21 Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
Kewirausahaan	1.22 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
	1.23 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah.
	1.24 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
	1.25 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah .
	1.26 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi /jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.
Supervisi	1.27 Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

	1.28 Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
	1.29 Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
Sosial	1.30 Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.
	1.31 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
	1.32. Memiliki kepekaan social terhadap orang atau kelompok lain.

Selain kompetensi yang telah dijelaskan di atas, maka masih ada keterampilan yang juga diperlukan oleh kepala sekolah seperti yang telah dijelaskan oleh Wiles dalam Wahyudi (2009:33) , yaitu meliputi *skill in leadership, skill in human relationship, skill in group process, skill in personnal administration, end skill in evaluation.*

Keterampilan dalam kepemimpinan (*skill in leadership*) dimaksudkan bahwa kepala sekolah dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya (guru dan karyawan) untuk mencapai tujuan sekolah sebagaimana yang telah dirancang bersama. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah diantaranya

- 1) Memaksimalkan partisipasi anggota dalam menyusun program sekolah ;
- 2) Menciptakan iklim kerja yang kondusif;
- 3) Mendelegasikan tanggung jawab dan mengikutsertakan guru-guru untuk membuat keputusan ;
- 4) Mendorong kreatifitas anggota dan memberikan kesempatan guru untuk tampil.

Keterampilan hubungan antarmanusia (*skill in human relationship*) yaitu : kepala sekolah mampu menjalin kerjasama dengan seluruh personel sekolah, bersikap melayani bawahan, menghargai dan mampu menyatukan perbedaan pendapat dan bersikap ramah. Keterampilan dalam proses kelompok (*skill in group process*) artinya kepala sekolah terlibat dalam proses kerjasama kelompok, dengan demikian kepala sekolah mengetahui kelebihan dan kekurangan bawahan dalam bekerja.

Berusaha dapat menumbuhkan sikap saling percaya dan saling membantu pimpinan dan anggota dalam proses kerja kelompok. Kepala sekolah bersikap arif dan bijaksana dalam menghadapi pertentangan yang muncul dalam kelompok. selama berlansungnya proses kelompok, kepala sekolah memimpin diskusi, rapat dan pertemuan – pertemuan dengan seluruh komponen sekolah.

Keterampilan dalam mengelola personil (*skill in personal administration*) yaitu keterampilan kepala sekolah dalam menempatkan personil pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

oleh sebab itu maka sudah seharusnya pemimpin senantiasa mengikuti perkembangan yang dimiliki oleh bawahan, agar tidak terjadi kesalahan dalam penempatan kerja. Selain itu seorang kepala sekolah juga harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan lingkungan terutama perubahan situasi pekerjaan.

Keterampilan dalam menilai (*skill in evaluation*) yaitu keterampilan kepala sekolah dalam mengetahui pencapaian suatu pelaksanaan pekerjaan melalui tahapan

- 1) Menetapkan standar tenaga kerja.
- 2) Bandingkan hasil pekerjaan saat ini dengan standar yang ditetapkan
- 3) Lakukan koreksi seperlunya.

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi:

- 1) Membuat visi
- 2) Rencanakan program Anda.
- 3) Komunikasi dan Kolaborasi.
- 4) Hubungan Masyarakat
- 5) mengelola sumber daya sekolah;
- 6) Pengambilan Keputusan, dan
- 7) Manajemen Konflik(2009:36).

Dengan demikian, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila dilandasi oleh kemampuan dalam memimpin bawahan, kemampuan konseptual dan hubungan antarmanusia, mampu berkomunikasi dengan guru dan karyawan sekolah, mampu menganalisis masalah dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Kemampuan diatas merupakan wujud dari kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas.

2.2.1. Pelaksanaan Program Kepala Sekolah dalam Pengembangan SDM

Guru

Pelaksanaan program kepala sekolah untuk pengembangan SDM guru, dapat direalisasikan dengan ideal, apabila kepala sekolah mengerti maksud kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh pemimpin

pendidikan. Setiap orang yang memberikan sumbangan bagi perumusan dan pencapaian tujuan bersama adalah pemimpin.

Individu yang mampu memberi sumbangan yang lebih besar terhadap perumusan tujuan serta terhimpunnya suatu kelompok dan melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan dianggap sebagai pemimpin. orang yang menjadi kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan.

Tugas dan tanggungjawab kepala sekolah digolongkan kedalam dua bidang , yaitu:

a. Tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi dapat digolongkan menjadi enam bidang yaitu :

Pertama, pengelolaan pengajaran. Pengelolaan pengajaran merupakan dasar kegiatan melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain : (1) pemimpin pendidikan hendaknya menguasai garis-garis besar program pengajaran untuk tiap bidang studi dan tiap kelas, (2) menyusun program sekolah untuk satu tahun, (3) menyusun jadwal pelajaran, (4) mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran, (5) mengatur kegiatan penilaian, (6) melaksanakan norma-norma kenaikan kelas, (7) mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar murid, (8) mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah, (9) mengkoordinir program nonkurikuler, (10) merencanakan pengadaan, dan (11) memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan sekolah dan alat-alat pelajaran.*Kedua*, pengelolaan kepegawaian. bidang ini yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan

pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf sekolah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etik jabatan.

Ketiga, pengelolaan murid. Dalam bidang ini kegiatan yang tampak adalah perencanaan dan penyelenggaraan murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok (*grouping*), perpindahan dan keluar masuknya murid-murid (mutasi), penyelenggaraan pelayanan khusus (*special services*) bagi murid, mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin murid, pengaturan organisasi siswa, masalah absensi, dan sebagainya.

Keempat, pengelolaan gedung dan halaman. pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventaris, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah, keindahan serta kebersihan umum, ruangan sekolah, lapangan tempat bermain, alat pelajaran klasikal, fasilitas pemeliharaan sekolah, perlengkapan bagi penyelenggaraan khusus, transportasi sekolah, dan alat-alat komunikasi.

Kelima, pengelolaan keuangan. Dalam bidang ini menyangkut masalah-masalah urusan gaji guru dan staf sekolah, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah dan uang murid-murid, usaha-usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perayaan serta keramaian.

Keenam, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat. Untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orangtua murid, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara sekolah ,rumah dan lembaga-lembaga sosial.

2.2.2. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah sebagai pengelola lembaga harus memahami tugas pokok dan fungsinya (tupoksi). Menurut SK Nomor 19 Tahun 2017 perubahan atas SK Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 54 Ayat 1 dan Ayat 2, tugas kepala sekolah adalah:

(1) Bekerja sebagai kepala satuan pendidikan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan. (2) Dalam keadaan tertentu selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala satuan pendidikan dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan untuk memenuhi kebutuhan Guru pada satuan pendidikan.

Dari hal diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sekolah sekarang difokuskan pada pekerjaan administratif, peraturan dan kewirausahaan untuk pengembangan sekolah lebih lanjut. Menurut Wahdjosumidjo, sebagai pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada atasan, bawahan, kepala sekolah atau lingkungan lainnya. Karena kepala sekolah memiliki atasan dan bawahan, maka kepala sekolah berkewajiban untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dan melaporkan hasilnya kepada atasan mereka.

Pemimpin sekolah juga bertanggung jawab untuk mempromosikan hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan guru, staf, siswa dan komunitas mereka. Selain itu, menurut Manase, kepala sekolah juga memiliki tugas untuk membangun dan menjaga visi sekolah, seperti dikutip Stronge “Seorang manajer membutuhkan dua jenis visi untuk menyelesaikan pekerjaan”. Yang pertama adalah visi sekolah dan perannya, dan yang kedua adalah visi tentang bagaimana proses perubahan bekerja. Artinya, seorang pemimpin sekolah yang sukses harus memiliki visi yang jelas untuk menghindari pekerjaan yang tidak perlu sehingga dapat melakukan tugasnya sendiri.

Menurut Wahdjosumidjo, kepala sekolah memiliki lima peran yaitu sebagai pejabat formal, staf, manajer, pemimpin, dan pendidik. Kepala Sekolah disebut pejabat formal hal ini karena pengangkatan, pengawasan dan tanggung jawab mereka terikat oleh aturan dan prosedur yang diatur dalam peraturan yang berlaku. Kepala sekolah bertindak sebagai karyawan karena mereka diatur oleh pejabat lain dalam kerangka organisasi yang lebih luas.

Sebagai manajer, karena klien adalah perencana, penyelenggara, pengelola dan pengontrol. Sebagai manajer dan pendidik, kepala sekolah memberikan orientasi dan menjadi panutan bagi bawahannya. Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai tenaga khusus mempunyai fungsi yang harus dilaksanakan dengan baik.

Sedangkan fungsi kepala sekolah menurut Mulyasa yaitu sebagai Educator; Manajer; Administrator; Supervisor; Leader; Innovator dan Motivator (EMASLIM). Di dalam konteks peningkatan mutu guru, menurut penulis fungsi

yang harus dimaksimalkan oleh kepala sekolah yaitu fungsi kepala sekolah sebagai Leader, Manajer dan Supervisor. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mempunyai visi dan misi untuk memajukan sekolah yang ia pimpin, selain itu kepala sekolah sebagai pimpinan harus selalu berinovasi dan memberikan dorongan kepada para bawahannya. Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan dari sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai manajer juga harus mampu mengatasi masalah yang timbul dan harus bisa mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak. Sedangkan sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah terutama guru.

Dari uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepala sekolah mencerminkan dirinya sebagai manajer dan motivator dalam melaksanakan tugas-tugas administrasinya. Kepala Sekolah sekarang juga dapat bertindak sebagai administrator dan manajer.

Sebagai entrepreneur atau penguasa kepala sekolah harus mempunyai beberapa keahlian yang bisa diteruskan kepada para bawahannya. Sebagai climator maker atau pencipta iklim, kepala sekolah harus menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan agar mewujudkan stabilitas kerja yang tinggi para bawahannya. Dapat dilihat bahwa fungsi kepala sekolah selalu mengalami perkembangan dan penyempurnaan, karena tantangan kepala sekolah semakin hari semakin berat.

Adanya fungsi kepala sekolah tersebut sangat bermanfaat bagi kepala sekolah untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat meningkatkan kualitas sekolah untuk mewujudkan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara optimal. Inilah fungsi-fungsi yang harus dipahami oleh para pemimpin sekolah dan terutama fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan dalam bentuk tindakan nyata di sekolah. Menggunakan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu menangani masalah yang muncul dan mengambil keputusan yang memuaskan semua pihak yang terlibat. Di sisi lain, kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu melakukan supervisi dan kontrol untuk meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah khususnya guru. Dari uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepala sekolah harus dapat mencerminkan dirinya sebagai inovator dan motivator dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Seorang kepala sekolah sebagai manajer juga dapat bertindak sebagai administrator.

2.3. Kompetensi Profesional Guru

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu guru, berarti juga meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, akan tetapi juga profesionalitasnya. UU No. 14 tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) menyatakan guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sebagai seorang profesional, guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Guru memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga untuk meningkatkan kompetensi guru yang profesional, diperlukan peningkatan kualitas guru, yang sangat penting bagi lembaga pendidikan. Seorang guru harus diteladani dan dihormati oleh setiap siswa. Selama berlangsungnya kegiatan belajar mengajar, guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran. Guru yang berkualitas diperlukan untuk kelancaran proses belajar mengajar di kelas.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai seorang guru. Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Sub kompetensi dalam kompetensi profesional adalah : *Pertama*, menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi yang meliputi memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi

ajar, memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Kedua, menguasai struktur dan metode keilmuan yang meliputi menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi. Kompetensi juga mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, karakteristik, pemahaman, evaluasi, dan harapan yang mendasari suatu pekerjaan atau karakteristik seseorang yang melakukan suatu pekerjaan agar benar-benar memenuhi standar kualitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Buku Wina Sanjaya Strategi Pembelajaran Berorientasi pada Standar Proses Pendidikan menyebutkan bahwa kompetensi profesional guru meliputi:

- 1) Kemampuan menguasai dasar-dasar pendidikan, seperti pemahaman tentang tujuan pendidikan, nasional, kelembagaan, kurikuler dan pembelajaran yang ingin dicapai.
- 2) Pemahaman di bidang psikologi pendidikan; Misalnya, memahami tahapan perkembangan siswa dan memahami teori.
- 3) Kemampuan menguasai mata pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- 4) Kemampuan menggunakan berbagai metode dan strategi pembelajaran.
- 5) Kemampuan merancang dan menggunakan berbagai media dan sumber belajar.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian pembelajaran.
- 7) Kemampuan untuk mengembangkan program studi.

- 8) Kemampuan untuk melaksanakan unsur-unsur pendukung seperti pemahaman,

bimbingan dan nasihat tentang manajemen sekolah.

- 9) Kemampuan melakukan penelitian dan pemikiran ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Usman, keterampilan profesional dari buku Saiful Sagala antara lain:

- 1) Penguasaan terhadap landasan kependidikan, dalam kompetensi ini termasuk memahami tujuan, mengetahui fungsi sekolah di masyarakat.
- 2) Dalam kompetensi ini, penguasaan dasar-dasar pendidikan memerlukan pemahaman tentang tujuan dan pengetahuan tentang fungsi sekolah di masyarakat.
- 3) Kemampuan mengembangkan program pendidikan, meliputi kemampuan mengidentifikasi kompetensi pembelajaran, merancang materi pembelajaran, dan menyusun strategi pembelajaran.
- 4) Kemampuan untuk mengembangkan alat penilaian untuk hasil belajar dan proses pembelajaran

Dari uraian di atas, kita dapat melihat bahwa kompetensi mata pelajaran adalah kompetensi yang perlu dimiliki guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok pendidikan.

Mengajar adalah suatu profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai seorang guru, yang tidak dapat dilakukan oleh siapapun di luar bidang pendidikan. Padahal, sebenarnya masih ada lagi selain pendidikan. Standar Nasional

Pendidikan, dalam penjelasan pasal 28(3)(c), menyatakan bahwa kompetensi profesional berarti kemampuan menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan memungkinkan kita berpedoman pada standar kompetensi yang telah ditetapkan. Pendidikan sesuai standar. Sebagaimana jelas dari uraian di atas, tujuan kompetensi profesional adalah membimbing peserta didik secara utuh dan menyeluruh melalui penggunaan bahan ajar dan pencapaian standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

2.3.1 Tujuan Pengembangan Keprofesian Guru

Sebagaimana disebutkan di atas, pengembangan sumber daya manusia (guru) dalam organisasi termasuk sekolah adalah penting. Ada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa pelatihan guru, tidak mungkin terlatih untuk menjadi pekerja yang baik dan mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Mengacu pada masalah tujuan pengembangan guru, Hasibuan menjelaskan bahwa tujuan pengembangan guru meliputi:

- (a) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- (b) Peningkatan Efisiensi.
- (c) Mengurangi kerusakan.
- (d) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
- (e) Peningkatan Layanan yang lebih baik.
- (f) Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- (g) Peluang kemajuan karir untuk karyawan terus berkembang.
- (h) Keterampilan teknis, manusia, dan manajemen kami terus meningkat.

- (i) Perilaku administrator ditingkatkan.
- (j) Jika Anda berkinerja baik di tempat kerja, gaji Anda akan meningkat.
- (k) memberikan manfaat yang lebih baik bagi komunitas konsumen dengan menerima barang dan jasa dengan kualitas yang lebih baik.

Senada dengan pandangan yang dikemukakan Hasibuan di atas, Encoswara juga mengatakan bahwa tujuan pendidikan guru dalam jabatan meliputi tujuan umum dan tujuan khusus, antara lain:

- a) mengembangkan keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif.
- b) Memperoleh pengetahuan untuk melakukan pekerjaan secara rasional.
- (c) Menumbuhkan sikap yang menciptakan kerjasama antara manajemen (eksekutif) dan rekan profesional.

2.3.1.1. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru

Secara sederhana ukuran profesionalisme guru diukur dari peningkatan semangat belajar siswa, peningkatan hasil belajar siswa, peningkatan disiplin sekolah, dan peningkatan guru.

Pada titik ini, hubungan antara orang tua dan masyarakat menjadi lebih dekat. Pada dasarnya, guru diharapkan tampil sebagai seperangkat sifat atau personifikasi yang menggambarkan sikap dan perilakunya.

Guru harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugasnya dengan baik dan maksimal.

Tanpa mengabaikan kemungkinan perbedaan lingkungan sosial budaya masing-masing lembaga sekolah sebagai indikator, guru dianggap kompeten secara profesional jika:

- a. Pengajarbisa memaksimalkan tanggung jawabnya.
- b. Gurudapat melakukan tupoksi dengan sebaik-baiknya.
- c. Guru dapat bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
- d. guru dapat melihat perannya dalam proses belajar mengajar di kelas.

untuk memperjelas kualitas seorang guru, aspek-aspek yang berbeda harus dipertimbangkan, seperti:

1) Tanggung Jawab Guru

Semua guru harus memenuhi persyaratan untuk menjadi orang yang bertanggung jawab di bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik memiliki tanggung jawab untuk mewariskan nilai dan norma kepada generasi berikutnya sehingga proses pemeliharaan nilai berlangsung sebagai nilai baru yang tercipta melalui proses pendidikan.

Guru dapat melakukan tugas mereka sendiri jika mereka memiliki kompetensi yang diperlukan. Untuk melakukan ini, setiap tanggung jawab memerlukan seperangkat keterampilan, dan setiap keterampilan dapat diasah lebih lanjut menjadi keterampilan yang lebih spesifik, seperti moral dan praktik dalam kehidupan sehari-hari.

- 2) Tanggung jawab di bidang persekolahan untuk perawatan dan pendidikan murid. Tugas-tugas tersebut antara lain mengembangkan kurikulum, memantau pembelajaran siswa, mengembangkan kepribadian,

kepribadian, dan karakteristik fisik siswa, menganalisis ketidakmampuan belajar, dan menilai kemajuan belajar siswa.

- 3) Tanggung jawab guru dalam ranah sosial, guru profesional tidak dapat dipisahkan dari ranah kehidupan sosial. Guru, di sisi lain, adalah anggota masyarakat dan memiliki tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam pengembangan kehidupan masyarakat. Guru juga memiliki tanggung jawab untuk mempromosikan persatuan dan integritas nasional. Pembangunan nasional dan keberhasilan pembangunan daerah terutama didasarkan pada daerah tempat tinggalnya.
- 4) Tanggung jawab guru dalam ilmu pengetahuan, yaitu guru sebagai ilmuwan memiliki tanggung jawab untuk ikut serta dalam kemajuan ilmu pengetahuan, terutama dengan melakukan penelitian dan pengembangan.

2.4 Fungsi dan Peran Guru

Fungsi dan peran guru mempengaruhi pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Untuk itu, fungsi dan peran guru adalah:

- 1) Peran guru sebagai pendidik dan guru dilaksanakan jika guru memenuhi syarat karakter dan pemerolehan pengetahuan. Guru mampu mengajar dan memimpin ketika mereka stabil secara emosional, mendorong, realistis, jujur, berpikiran terbuka, dan peka terhadap perkembangan, terutama inovasi dalam pendidikan. Untuk mencapai semua ini, guru perlu memperoleh dan menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktik mengajar, kurikulum dan metode pengajaran.

- 2) Seorang guru sebagai anggota masyarakat harus jujur, tidak otoriter, tidak sombong, baik kepada semua orang, selalu membantu, menunjukkan empati dan empati kepada guru, rekan kerja dan siswa. Penting bagi guru untuk membangun hubungan dengan komunitasnya, mereka harus mengembangkan keterampilan untuk menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
- 3) Guru sebagai Pemimpin
Peran kepemimpinan guru dianggap berhasil ketika mereka menunjukkan kualitas seperti objektivitas, kemampuan untuk mengendalikan emosi, dan transaksi yang adil. Selain itu, guru harus memiliki pengetahuan tentang teori kepemimpinan dan dinamika kelompok dalam semua aspek pekerjaan organisasi.
- 4) Guru sebagai administrator, guru dihadapkan pada kontrol yang harus mereka lakukan di sekolah. Untuk itu, guru harus peduli, jujur, teliti, tekun, dan cakap dalam pembukuan sederhana, surat menyurat, pengarsipan dan ekspedisi, serta ilmu manajemen pendidikan lainnya.

Sebagaimana dapat dilihat dari penjelasan di atas, ciri dari kemampuan profesional seorang guru adalah kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

. Guru harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik, guru harus mampu berjuang untuk mencapai tujuan pendidikan negara, dan guru harus menjadi panutan yang dapat ditiru oleh siswa dan warga sekolah

2.4.1. Strategi Pengembangan Guru Profesional

Pendidikan merupakan komitmen yang pasti untuk meningkatkan potensi setiap individu. Di era globalisasi, pendidikan merupakan cara terpenting untuk membina generasi muda berikutnya, dan hal ini didukung oleh pernyataan bahwa pendidikan adalah proses mewariskan budaya dan karakter bangsa kepada generasi muda, serta proses pembentukan karakter bangsa. Pembangunan merupakan karakter bangsa yang akan meningkatkan kualitas kehidupan masa depan masyarakat dan bangsa Indonesia (Akrim, 2021).

Unsur manusia merupakan faktor penting bagi berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah. Karena kelancaran suatu program sekolah ditentukan terutama oleh orang-orang yang menjalankannya. Staf atau tenaga kependidikan adalah semua orang yang tergabung dalam sekolah untuk bersama-sama melaksanakan tugas guna mencapai tujuan pendidikan.

Staf sekolah atau staf pengajar meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan pekebun (*office boy*).

Agar kegiatan sekolah dapat terselenggara dengan serasi, seluruh staf yang ada harus mampu dan termotivasi serta sinergis dengan melaksanakan tugas masing-masing dengan sungguh-sungguh dan tuntas. Kegiatan tersebut memerlukan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan kepala sekolah adalah landasan kepemimpinan sekolah yang sukses. ' Konsisten dengan pendapat yang dikemukakan di atas oleh E. Mulyasa (2006:151) bahwa 'keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan terutama oleh keberhasilan sekolah'. Klien hanya mengelola koordinasi dan

penetapan program, dan menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan staf sesuai kebutuhan.

Berdasarkan uraian tugas, persyaratan jabatan, dan evaluasi jabatan . Menentukan penarikan, pemilihan, dan penempatan personel berdasarkan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat ,menetapkan manfaat, pengembangan , promosi dan lain-lain. Mengantisipasi kebutuhan untuk menerapkan manajemen profesional guru di sekolah, E. Mulyasa berpendapat bahwa: “Penyelenggaraan manajemen pendidikan di Indonesia paling tidak melibatkan tujuh kegiatan utama: perencanaan pendidikan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan evaluasi tenaga kependidikan.

Secara lebih spesifik, unsur-unsur manajemen profesional guru yang disebutkan E. Mulyasa di atas dijelaskan sebagai berikut:

a. Rencana

Rencana pendidikan membantu menentukan kebutuhan tenaga kependidikan secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan wilayah kerja yang ada.

b. Pengadaan

Pengadaan pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Kegiatannya dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen bertujuan untuk mencari kandidat yang memenuhi persyaratan sebanyak-banyaknya, setelah itu dilakukan seleksi secara seleksi.

c. Pembinaan dan Pengembangan

Penyuluhan dan pengembangan pendidikan dilakukan untuk meningkatkan dan memelihara kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui pendidikan tugas dan pendidikan karir.

d. Promosi dan Mutasi

Promosi dilakukan untuk menetapkan calon pendidik dan tenaga kependidikan menjadi anggota organisasi yang sah melalui pengangkatan. Dengan promosi ini, pegawai menjadi anggota penuh dengan hak dan kewajiban sebagai tenaga kependidikan. Mutasi di sisi lain, dilakukan dengan tujuan membantu personel yang terkena dampak untuk mendapatkan kepuasan kerja, melakukan pekerjaan mereka, dan menghilangkan kebosanan dengan mengalihkan fungsi dan tanggung jawab ke situasi baru.

e. Pemberhentian

Pegawai merupakan salah satu permintaan pegawai itu sendiri, pemberhentian karena dinas, dan pemberhentian karena alasan lain.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah hadiah yang diberikan kepada staf. Kompensasi yang diberikan harus seimbang dengan beban kerja dan kinerja staf yang terlibat. Bentuk kompensasi ini datang dalam bentuk gaji, tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan, dll. Meningkatkan moral dan komitmen personel sekolah melalui pemberian kompensasi yang adil dan wajar.

g. Evaluasi

Evaluasi biasanya berfokus pada kinerja individu dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Evaluasi personel penting untuk membuat keputusan tentang berbagai hal, seperti: Mengidentifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, seleksi, induksi, penempatan, promosi, sistem penghargaan, dan aspek lain dari proses pengembangan bakat secara keseluruhan.

Hasil evaluasi digunakan sebagai sumber perencanaan staf instruksional, saran yang dikomunikasikan kepada staf, alat untuk umpan balik, sarana untuk menentukan kinerja yang diharapkan, dan pengambilan keputusan terkait dengan staf kependidikan.

Pemberdayaan tenaga pengajar yang efektif dan efisien perlu dilakukan secara profesional oleh pemangku kepentingan. Saat menerapkan upaya pemberdayaan staf kependidikan, Anda harus mencari faktor-faktor yang meningkatkan kinerja staf. Dengan kata lain, segala pertimbangan pemberdayaan tenaga kependidikan merupakan faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kependidikan. Dampak potensial pada produktivitas dan pengembangan tenaga kerja harus mencakup :

a. Sikap Intelektual Profesional Guru

Upaya untuk mencapai perilaku intelektual yang diharapkan dengan memberikan motivasi, mendorong disiplin, dan menanamkan etika kerja.

b. Tingkat Pendidikan

Dengan berkembangnya pendidikan, staf diharapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan keterampilan, serta profesionalismenya.

c. Penghargaan (reward).

Dengan memberikan penghargaan, staf didorong untuk secara proaktif meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan tersebut harus diberikan secara terbuka dan terkait dengan prestasi kerja untuk menghindari efek interpersonal yang negatif. Dengan membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta antara bawahan dengan rekan kerja, Anda dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Untuk itu, pemimpin sekolah harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar seluruh guru yang ada. Hal ini dapat ditempuh melalui pengajaran, keteladanan, dan keterbukaan dalam berbagai program kegiatan sekolah.

d. Kesempatan Berprestasi

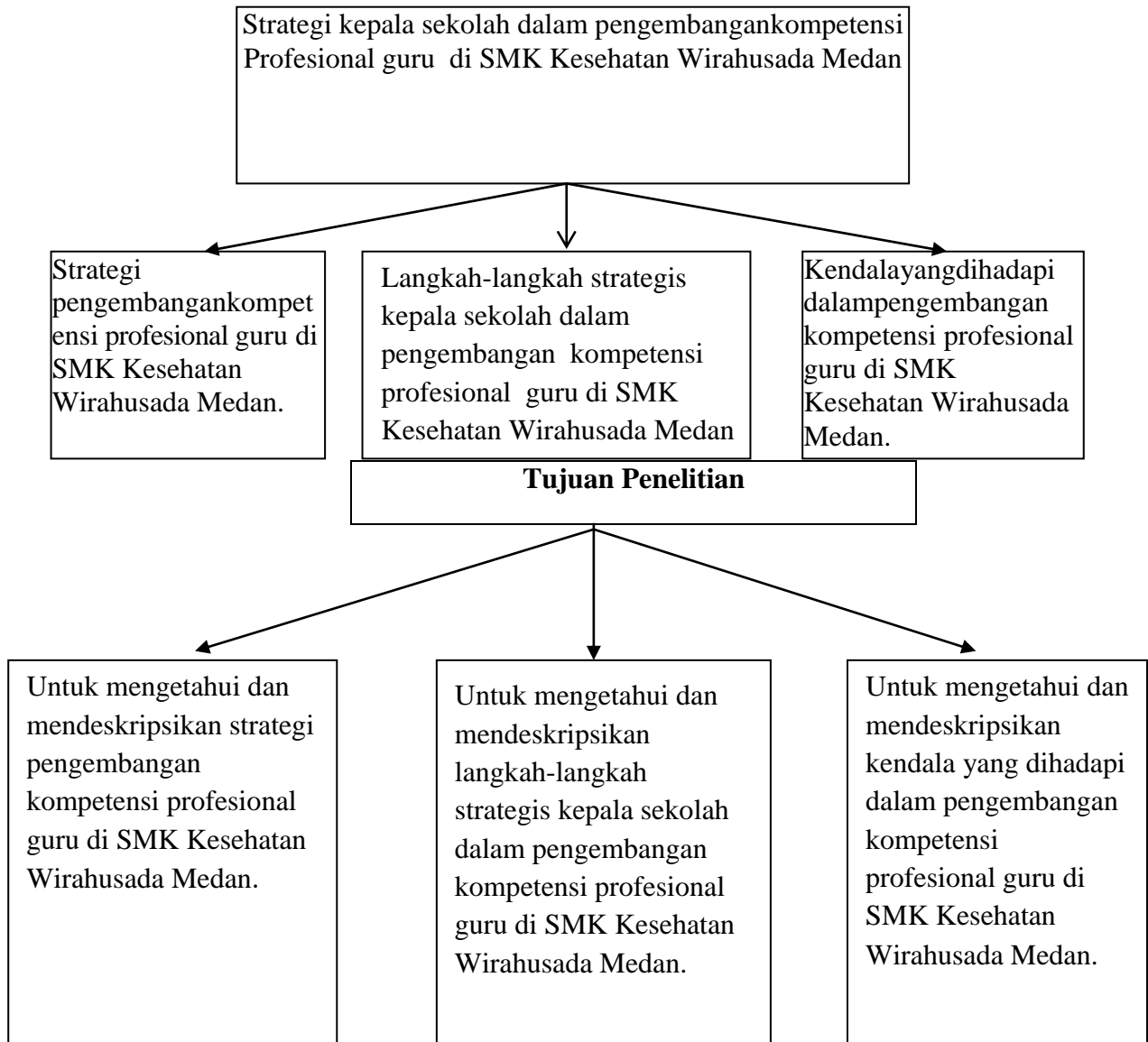
Dengan memberikan setiap pendidik kesempatan untuk unggul, mereka dapat meningkatkan potensi dan menumbuhkan antusiasme yang mendorong partisipasi aktif dalam pekerjaan mereka setiap saat.

e. Lingkungan dan Suasana Kerja

Lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan membuat karyawan senang dan nyaman.

f. Jaminan sosial dan kesehatan yang memadai dan meningkatkan rasa percaya diri, etos kerja dan komitmen yang tinggi. Staf bersedia menyumbangkan seluruh tenaga, pikiran dan waktunya untuk kepentingan sebuah lembaga.

2.4.1.1. Kerangka Konseptual



2.5. Penelitian yang Relevan

Orisinalitas penelitian dimasukkan untuk mengidentifikasi perbedaan tujuan dari penelitian sebelumnya, sehingga tidak ada plagiarisme karya dan lebih mudah untuk fokus pada apa yang sedang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Temuan dari beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

“Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Pendidikan di SMA Negeri 2 Sragen)” oleh Husni Bawafi. Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang oleh Misbah Munir. dan Manajemen Strategis Peningkatan Kualitas Pendidik (Studi Multi Kasus di Madrasah Ariya Negeri (MAN) Tlogo Blitar dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Talun Blitar), oleh Siti Mardiyatul Khoiriyah. Dari ketiga penelitian di atas, kita dapat melihat secara detail persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

No	Peneliti/ Tahun	Perbedaan	Persamaan	Originalitas Penelitian
1	Husni Bawafi (2010)	Efektifitas MSDM Lokasi penelitian SMANegeri Sragen Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis deskriptif nonstatistik.	1. Manajemen Sumber Daya Manusia	Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen mutu SDM dapat mengembangkan Kompetensi profesional guru.
2	Misbah Munir (2011)	Fokus pada pengembangan SDM Lokasi penelitian Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang	1. Penelitian kualitatif dengan metode pendekatan fenomenologi	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan manajemen SDM dapat mengembangkan Kompetensi profesional guru.

3	SitiMardiya tulKhoiriya h (2008)	Meningkatkan kualitas pendidikan . Lokasi penelitian (Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tlogo Blitar dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Talun Blitar . Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis deskriptif dengan desain studi kasus ganda.	Meningkatkan kualitaspendidikan	Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Manajemenstrategidap at Mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.
---	---	---	------------------------------------	--

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007:6).

Jenis penelitian deskriptif kualitatif digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai “Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan”

Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi di SMK Kesehatan Wirahusada Medan terkait dengan proses pengembangan kompetensi profesional guru .

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Survei ini dilakukan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. JL.Bunga Ncole No.100 Medan. Kegiatan penelitian ini telah dimulai s.d sejak disetujuinya Proposal Penelitian dan Persetujuan Penelitian pada bulan September 2021 s/d Juli 2022.

Tabel 3.1 Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	September 2021				Oktober 2022					Februari 2022				Maret 2022				April 2022					Mei 2022				Juli 2022					Agustus 2022					
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4		
1.	Pra Riset	■	■	■	■																																	
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■																												
3.	Seminar Proposal										■	■	■	■																								
4.	Pengumpulan Data																																					
5.	Analisis Data																																					
6.	Menyusun Laporan Tesis																																					
7.	Seminar Hasil																																					
8.	Ujian Tesis																																					

3.3. Objek Penelitian

Obyek penelitian dapat dinyatakan sebagai situasi sosial penelitian yang ingin diketahui apa yang terjadi di dalamnya. Pada obyek penelitian ini, peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (activity) orang-orang (actors) yang ada pada tempat (place) tertentu (Sugiyono, 2007:215). Obyek dari penelitian ini adalah kepala sekolah , Waka Kurikulum , KAJUR Farmasi / KAJUR Keperawatan. dan guru SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

3.4 Subjek Penelitian

Topik Penelitian adalah sumber data dari mana informasi diminta sesuai dengan pertanyaan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari

mana data itu berasal (Suharsimi Arikunto, 2002:107). Untuk memperoleh data yang benar, perlu dilakukan identifikasi informan yang berkompeten yang memenuhi persyaratan data (purpose driven). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. Oleh karena itu, subjek yang memenuhi parameter harus dapat memberikan informasi di atas untuk mendapatkan data. Parameternya adalah:

- 1) Pengetahuan tentang strategi kepala sekolah untuk pengembangan profesional guru.
- 2) Bagaimana pengembangan profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan .
- 3) Ikut mengkoordinir kegiatan partisipatif dengan guru lain.

Dari parameter di atas, subjek penelitian yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Ketua Jurusan Farmasi / Keperawatan dan Guru Mata Pelajaran .

- 1) Kepala Sekolah

Kepala sekolah dapat memberikan informasi atau data terkait dengan kompetensi profesional guru dan mutu pendidikan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan .

- 2) Waka Kurikulum

Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum dapat memberikan informasi atau data yang berkaitan dengan kompetensi profesional yang dibutuhkan guru saat menyiapkan dokumen.

3) **Ketua Jurusan Farmasi dan Keperawatan**

Ketua Jurusan bertanggung jawab atas berbagai hal yang terjadi pada sebuah jurusan atau program studi dalam hal ini farmasi dan keperawatan.

4) **Guru**

Guru mampu menunjukkan prestasinya dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Burhan Bungin (ed) (2003: 42), menjelaskan metode pengumpulan data adalah “dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang valid dan reliable”.

Suharsimi Arikunto (2002:136), berpendapat bahwa “metode penelitian adalah berbagai cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Cara yang dimaksud adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan informasi melalui tatap muka, sesi tanya jawab verbal satu arah di mana arah dan tujuan ditetapkan. Menurut Anas Sudijono (1996: 82), pengumpulan data dengan wawancara memiliki beberapa keunggulan. Antara lain, pewawancara memiliki kontak langsung dengan partisipan yang dievaluasi, data disajikan secara detail, dan orang yang diwawancarai bisa lebih terbuka pikirannya.

Secara komprehensif, pertanyaannya tidak jelas, tetapi Anda dapat mengulangi dan mengarahkan. Ini lebih masuk akal. wawancara dilakukan secara mendalam dan tidak terstruktur untuk mengeksplorasi topik dengan menggunakan pedoman yang dikembangkan. Teknik wawancara digunakan untuk mengungkapkan data tentang strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

2. Metode Dokumentasi

Suharsimi Arikunto (2002:206) Metode dokumentasi adalah mencari data berupa memo, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dll. Hadari Nawawi (2005:133) menyatakan bahwa penelitian dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data melalui suatu pusaka yang terdokumentasi, khususnya dalam bentuk arsip, dan meliputi buku-buku tentang pendapat dan pembahasan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Arsip Kurikulum WAKA di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

3.6 Instrumen Penelitian

Suharsimi Arikunto (2002: 136), menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Berdasarkan teknik pengumpulan sebuah data yang digunakan, maka instrumen penelitian ini

menggunakan panduan wawancara dan panduan dokumentasi. Berikut adalah tabel kisi-kisi panduan wawancara dan dokumentasi.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Pedoman Wawancara

No	Variabel	Subvariabel/Aspek		Indikator	
		Formal	Informal	Formal	Informal
1.	Strategi Kepala Sekolah	-Visi dan misi -Tujuan -Supervisi -Monitoring -Evaluasi -Pelatihan	Kedisiplinan Motivasi Dorongan Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	-Peningkatan kemampuan mengajar guru Pendayagunaan media dan sarana pendidikan, -Pelaksanaan supervisi Penerapan Disiplin yang ketat baik bagi guru dan siswa.	Memotivasi para guru. Memberikan dorongan kepada guru, Menjadi teladan yang baik.
2.	Kompetensi profesional guru	Karakteristik siswa Teori Pembelajaran dan Prinsip Panduan Pembelajaran. Pengembangan Kurikulum. Pengembangan Potensi Mahasiswa. Metode komunikasi Penilaian dan evaluasi belajar	Penguasaan materi, Pemahaman terhadap peserta didik, Pembelajaran yang mendidik, Pengembangan pribadi	Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Menguasai struktur dan metode keilmuan yang meliputi menguasai langkah langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampuh secara kreatif. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan	Mengevaluasi kinerja sendiri Mengembangkan diri secara berkelanjutan Mampu mengelola kelas Mampu mengelola program belajar mengajar. Mampu beradaptasi dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik Mampu melaksanakan peran dan

				tindakan reflektif. Memfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.	fungsinya dengan tepat Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah
--	--	--	--	--	---

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Panduan Dokumentasi

No	Nama Dokumen yang Dibutuhkan	ada(√)	Tidak ada(√)	keterangan
1	Sejarah berdirinya lembaga			
2	Visi, misi, dan tujuan lembaga			
3	Struktur Organisasi			
4	Kurikulum			
5	Keadaan Kepala Sekolah dan Guru			
6	Keadaan Siswa			
7	Ketenagaan			
8	Sarana dan Prasarana			

3.7 Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus mengungkapkan kebenaran objektif. Oleh karena itu, validitas data sangat penting dalam penelitian kualitatif. Kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dicapai melalui validitas data. Dalam penelitian ini, validitas data dicapai dengan triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan sesuatu selain data tersebut dengan tujuan untuk

mengkonfirmasi atau membandingkan data tersebut (Moleong, 2007: 330). Triangulasi dengan sumber dilakukan untuk mengetahui keabsahan data dalam penelitian ini. Menurut Patton, triangulasi sumber berarti membandingkan dan memastikan tingkat keandalan informasi yang diperoleh melalui waktu dan sarana yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Moleong, 2007:29). Triangulasi sumber yang dilakukan dalam penelitian ini membantu membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang relevan.

3.8 Teknik Analisis Data

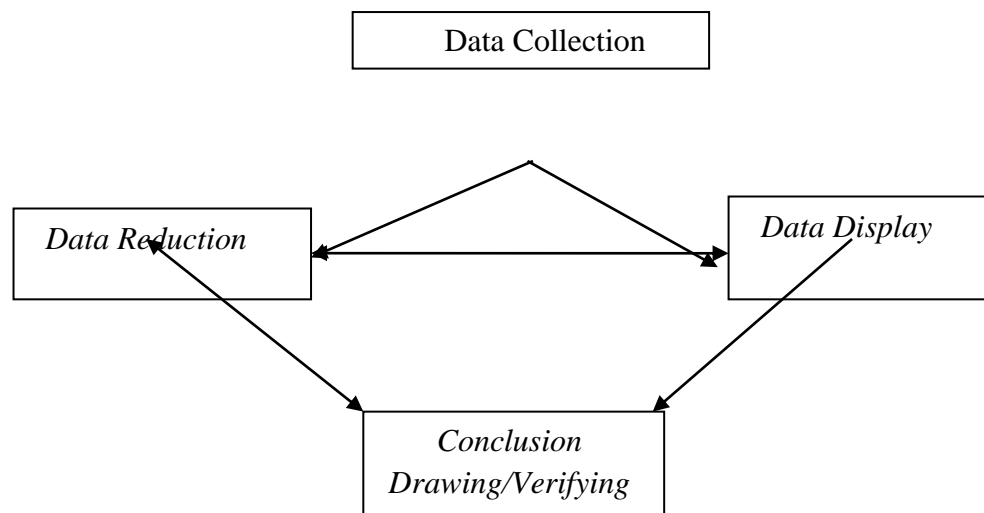
Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menguraikan tentang hasil wawancara dan studi dokumenter. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan dideskripsikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Patton (Moleong, 2001:103), analisis data adalah "proses pengorganisasian sekumpulan data dan pengorganisasian ke dalam pola, kategori dan deskripsi dasar". Definisi ini memberikan gambaran tentang pentingnya analisis data dalam kaitannya dengan tujuan penelitian.

Prinsip utama penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan selama pengumpulan data dan setelah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu. Mirip dengan wawancara, peneliti menganalisis jawaban responden. Jika jawaban seorang responden dirasa kurang memadai setelah dilakukan analisis, maka peneliti terus mengajukan pertanyaan kembali hingga diperoleh data pada tahap tertentu yang dianggap reliabel.

Miles dan Huberman Sugino mencatat bahwa kegiatan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus hingga selesai, sehingga terjadi kejenuhan data. Kegiatan dalam analisis data adalah mengorganisasikan data, menyajikan data, dan menarik serta mengkonfirmasi kesimpulan.

Lihat Gambar 3.1 di bawah ini untuk detailnya.

Gambar 3.1: Model Interaksi Analisis Data Miles dan Huberman



Reduksi Data (Data Reduction) ini berarti mempersempit inti dan mencari tema dan pola. Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data. Penyajian data (Prepresentation of data). Setelah menulis, langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Dalam hal ini, metode menggambarkan data setelah dianalisis dalam format yang telah ditentukan. Namun demikian, data yang disajikan masih dalam bentuk awal untuk kepentingan peneliti dan menunggu uji validitas.

Apabila data yang disajikan diperiksa kebenarannya dan dianggap masuk akal, maka dapat dilanjutkan ke tahap penarikan kesimpulan awal akan dibuat dan bahkan data baru akan dikumpulkan. diubah tanpa adanya bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Jika didukung, kesimpulan yang diajukan adalah kesimpulan yang kredibel dan definitif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya

SMK Kesehatan Wirahusada Medan berdiri pada tahun 2011. Awal mula berdiri sekolah ini menyelenggarakan pendidikan sejenjang Diploma III namun seiring waktu berjalan kemudian membuka program pendidikan sejenjang menengah yaitu SMK. Arti kata Wirahusada berasal dari dua penggalan kata yaitu “Wira “ dan Husada” masing-masing kata memiliki arti tersendiri. Wira memiliki arti yaitu seorang pejuang yang gigih dan berani sedangkan, husada adalah seorang pejuang dibidang kesehatan yang gigih dan berani .

SMK Kesehatan Wirahusada Medan menyelenggarakan pendidikan sejenjang pendidikan menengah dengan dua program keahlian yaitu Farmasi dan Keperawatan . SMK Kesehatan Wirahusada Medan memiliki izin operasional dari dua instansi yaitu :

1. Dinas Pendidikan Kota Medan
Nomor : 420/1243/PPMP/2012
2. Rekomendasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
Nomor : 440.446.1/4335/IX/2011

SMK Kesehatan Wirahusada Medan berlokasi di JL. Bunga Ncole No 100 Medan. Kecamatan Medan Tuntungan, Kelurahan Kemenangan Tani.

SMK Kesehatan Wirahusada Medan sudah terakreditasi peringkat B.

SMK Kesehatan Wirahusada Medan tergabung dalam satu naungan Yayasan yakni Perguruan Wirahusada Medan.

Dasar tujuan didirikan SMK Kesehatan Wirahusada Medan adalah untuk membantu masyarakat luas dalam mendapatkan pendidikan formal khususnya dibidang kesehatan.

SMK Kesehatan Wirahusada Medan memiliki slogan “Bisa tidak, harus bisa. SMK bisa. Wirahusada Yes. merupakan bukti nyata bahwa setelah tamat dari SMK Kesehatan Wirahusada Medan para lulusan dapat langsung bekerja di Rumah sakit dan Apotek Milik Yayasan Perguruan Wirahusada Group karena memiliki sertifikat jaminan kerja yang akan dimiliki oleh seluruh siswa/siswi yang bersekolah di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

2. Visi dan Misi

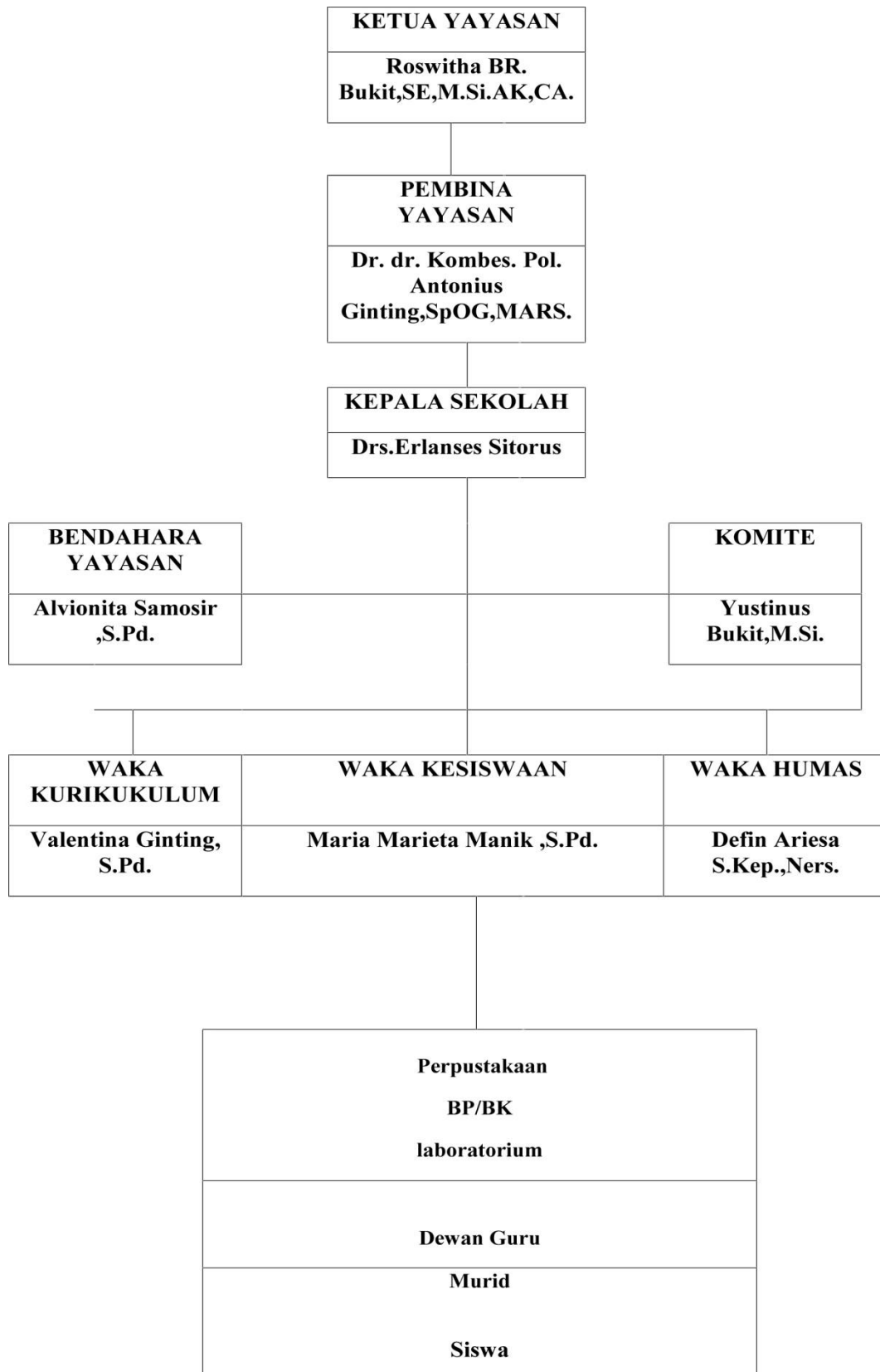
a) Visi

Terwujudnya Pendidikan Kesehatan yang berkualitas dan mampu menghasilkan Tenaga di Bidang Kesehatan (Tenaga Kesehatan Profesional Pemula) yang memiliki Sikap Profesional, Nasional , beretika serta berjiwa Wirausaha.

b) Misi

Membentuk Karakter calon Tenaga Kesehatan Setingkat Asisten yang memiliki semangat belajar dan etos kerja yang tinggi, kemandirian dalam melaksanakan tugas pokoknya dan kreatif, berbudi luhur serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

3. Struktur Organisasi



4. Keadaan Kepala Sekolah dan Guru

Dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu terdapat tugas/jabatan untuk memastikan bahwa semua staf melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

Tabel 4.1

Pembagian Tugas/ Jabatan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan

No.	Nama	Kelas	Bidang Studi	Tugas Tambahan	Jumlah Jam
1.	Drs. Erlanes Sitorus	-	-	Kepala Sekolah	24 JP
2.	Valentina Ginting,S.Pd.Gr.	X,XI,XII	Bahasa Inggris	WAKA Kurikulum	21 JP
3.	Maria Marietta Manik,S.Pd.	X,XI	Bahasa Indonesia	WAKA Kesiswaan	23 JP
4.	Defin Ariessa Mulyani, S.Kep,Ners.	X,XI,XII	Produktif Keperawatan	WAKA HUMAS	28 JP
5.	Nani lidiana ,S.Kep,Ners.	X,XI,XII	Produktif Keperawatan	KAJUR Keperawatan	22 JP
6.	Enma Aspita Maibang,S.Farm.	X,XI,XII	Produktif Farmasi	KAJUR Farmasi	37 JP
7.	Henny Dwi Jayanti Laowo ,S.Farm,Apt.	X,XI,XII	Produktif Farmasi	PJ. Lab Resep &Farmasi	20 JP
8.	Juni Arista Manik ,AmKeb,SKM.	X,XI,XII	Produktif Farmasi	Wali Kelas	18 JP
9.	Surya Dirja ,S.Pd.	X,XI,XII	Prakarya /Kewirahusaaan	Kepala Perpustakaan	4 JP
10.	Drs. H. Maadrais Tarigan	X,XI,XII	PAI & BP	-	9 JP
11.	Salvia Ginting,S.Pd.K.	X,XI,XII	PAK & BP	-	9 JP
12.	Devi Sepriana Ketaren ,S.Pd.	X,XI,XII	PPKN	-	6 JP
13.	Dela Purnama Sari ,S.Pd.	XII	Bahasa Indonesia	-	11 JP
14.	Debo Simbolon ,S.Si.	X,XI,XII	Matematika	-	12 JP
15.	Meisani Perangin-angin, S.Pd.	X,XI,XII	Fisika	-	4 JP
16.	Nora Indriani Simbolon ,S.Si.	X,XI,XII	Kimia	-	4 JP
17.	Andreas F. Ginting ,S.Sn.	X,XI,XII	Seni Budaya	-	6 JP
18.	Rizkiwidya Syahputri,Amd.Kom.	X,XI,XII	Simulasi Digital	-	3 JP
19.	Marliana Sidebang ,SS.	X,XI,XII	Bahasa Mandarin	-	9 JP
20.	Abdul Malik Sembiring,S.Pd.	X,XI,XII	Pendidikan Jasmani	-	6 JP

21.	Ernita Sinaga , S.Pd.	X,XI,XII	Bimbingan	-	3 JP
			Konseling		
22.	M. Hasanuddin Suhud.	X,XI,XII	-	Logistik/Pramuka	-
23.	Herbert Sihombing , S.Kom.	-	-	Kepala Tata Usaha	-
24.	Betsyeba Purba , S.Pd.			Staf Tata Usaha	-
25.	Fahira Mazruk ,Amd.Kom.	-	-	Staf Tata Usaha	-

5. Keadaan Siswa

Situasi siswa yang belajar di SMK Kesehatan Wirahusada Medan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2.

Data Peserta didik di SMK Kesehatan Wirahusada

No.	Kelas	Rombel	Jurusan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	X	I	Farmasi	-	15	22
2.	X	I	Keperawatan	-	7	
3.	XI	I	Farmasi	3	20	23
4.	XI	I	Keperawatan	-	-	
5.	XII	I	Farmasi	2	19	21
6.	XII	I	Keperawatan	7	7	14
					Total	80 Siswa

Tabel4.3.

PerlengkapanAdministrasi

Komputer	Printer TU	Mesin			Brankas	Filling Cabinet /Lemari	Meja TU	Kursi TU	MejaGuru	KursiGuru
		ketik	stensil	Foto Copy						
3	3	-	-	-	3	10	3	3	4	30

Tabel4.7

Jenis ruangan yang ada di SMK Kesehatan Wirahusada Medan

No	Jenis Ruang	Milik					
		Baik		Rusak Ringan		Rusak Berat	
		Jml	Luas (m ²)	Jml		Jml	
1.	Ruang Teori/Kelas	12	84	-	-	-	-
2.	Laboratorium Farmasi	1	144	-	-	-	-
3.	Laboratorium Kimia	1	72	-	-	-	-
4.	Laboratorium Keperawatan	1	48	-	-	-	-
5.	Laboratorium Komputer	5	81	25	-	30	-
6.	Ruang Perpustakaan	1	84	-	-	-	-
7.	Ruang Serba Guna	1	200	-	-	-	-
8.	Ruang UKS	1	36	-	-	-	-
9.	Ruang BP/ BK	1	12	-	-	-	-
10.	Ruang Kasek	1	25	-	-	-	-
11.	Ruang WAKA Kurikulum	1	20	-	-	-	-
12.	Ruang WAKA Kesiswaan	1	20	-	-	-	-
13.	Ruang WAKA HUMAS	1	20	-	-	-	-
14.	Ruang SARPRAS	1	30	-	-	-	-
15.	Ruang TU	1	54	-	-	-	-
16.	Ruang KTU	1	56	-	-	-	-
17.	Ruang Bendahara	1	12	-	-	-	-
18.	Kantor Guru	1	135	-	-	-	-
19.	Ruangan OSIS	1	16	-	-	-	-
20.	Kamar Mandi Kasek	1	4	-	-	-	-
21.	Kamar Mandi Guru	1	4	-	-	-	-
22.	Kamar Mandi Siswa	3	15	1	-	4	-
23.	Gudang	2	25	-	-	-	-
24.	Ruang Ibadah (Musola)	1	54	-	-	-	-
25.	Ruang Ibadah (Aula)	1	60	-	-	-	-
26.	Asrama Putra	1	90	-	-	-	-
27.	Asrama Putri	1	90	-	-	-	-
28.	Kantin	1	12	-	-	-	-
29.	Parkiran Kendaraan	1	60	-	-	-	-
30.	Pos Satpam	1	20	-	-	-	-

Tabel4.8.

Kepala sekolah, guru dan staf tata usaha menurut ijazah tertinggi Di SMK Kesehatan Wirahusada Medan

Jabatan	SLTA		Sarmud/D3				S1				S2				Jumlah	
			Keg /		Non.		Keg/		Non.		Keg/		Non.			
			A1		Keg		A1		Keg		A1		Keg			
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		
Kepala Sekolah	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Guru	Tetap	1	-	-	-	-	3	-	-	5	-	-	-	-	4	5
	Tidak Tetap	-	-	-	1	-	1	3	3	-	5	-	-	-	3	9
	Bantu Pusat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bantu Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Guru	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tenaga Administrasi	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	1

Tabel4.9

**Guru dan Kebutuhan Guru dari Status Kepegawaian
Mata Pelajaran yang diajarkan**

No	MataPelajaran	Kebutuhan	YangAda	
			GTY	GTT
1.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan		-	✓
2.	Pendidikan Agama & Budi Pekerti		-	✓
	a. Islam		-	✓
	b. Protestan		-	✓
3.	Bahasa Indonesia		✓	
4.	Matematika		-	✓
5.	Sejarah Indonesia		-	✓
6.	Bahasa Inggris		✓	-
7.	Bahasa Mandarin		-	✓
8.	Seni Budaya			✓
9.	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan		-	✓
10.	Simulasi dan Komunikasi Digital		-	✓
11.	Prakarya dan Kewirausahaan		-	✓
12.	Fisika		-	✓
13.	Kimia		-	✓
14.	Biologi		-	✓
15.	Farmakognisi		✓	-
16.	Menfar		✓	-
17.	Ilmu Resep		✓	-
18.	Anatomi dan Fisiologi		✓	-
19.	KDTK		✓	-
20.	KDM		✓	-
21.	IPPD		✓	-
22.	Komkep		✓	-
23.	KIMFAR		✓	-
24.	Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup		✓	-

Tabel4.10**Kondisi Guru yang mengikuti Bimtek /Pelatihan**

No	Nama	Kelas	BidangStudi	Tugas Tambahan
1	Valentina Ginting,S.Pd.Gr.	XI	Bahasa Inggris	WAKASEK KURIKULUM
2	Maria Marietta Manik,S.Pd.	X	Bahasa Indonesia	WAKASEK KESISWAAN
3	Defin Ariessa Mulyani, S.Kep,Ners.	XII	Keperawatan	WAKASEK HUMAS
4	Nani Lidiana ,S.Kep.Ners.	XII	Keperawatan	KAJUR KEPERAWATAN
5	Enma Aspita Maibang,S.Farm.	X	Farmasi	KAJUR FARMASI
6	Henny Dwi Jayanti Laowo ,S.Farm,Apt.	X	Farmasi	WALI KELAS
7	Juni Arista Manik ,AmKeb,SKM.	XI		WALI KELAS
8	Surya Dirja ,S.Pd.	XI	PKK	K.PERPUSTAKAAN
9	Drs. Maadrais Tarigan	XII	PAI & BP	-
10	Nisva Helmina Sinaga ,S.Pd.	X	PAK & BP	-
11	Devi Sepriana Ketaren ,S.Pd.	XI	PPKN	WALI KELAS
12	Dela Purnama Sari ,S.Pd.	X	Bahasa Indonesia	-
13	Debo Simbolon ,S.Si.	X1	Matematika	-
14	Meisani Perangin-angin, S.Pd.	X	Fisika	-
15	Nora Indriani Simbolon ,S.Si.	X11	Kimia	-
16	Andreas F. Ginting ,S.Sn.	X	Seni Budaya	-
17	Rizkiwidya Syahputri,Amd.Kom.	X	Komputer	-
18	Marliana Sidebang ,SS.	X	B.Mandarin	-
19	Abdul Malik Sembiring,S.Pd.	X11	PENJAS	-
20	Ernita Sinaga , S.Pd.	X	BK	GURU BK

Tabel4.11

Kondisi Guru yang telah mengikuti Bimtek/Pelatihan

No.	Nama	Kelas	BidangStudi	Tugas Tambahan
1	Valentina Ginting,S.Pd.Gr.	XI	Bahasa Inggris	WAKASEK KURIKULUM
2	Maria Marietta Manik,S.Pd.	X	Bahasa Indonesia	WAKASEK KESISWAAN
3	Defin Ariessa Mulyani, S.Kep,Ners.	XII	Keperawatan	WAKASEK HUMAS
4	Nani Lidiana ,S.Kep.Ners.	XII	Keperawatan	KAJUR KEPERAWATAN
5	Enma Aspita Maibang,S.Farm.	X	Farmasi	KAJUR FARMASI
6	Henny Dwi Jayanti Laowo ,S.Farm,Apt.	X	Farmasi	WALI KELAS
7	Juni Arista Manik ,AmKeb,SKM.	XI	Farmasi	WALI KELAS
8	Surya Dirja ,S.Pd.	XI	PKK	K.PERPUSTAKAAN
9	Drs. H. Maadrais Tarigan	XII	PAI & BP	-
10	Nisva Helmina Sinaga ,S.Pd.	X	PAK & BP	-
11	Devi Sepriana Ketaren ,S.Pd.	XI	PPKN	WALI KELAS
12	Dela Purnama Sari ,S.Pd.	X	Bahasa Indonesia	-
13	Debo Simbolon ,S.Si.	X1	Matematika	-
14	Meisani Perangin-angin, S.Pd.	X	Fisika	-
15	Nora Indriani Simbolon ,S.Si.	X11	Kimia	-
16	Andreas F. Ginting ,S.Sn.	X	Seni Budaya	-
17	Rizkiwidya Syahputri,Amd.Kom.	X	Komputer	-
18	Marliana Sidebang ,SS.	X	B.Mandarin	-
19	Abdul Malik Sembiring,S.Pd.	X11	PENJAS	-
20	Ernita Sinaga , S.Pd.	X	BK	GURU BK

4.2 Temuan Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan variabel strategi kepala sekolah diperoleh data bahwa kepala sekolah belum melakukan strategi formal dan informal dalam kepemimpinannya secara maksimal. Seperti jarang melakukan supervisi, monitoring, dan evaluasi terhadap pembinaan guru di sekolah.

Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru adalah keterbatasan dana untuk pengembangan profesional guru.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan variabel kompetensi profesional guru diperoleh data bahwa guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan :

- a. Guru belum sepenuhnya menguasai kompetensi pedagogik. Karena berlatarbelakang nonpendidikan.
- b. Guru belum sepenuhnya menguasai model, metode, maupun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan karakteristik peserta didik.
- c. Guru belum sepenuhnya menguasai kurikulum yang diterapkan di sekolah.
- d. Guru belum seluruhnya menggunakan dan menguasai media pembelajaran konvensional maupun berbasis ICT.
- e. Guru belum seluruhnya menguasai teknologi dalam proses belajar mengajar.
- f. Sarana dan prasarana media pendidikan yang kurang memadai.

4.3 Pembahasan

A. Strategi pengembangan kompetensi guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

Pengembangan profesionalitas guru kejuruan harus sejalan dengan peran dan kompetensi guru kejuruan saat ini dan yang akan datang, karena peran dan kompetensi guru kejuruan yang akan datang memiliki peran dengan tantangan yang sangat kompleks, sehingga guru kejuruan harus siap menghadapi tuntutan dan tantangan tersebut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Upaya peningkatan kinerja, kompetensi dan profesionalitas guru kejuruan serta kualitas lulusan merupakan tantangan bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk memenuhi dan mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar kerja.

Oleh karena itu, pengetahuan, keahlian, keterampilan, kompetensi dan profesionalitas guru kejuruan menjadi sangat penting dalam turut andil melahirkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan yang berkualitas. Menurut Slamet (2011: 189) SMK harus memiliki daya adaptasi dan adopsi yang cepat agar mampu mempersiapkan siswanya memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk meleak teknologi, luwes menghadapi perubahan teknologi, dan terampil dalam mengoperasikan teknologi.

Sedangkan bagi guru kejuruan dituntut mampu meningkatkan, kinerja dan kompetensinya serta profesionalitasnya dalam memberikan pengetahuan, sikap, perilaku dan keterampilan melalui strategi dan pola pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan di abad-21. Sejalan dengan reformasi

pendidikan, pemerintah telah menetapkan perubahan mendasar dalam upaya pembinaan profesi dan karir guruberdasarkan peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. (Permendikbud) Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, bahwa setiap tahun dan sejak tahun 2013, bagi guru akan dinilai kinerjanya secara teratur melalui Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) dan wajib mengikuti pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan (PKB) sejak menjadi guru. PKB diakui sebagai salah satu unsur utama dalam pengembangan karir guru, selain kegiatan pembelajaran dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah yang diberikan angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

Pengembangan kompetensi guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan menggunakan bentuk In Service Training yaitu guru mengikuti berbagai pelatihan maupun seminar yang berhubungan dengan pendidikan guna meningkatkan kompetensinya. Program in service training adalah suatu usaha pelatihan atau pembinaan yang memberi kesempatan kepada seseorang yang mendapat tugas jabatan tertentu dalam hal tersebut adalah guru, untuk mendapat pengembangan kinerja.

Kompetensi guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan perlu ditingkatkan secara berkelanjutan dan terus-menerus, hal ini dimaksudkan untuk mengimbangi dunia pendidikan yang semakin maju. Hal ini senada dengan yang diungkapkan

oleh Bapak Drs. Erlanes Sitorus Selaku Kepala Sekolah SMK Kesehatan Wirahusada Medan, mengatakan bahwa: “Dalam mengembangkan kompetensi guru saya menggunakan bentuk kegiatan in service training. In service training diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan ketrampilan/pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang pendidikan”.

Adapun tata cara kegiatan in-service training yang dilaksanakan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan adalah sebagai berikut:

- a. Analisis kebutuhan pelatihan organisasi, sering disebut analisis kebutuhan atau persyaratan.kemudian Tentukan tujuan dan materi program pelatihan.
- b. Putuskan metode pelatihan dan prinsip pembelajaran mana yang akan digunakan.
- c. Evaluasi program sekitar.

Untuk pemahaman yang lebih baik tentang langkah-langkah yang terlibat dalam melakukan pelatihan, diagram berikut menjelaskan:

Keterangan gambar:

1. Menentukan Kebutuhan Pelatihan

Langkah pertama dan utama dalam pelatihan adalah menentukan apakah ada kebutuhan yang diperlukan untuk pelatihan. Analisis kebutuhan dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan jabatan, survey sikap individu, ataupun analisis kebutuhan demografis.

2. Pengembangan Desain

Pelatihan Informasi dari penentuan kebutuhan pelatihan merupakan informasi yang berharga untuk persiapan desain pelatihan. Penyusunan rencana pelatihan minimal harus mencakup evaluasi tujuan program pelatihan, struktur program pelatihan, peserta, pelatih/fasilitator, dan metode.

3. Mengembangkan Isi Program

Program latihan harus mempunyai isi yang sama dengan tujuan belajarnya. Isi mencakup keahlian/keterampilan, sikap, pengetahuan yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku.

4. Pemilihan Media Pelatihan dan Prinsip Pembelajaran

Upaya untuk mencapai tujuan pelatihan harus didukung melalui penggunaan alat dan media yang sesuai dengan sifat penggunaannya. Prinsip pembelajaran merupakan petunjuk/mekanisme mengenai bagaimana peserta training bisa melakukan aktivitas pembelajaran secara efektif untuk mencapai tujuan pembelajarannya.

5. Melakukan Latihan

Melakukan latihan adalah pelaksanaan tindakan nyata dari apa yang direncanakan. Penyampaian pelatihan terdiri dari tiga fase: pra-pelatihan, penentuan kriteria, dan seleksi.

6. Evaluasi Praktik

Pelaksanaan Praktik dianggap berhasil ketika peserta menunjukkan transformasi, meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas, dan mengubah perilaku. Hal ini tercermin dari sikap, disiplin, dan etos kerja yang mendasarinya.

7. Transfer Pelatihan

Tujuan akhir setiap program pelatihan adalah bahwa pembelajaran yang terjadi selama pelatihan ditransfer kembali ke dalam pekerjaan. Transfer pelatihan adalah tingkat aplikasi pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik lainnya yang dipelajari dalam pelatihan terhadap pekerjaan.



Gambar 4.1. kegiatan pelatihan guru

B. Langkah-langkahstrategis kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan

1. Strategi Formal

Kepala sekolah merupakan salah satu unsur pendidikan yang memegang peranan paling besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 12 (1) PP 28 Tahun 1990, “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pelatihan guru lain, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Pemimpin sekolah yang mengembangkan keterampilan mengajar profesional harus mengembangkan strategi untuk memastikan kelancaran fungsi tanggung jawab administratif. Bapak Drs. Erlanses Sitorus Kepala Sekolah SMK Kesehatan Wirahusada Medan sedang berusaha menemukan cara untuk mengembangkan kompetensi profesional guru. Strategi yang digunakan adalah:

1. Strategi Formal

a. Kursus dan pelatihan guru.

Mengikutkan guru dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) dan tenaga kependidikan pada umumnya. Hal ini dimaksudkan agar guru mampu merespon perubahan dan tuntutan perkembangan IPTEK dan kemajuan kemasyarakatan, termasuk perubahan sistem pendidikan dan pembelajaran secara mikro. Di SMK Kesehatan Wirahusada Medan , guru sering mengikuti Bimtek, pelatihan, seminar / pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan wawasan mengajar. Menyelenggarakan kursus pelatihan dan workshop untuk mengembangkan keterampilan guru yang melaksanakan proses belajar mengajar.

Implementasi dilakukan dengan mengundang satu atau lebih ahli sebagai pembicara. Kursus pelatihan dapat berlangsung berjam-jam tergantung pada kebutuhan dan keinginan dari para peserta pelatihan. Pelatihan dapat diberikan sesuai kebutuhan atau keinginan dengan materi, memungkinkan sekolah untuk melatih hampir semua fungsi pendidikan, termasuk administrasi, kepemimpinan, proses belajar mengajar, penyampaian program kurikulum, dan administrasi. Di SMK Kesehatan Wirahusada Medan, pendidikan dan pelatihan sering digunakan sebagai solusi mengatasi kualitas dan mutu guru.

b. Seminar

Secara terminologi dapat diartikan sebagai aktivitas penyampaian suatu karya ilmiah dari seorang pakar atau peneliti kepada peserta didik agar dapat mengambil keputusan yang sama terhadap karya ilmiah antara sumber dengan peserta. seminar disebut juga dengan pertemuan untuk membahas suatu masalah secara ilmiah dengan menampilkan satu atau beberapa pembicara dengan makalah atau kertas kerja yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Pembahasan pada seminar berpangkal pada makalah yang sudah disiapkan dan disusun sebelumnya oleh para pembicara . pada makalah , tema pembahasan harus sesuai dengan apa yang ditentukan oleh panitia penyelenggara. inti dari pembahasan yang telah di tentukan sebelumnya akan dibahas oleh pembicara secara teoritis dan jika masalah yang dibahas terlalu luas, maka materi akan dibagi menjadi beberapa sub pokok pembahasan . Agar seminar berjalan lancar dan terarah , maka selama seminar berlangsung akan dipandu oleh seorang moderator.

Moderator pada awal seminar akan memberikan pandangan umum mengenai permasalahan yang dibahas selama seminar berlangsung.

Seminar biasanya berfokus pada topik tertentu yang dapat diikuti secara aktif oleh peserta. Seminar sering dilakukan melalui wawancara dengan fasilitator seminar atau melalui presentasi hasil penelitian yang lebih formal.

Sistem seminar memiliki gagasan untuk mendekatkan topik yang dibahas kepada mahasiswa. Padahal masalah yang dibicarakan adalah masalah sehari-hari. Mendiskusikan suatu masalah adalah mencari solusi dari masalah tersebut. Oleh karena itu, seminar selalu diakhiri dengan suatu kesimpulan atau keputusan yang merupakan hasil kesepakatan bersama. Jadi, secara umum seminar adalah pertemuan yang diadakan oleh sekelompok orang untuk membahas masalah dan mencari solusi dengan mengajukan pertanyaan tentang sebuah masalah.

Pelaksanaan seminar di SMK Kesehatan Wirahusada Medan dilakukan oleh dua orang yang selalu memberi motivasi dan semangat kepada guru-guru lainnya yaitu Bapak Drs. Erlanes Sitorus selaku kepala sekolah dengan orang yang bisa dipercaya dalam hal ini diserahkan kepada Ibu Valentina Ginting , S.Pd.Gr. (WAKA kurikulum), beliau berdua bersama menyemangati guru-guru yang lain. Dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, Kepala Sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf khususnya guru yang berada di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

c. BIMTEK (Bimbingan Teknis)

Bimbingan Teknis atau Bimbingan Teknis dirancang untuk memberdayakan peserta dengan materi yang memberikan pembentukan tim kerja yang efektif, keunggulan layanan dan teknik komunikasi terkait penelitian. Dalam hal ini, kepala sekolah bapak Erlanes Sitorus sudah melaksanakan bimtek yang wajib diikuti oleh semua guru saat memasuki tahun ajaran baru yakni T.P 2022/2023 selama 3 hari (tanggal 18-20 Juli 2022). Bimtek ini terselenggara dengan bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Kota Medan yakni mendatangkan 2 Narasumber salah satunya adalah pengawas manajerial SMK Kesehatan Wirahusada Medan yakni Ibu Diana Rosa Barus , M.Pd. dan Bapak Nurman Capri, M.Pd. Adapun topik bimtek tentang Implementasi Kurikulum Merdeka.



Gambar 4.2. Bimtek Implementasi Kurikulum Merdeka

d. Mengikuti Program MGMP(Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Di SMK Kesehatan Wirahusada Medan guru wajib mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran sama halnya dengan KKG, yang merupakan suatu organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi sebuah wadah komunikasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan. Guru sangat berterima kasih kepada bapak Kepala Sekolah karena adanya Kegiatan ini.

Jadi, jika guru mengajar tidak terburu-buru dan dapat menguasai materi. Dalam hal ini menurut Sutrisno (2009) ada beberapa tujuan untuk diselenggarakannya MGMP yaitu: Adapun tujuan dari menurut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah sebagai berikut:

1. Umum

Secara umum, MGMP bertujuan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi guna meningkatkan profesionalisme guru.

2. Tujuan khusus

Secara khusus, tujuan MGMP adalah untuk menumbuhkan budaya di kelas sebagai tempat belajar yang menyenangkan, menarik dan mendidik bagi siswa.

3) Membangun kerjasama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melakukan proses pembelajaran.

2. Strategi NonFormal

a. Kedisiplinan

SMK Kesehatan Wirahusada Medan selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh Bapak Drs. Erlanses Sitorus yang menjabat sebagai Kepala Sekolah. Dari hasil wawancara peneliti kepada kepala sekolah beliau berangkat dari rumah pukul pukul 6.30 WIB. Dan sampai lebih pagi dari guru-guru yang lain yakni sekitar pukul 7.00 WIB. Datang lebih awal dan pulang lebih akhir. Jam masuk sekolah pada pukul 7.30 WIB. Dan selesai pembelajaran pada pukul 16.00 WIB. Di SMK Kesehatan Wirahusada Medan sudah mulai diberlakukan piket pagi yakni menyapa siswa sebelum masuk gerbang sekolah, membariskan siswa dan pengarahan dilapangan untuk para siswa sebelum masuk ke kelas masing-masing. Apel pagi berdurasi 15 menit. semua petugas piket tersebut bertugas secara bergantian setiap hari ,baik itu guru tetap yayasan dan guru tidak tetap semua melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Apabila guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap (GTT) terlambat datang dikenakan denda sepuluh ribu rupiah . pemotongan denda keterlambatan guru akan dipotong gajinya saat gaji tiba.

Karena sikap dan kebijakan bapak Drs. Erlanses Sitorus tersebut guru-guru menjadi rajin dan segan jika datang terlambat. Jika ada guru yang tidak masuk mengajar atau berhalangan hadir guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat tidak masuk mengajar kepada kepala sekolah dan PKS Kurikulum dan wajib memberi tugas kepada peserta didik yang kemudian akan diawasi oleh guru piket agar para siswa tidak ada yang ribut ataupun keluar kelas.

Harus dipahami bahwa kedisiplinan bukan hanya untuk siswa, guru juga perlu disiplin. Karena guru adalah panutan bagi siswanya.

b. Memotivasi Guru

(Menurut Usman, 2013: 276) Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan motif adalah kebutuhan, keinginan, atau dorongan hati.

Motif adalah dorongan dari seseorang yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak, atau dasar yang menjadi alasan seseorang untuk melakukan sesuatu, dan dapat dibagi menjadi dua jenis yakni :

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dihasilkan oleh diri sendiri yang memungkinkan pekerja untuk bekerja karena tertarik pada pekerjaannya, puas, dan bahagia dalam dirinya. Motivasi internal meliputi kebutuhan, keinginan, kerjasama, kenikmatan kerja, kondisi karyawan, dan dorongan.
2. Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah : imbalan (gaji) , harapan, insentif (bonus). Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui orang lain atau karyawan, mereka diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi para karyawan. Dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat.

Sebagai motivator bapak Drs. Erlances Sitorus Kepala Sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu dapat ditumbuhkan melalui:

1) Penyediaan Sarana dan Prasarana yang Memadai

Sarana yang menunjang dan memadai merupakan harapan dari semua sekolah, termasuk harapan dari Kepala Sekolah berusaha untuk memperbaiki sarana yang ada, agar guru merasa nyaman dalam mengajar. Prasarana atau perlengkapan juga merupakan penunjang dalam proses belajar mengajar di SMK Kesehatan Wirahusada Medan . Salah satu sarana prasarana yang disediakan oleh Kepala Sekolah adalah penyediaan infocus di kelas-kelas, meskipun belum terealisasi seluruhnya, saat ini masih pada proses pemenuhan infocus ke semua kelas.

2) Disiplin

Profesionalisme tenaga pendidikan sangat perlu ditingkatkan, untuk itu bapak Drs.Erlances Sitorus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan bermutu.

3) Dorongan

Setiap tenaga pengajar berbeda-beda dan membutuhkan perhatian dan pelayanan ekstra dari pembimbingnya agar dapat menggunakan waktunya untuk meningkatkan profesionalismenya. Bapak Drs. Erlances Sitorus

memotivasi seluruh pendidik dan guru lainnya untuk tetap kreatif guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang kreatif, aktif dan inovatif dalam menjawab tuntutan era pembelajaran digital. Pengembangan profesional pengajar membutuhkan motivasi & dukungan berbagai pihak.

Bapak Kepala Sekolah Drs. Erlanes Sitorus selalu mendorong atau memotivasi semua guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas. Dorongan dan motivasi itu harus dijadikan sebagai sebuah semangat bagi guru untuk mengembangkan kinerja profesionalnya.

C. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru. Strategi yang dilaksanakan Kepala Sekolah SMK Kesehatan Wirahusada Medan dalam melaksanakan pembinaan guru tidak selalu berjalan sesuai harapan. Selalu mengalami hambatan. Hambatan yang terjadi berdasarkan wawancara dan observasi antara lain:

1. Kurangnya minat guru secara mandiri untuk menghasilkan kreativitas dan inovasi baru dalam pembelajaran.

Mengutip dari buku teks Kebijakan dan Masalah Pendidikan (Sulasmi, E. 2021). Beliau mengatakan bahwa inovasi adalah perubahan baru yang mengarah pada perbaikan yang berbeda dari perbaikan sebelumnya, disengaja dan direncanakan. Inovasi adalah perubahan kualitatif baru.

Berbeda dengan yang sebelumnya, kami secara sadar mencoba meningkatkan keterampilan kami untuk mencapai tujuan tertentu. Dari wawancara dan observasi yang dilakukan, terlihat bahwa rata-rata guru SMK Kesehatan Wirahusada Medan masih tergolong monoton di kelas. Guru lebih banyak

menggunakan metode pembelajaran ceramah, metode tanya jawab, penugasan, dan demonstrasi (praktik).

Menurut Bapak Drs. Erlanes Sitorus sebenarnya untuk menjadi guru yang memiliki kreatifitas banyak cara yang dapat dilakukan guru. contohnya saja dalam kurikulum 2013 dituliskan bahwa ada banyak sekali metode pembelajaran yang dapat diterapkan di kelas. Pemilihan metode mengajar itu tergantung pada penguasaan teknik dan materi yang akan disampaikan guru kepada peserta didik. mengutip perkataan dari Bapak Drs. Erlanes Sitorus ada empat metode pembelajaran menarik yang bisa menghidupkan kreatifitas guru dalam kelas saat mengajar yakni :

a. Metode Studi Kasus

Metode ini memanfaatkan situasi atau contoh tertentu yang dapat memberikan pembelajaran yang bermakna dan bermanfaat bagi siswa.

b. Metode Discovery

Dengan menerapkan metode ini siswa terdorong untuk menemukan sendiri pengetahuan atau konsep baru. Guru juga harus memotivasi bagaimana siswa menyimpulkan sendiri konsep atau metode yang sedang dipelajari.

c. Metode Jigsaw

Dalam metode jigsaw ini siswa dapat belajar bersama secara berkelompok . Setiap anggota kelompok mendapat tugas untuk memahami dan mendalami bagian tertentu dari tema yang dipelajari. Kemudian setiap anggota kelompok menggabungkan hasil belajarnya sehingga terbentuk satu pemahaman yang utuh.

d. Metode Tugas

Proyek metode tugas ini jika diaplikasikan dalam pembelajaran sangat baik, karena sangat menantang. siswa harus melakukan riset, eksperimen, dan tak jarang harus turun ke lapangan untuk melakukan pengamatan. Metode ini menghendaki siswa untuk menghasilkan sebuah produk tertentu dalam waktu yang telah ditentukan. Siswa dapat melakukan tugas proyek secara individu maupun secara kelompok. Kegiatan ini melatih siswa untuk berpikir kritis dan kreatif.

2. Anggapan pada diri guru honor dan guru tetap hanya sebagai batu loncatan, menunggu pekerjaan tempat lain yang lebih baik.

Mengelola tenaga pendidik dan kependidikan merupakan tugas yang mutlak dan harus dilakukan jika kita mengharapkan pendidikan yang bermutu (Everard, Morris, & Wilson, 2004). Pengelolaan tersebut dimulai dari perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian, kompensasi, penghargaan, pendidikan, latihan dan pemberhentian yang dijalankan secara terawasi (Cobanoglu, Sertel, & Sarkaya, 2018). Di tingkat nasional, pengelolaan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan nasional yang efektif dan efisien. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya bisa diperoleh apabila sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi dan pemberhentian. Dengan kata lain sistem pendidikan nasional memerlukan strategi pengelolaan tenaga kependidikan yang searah dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Fakta dilapangan membuktikan bahwa guru yang bekerja di SMK Kesehatan Wirahusada Medan tidak memiliki komitmen untuk terus mengabdikan di sekolah karena faktor gaji yang rendah, beban kerja yang tidak sesuai dengan tupoksi jabatan yang di emban dan tidak ada reward dari yayasan meskipun sudah bekerja puluhan tahun.

Oleh Murni, T. & Sulasmi, E. (2021), dalam Jurnal Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan. Dikatakan bahwa faktor terpenting yang mempengaruhi moral, disiplin, dan kinerja guru dalam membantu mencapai tujuan pendidikan adalah kebutuhan akan penghargaan, gaji, perhatian, dan rasa keadilan seorang guru. Menurut Irham Fahmi (2016:64), kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan moneter dan nonmoneter yang diberikan kepada karyawan atas kinerja pekerjaan yang dilakukan. Menurut Siagian (2015:4-5), kompensasi adalah pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan karyawan. Kompensasi juga merupakan upaya atau peluang untuk meningkatkan rasa pengakuan atau penerimaan dalam suatu organisasi, termasuk aspek nonmoneter dan finansial. Menurut Satrohadiwirya (2010:17), penghargaan adalah suatu penghargaan atas prestasi yang dicapai suatu perusahaan kepada karyawannya, dan karyawan tersebut mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diembannya. Metode ini juga dapat mengaitkan tindakan dan tindakan seseorang dengan perasaan sejahtera dan gembira, dan selain memberi motivasi, biasanya dengan membuat perilaku tersebut dapat diulang, dapat membuat seseorang tetap aktif dan mengejar

perbaikan, serta untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa remunerasi adalah kompensasi yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawannya.

3. Beberapa guru berlatar belakang pendidikan nonkeguruan sehingga kemampuan memahami psikologis pendidikan dan strategi belajar mengajar masih tergolong rendah.

Menurut Muhibin Syah (2002), psikologi pendidikan adalah sebuah disiplin psikologi yang menyelidiki masalah psikologis yang terjadi dalam dunia pendidikan. Sedangkan menurut Ensiklopedia Amerika, Pengertian psikologi pendidikan adalah ilmu yang lebih berprinsip dalam proses pengajaran yang terlibat dengan penemuan dan menerapkan prinsip dengan cara untuk meningkatkan keefisien di dalam pendidikan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas guru yang paling nyata ditingkat sekolah adalah mengadakan Inservice Training semacam pelatihan-pelatihan, workshop dan sebagainya. Guru tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian memberikan dan menstranspormasikan pengetahuannya kepada peserta didik, melainkan mereka juga harus terus meningkatkan kualitas sebagai guru. Artinya tiap guru dituntut untuk selalu mempelajari ilmu-ilmu pendidikan/ keguruan yang setiap saat berkembang, untuk kemudian diterapkan dalam pelaksanaan pembelajaran sehari-hari.

Mutu pendidikan bukan hanya ditentukan oleh guru, melainkan oleh beberapa faktor lain, seperti peserta didik, sarana dan prasarana, dan lain-lain. Akan tetapi, semua itu pada akhirnya tergantung pada kompetensi guru. Kualitas

yang dihasilkan suatu lembaga pendidikan tergantung pada sumber daya guru itu sendiri. Ini menunjukkan bahwa kualitas seorang guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan.

Seorang guru harus memiliki keahlian dalam bidang pendidikan yang diperoleh dari lembaga pendidikan formal di samping harus mempunyai klasifikasi sebagai tenaga pendidik. Rasa keterpaksaan untuk menjadi guru akan berpengaruh pada mutu pendidikan karena guru adalah tenaga pendidik yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik di sekolah.

Masih banyak di antara guru yang kesarjanaannya diperoleh pada bidang keilmuan yang kurang relevan dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan di sekolah. Mereka memang sarjana, tetapi dilihat dari kewenangannya belum tentu cocok untuk menjadi guru sehingga menimbulkan masalah-masalah baru yang dapat menghambat peningkatan kualitas pendidikan terutama pada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dampaknya berpengaruh pada mutu lulusan yang dihasilkan oleh sekolah dengan kualitas rendah.

Untuk itu, kebijakan pemerintah untuk menerapkan prinsip link and match dalam penerimaan guru sangat diperlukan, karena peran seorang guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya sangat dibutuhkan demi kemajuan dan perkembangan pendidikan.

4. Sarana dan prasarana kurang memadai

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sarana adalah segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan, alat, sarana. Infrastruktur di sisi lain, adalah segala sesuatu yang memberikan dukungan utama

untuk implementasi, pengembangan proses bisnis dan proyek. Manajemen fasilitas infrastruktur dapat didefinisikan sebagai proses kolaboratif untuk penggunaan semua fasilitas pendidikan dan infrastruktur secara maksimal.

Definisi tersebut menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang ada harus dimanfaatkan dan dikelola untuk kepentingan proses pembelajaran. Sarana dan prasarana tersebut harus dikelola agar dapat digunakan secara efektif dan efisien.

Menurut Ismainar (2018:153), fasilitas kerja adalah kondisi tempat kerja (penerangan, penyejuk ruangan, luas ruangan), teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotokopi, fax) dan fasilitas penunjang lainnya (mushara, loker, toilet). Dengan memperhatikan pengguna fasilitas kerja atau kualitas fisik dan intelektual mereka dan bagaimana dibuat atau digunakan. Dari teori ini, kita dapat menyimpulkan bahwa fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan. Karena fasilitas kerja dapat mendukung efisiensi karyawan. Juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana yang membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih mudah dan bagi mereka untuk bekerja lebih produktif.

Di SMK Kesehatan Wirahusada Medan, hal di atas sangat berbeda. Peneliti melihat secara langsung dari pengamatannya bahwa fasilitas sekolah sangat minim. Peneliti tidak melihat guru menggunakan infocus saat mengajar dikelas. Guru terkesan menggunakan metode belajar yang konvensional seperti : ceramah , tanya jawab dan diskusi. hal itu membuat aktifitas pembelajaran dikelas cenderung pasif.

Belum lagi hasil pengamatan peneliti bahwa peralatan praktik yang menunjang, pembelajaran efektif untuk jurusan keperawatan tidak

lengkap. Contohnya seperti stetoskop yang harus dibawa sendiri oleh guru yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan praktik. Tak hanya itu, untuk praktik siswa jurusan farmasi masih banyak bahan obat yang tidak lengkap. Kesimpulan dari hal di atas bahwa masih banyak alat peraga dan bahan yang perlu dibenahi untuk praktik siswa jurusan farmasi dan keperawatan.



Gambar 4.3. Kegiatan belajar mengajar siswa jurusan keperawatan di laboratorium keperawatan



Gambar 4.4. Kegiatan belajar mengajar siswa

jurusan farmasi di kelas



Gambar 4.5. Laboratorium Kimia dan farmasi

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari pembahasan hasil penelitian yang dirumuskan sesuai dengan masalah , dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi pelatihan guru yang disarankan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan untuk kedepannya adalah inservice training. Karena program tersebut dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya. Dengan program pelatihan inservice dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan profesionalisme ,pengetahuan, keterampilan, sikap guru dan tenaga kependidikan.
2. Langkah strategis kepemimpinan kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi profesional guru SMK Kesehatan Wirahusada Medan dapat dibagi menjadi dua kegiatan strategis. Pertama strategi formal yakni para guru diwajibkan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan dan latihan, seperti: diikutkan kursus, Bimtek , lokakarya, diklat , pelatihan guru, seminar dan guru penggerak.

Strategi informal yaitu guru dengan kesadaran dan upaya sendiri berlatih dan mengembangkan potensi yang relevan dengan pekerjaan atau jabatannya seperti : Kedisiplinan, diskusi dan motivasi.
3. Kendala pengembangan profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan antara lain:
 - a. Kurangnya minat guru secara mandiri untuk menciptakan kreatifitas

dan inovasi baru dalam pembelajaran dikarenakan guru kurang menguasai model, metode maupun strategi pembelajaran.

- b. Beberapa guru berlatar belakang pendidikan nonkeguruan sehingga kemampuan memahami psikologis dan pedagogik masih tergolong rendah.
- c. Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak lengkapnya bahan untuk praktik siswa jurusan farmasi dan keperawatan.

5.2. Implikasi

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan kompetensi profesional guru. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap terbentuknya semangat kerja, kerja sama harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja menyenangkan, dan perkembangan mutu profesional di antara para guru.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi, antara lain : (1) implikasi terhadap strategi kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan.

(2) Implikasi terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan profesi guru.

(3) Implikasi terhadap usaha sadar guru untuk senantiasa mengembangkan kompetensi profesional guru.

(4) Implikasi terhadap pemenuhan media dan sarana pendidikan untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan inovatif.

(5) Implikasi terhadap supervisi dan monitoring kepala sekolah dalam pengembangan kemampuan mengajar guru.

(6) Implikasi terhadap penegakan kedisiplinan dan motivasi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru.

5.3. Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian, maka peneliti merekomendasikan dalam bentuk saran terkait strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru , diantaranya :

1. Yayasan harus memberikan dukungan moril dan materiil kepada guru-guru SMK Kesehatan Wirahusada Medan untuk mengembangkan kompetensi profesionalnyadengan menambah dan melengkapisarana dan prasarana sekolah.
2. Kepala sekolah diharapkan untuk terus meningkatkan kompetensi profesional guru dalam proses belajar mengajar di sekolah seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini untuk menjaga agar proses belajar mengajar tidak membosankan atau monoton, sehingga pada akhirnya sekolah dapat memberikan kualitas dan kompetensi lulusan yang bermutu.
3. Kepala sekolah harus rajin melakukan supervisi diawal dan akhir semester agar proses pembelajaran yang dilakukan guru dikelas dapat berjalan dengan efektif.
4. Guru harus lebih aktif terlibat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, meningkatkan kualitasnya melalui pembelajaran berkelanjutan,

dan mengembangkandiri. Guru harus rutin mengikuti pelatihan pendidikan seperti;seminar, guru penggerak, bimbingan teknis, MGMP dan lokakarya.Selain itu, sebelum memberikan materi di kelas guru harus mempersiapkan perangkat pembelajaran seperti RPP agar pembelajaran dapat berjalan dengan efektif.

5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan juga dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru. Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan dalam hal jumlah informan. Sehingga perlu adanya perbaikan yang terfokus dalam penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Amini, S Aktar, E Handayani - *Khazanah Pendidikan*, 2021
- Amini, A., Pane, D., & Akrim, A. (2021). *Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148-11159.
- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014)
- Basrowi dan Suwandi, 2008. *Pengertian Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bukhari Alma, 2009. *Profesional Lehrer*, Bandung: Alfabet
- E.Mulyasa, 2006. *Menjadi pemimpin di sekolah kejuruan*. Bandung: Pemuda Rosdakarya.
- Edwar Sallis diterjemahkan oleh Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. 2006. *Total Quality Management dalam Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Encowalla. 2001. *Paradigma Manajemen Pendidikan tentang Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan amal untuk keluarga.
- Faustino. Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hadari Nawawi, 2005. *Sozialforschungsmethodik*, Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Hafsah, H.& Sulasmi, E. (2021)*Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah negeri di kabupaten Batubala*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(4), 188-194.
- Hamzah B Uno, 2008*Pakar Pendidikan Jakarta*: Bumi Literasi.
- Helsa, Y., & Arlis, S. (2020). *Seminar Ke SD-An (Dalam Pendidikan Tinggi Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis)*. Deepublish.
- Ralph White dan Ronald Lipiit. 1987. *Autocracy and Democracy*. Dalam Sukanto Reksohadiprojo, T. Hani Handoko. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta : BPFE, h. 294.

- Imron Arifin, 1996. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial dan Keagamaan*. Malang: Pers Kalimasahada.
- Jurnal Pendidikan Kesejahteraan Keluarga (JKKP) Vol.05 No.01
doi.org/10.21009/JKKP.051.02
- M. Ngarim Purwant. *Administrasi dan pengawasan pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 96
- Mesty Hermauli Gultom, Sri Nurabdiah Pratiwi, Indra Prasetia - *JGK (Jurnal Guru Kita)*
- Miles Hubberman dan Jhonny Saldana. *Analisis Data Kualitatif. Edisi 3. Penerjemah Tjejep Rohidi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2014). 33
- Moekijat. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. (Bandung: Mandar Maju, 2008). Hal. 50
- Moh. Uzer Usman, 2008. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Murni, T. & Sulasmi, E. (2021) *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Sinar Husni Medan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah, dan Tinggi [JMP-DMT], 2(3).
- Sari, Y. P. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMA*. Manajer Pendidikan, 9(4).
- Rahmi, Sri. 2018. *Kepala Sekolah & Guru Profesional*. Banda Aceh : Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry.
- Sinta, I. M. (2019). *Manajemen Sarana dan Prasarana*. Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 4(1), 77-92.
- Sugino, *pengertian penelitian kualitatif*. (Bandung: Alpha Beta, 2009), halaman 83.
- Sulasmi, E. (2021). *Buku Manajemen dan Kepemimpinan*. Aksaqila Jabfung.
- Sulasmi, E. (2021). *Manajemen dan Pers Führung-Rajawali Poin*. Koenig Graphin Persada.
- Syaiful Sagala, 2009. *Keterampilan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alpha Beta.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan*. Sinar Grafika Offset. Jakarta. Nurjanah, Siti. 2016. *Kompetensi Profesional Guru*. lycheangga.blogspot.com. Tanggal akses 20 November 2021.

- Yanti, A. S., Bahri, S., & Amini, A. (2020). Bimbingan Teknis, Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Kepolisian Resor Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 173-188.
- Yusuf, A. R., & Mukhadis, A. (2018). Model pengembangan profesionalitas guru sesuai tuntutan revitalisasi pendidikan vokasi di Indonesia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 130-139.

LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Kepala Sekolah SMK Kesehatan Wirahusada Medan Bapak Drs. Erlanses Sitorus

Hari	: Selasa
Tanggal	:24 Mei 2022
Jam	: 10.47 WIB
Tempat wawancara	: Ruang kepala sekolah



1. Perkenalan dari peneliti / pewawancara.
2. Menjelaskan maksud dan tujuan.

Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel strategi kepala sekolah.

1. Apa visi dan tujuan dari sekolah yang bapak pimpin?

Jawab : Ada, lihat saja di kantor .

2. Langkah strategis apa untuk mencapai misi dan tujuan tersebut?

Jawab : Melaksanakan kerjasama bersama komunitas sekolah , mewujudkan 8 Standar Nasional Pendidikan.

3. Apakah bapak membuat jadwal/kalender kegiatan pendidikan?

Jawab : Ya, saya menyuruh wakil saya bidang kurikulum untuk membuatnya.

4. Apakah bapak juga menyusun RAPBS?

Jawab : Ya, saya menyusun RAPBS setiap tahun dengan dibantu oleh staf tata usaha.

5. Apakah ada struktur organisasi di sekolah bapak?

Jawab : Ya, ada lihat saja di kantor.

6. Apakah program-program yang bapak buat dapat dilaksanakan dengan baik oleh guru?

Jawab : Ya, terlaksana meskipun saya harus terus memberikan dukungan dan motivasi kepada guru untuk melaksanakannya.

7. Apakah bapak melakukan kunjungan kelas?

Jawab : Saya jarang melakukan kunjungan kelas dikarenakan terlalu banyak hal yang harus saya kerjakan.

8. Bagaimana langkah strategis bapak dalam mengembangkan kompetensi profesional guru?

Jawab : Menyuruh guru mengikuti program MGMP, dan pelatihan saja jika ada.

9. Apa kendala bapak dalam mengembangkan kompetensi profesional guru?

Jawab : Terbatasnya pendanaan untuk pengembangan kompetensi guru, karena untuk membuat pelatihan dan sejenisnya memerlukan biaya. bersyukur sekali kemarin saat awal tahun ajaran baru pihak Yayasan mengabulkan proposal saya untuk membuat Bimtek Implementasi Kurikulum Merdeka .

10. Apakah bapak membuat evaluasi kinerja guru? Jawab : Jarang.

LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Nani Lidiana,S.Kep,Ners. Selaku Ketua Jurusan Keperawatan

Hari	: Senin
Tanggal	:25 Juli 2022
Jam	: 13.15 WIB
Tempat wawancara	: Ruangn Keperawatan



1. Perkenalan dari peneliti / pewawancara.
2. Menjelaskan maksud dan tujuan.

Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel kompetensi profesional guru.

1. Seberapa baik kompetensi pedagogik yang mampu ibu kuasai ?

Jawab : Saya belum mampu menguasai kompetensi pedagogik karena saya berlatar belakang nonpendidikan .

2. Apakah ibu menguasai model,metode maupun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan karakteristik peserta didik ?

Jawab : Saya belum sepenuhnya menguasai model,metode maupun strategi pembelajaran.

3. Apakah ada upaya ibu dalam mengembangkan diri dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimiliki mengikuti perkembangan zaman?

Jawab : Ada, saya mengikuti seminar .

4. Apakah ibu menguasai kurikulum yang diterapkan?

Jawab : saya belum menguasai kurikulum.

5. Apakah dalam pembelajaran ibu menggunakan serta mampu menguasai media pembelajaran di kelas baik konvensional maupun berbasis ICT?

Jawab : Saya belum paham menggunakan dan menguasai media pembelajaran.

6. Apakah ibu telah menguasai teknologi yang diterapkan dalam proses pembelajaran maupun administratif?

Jawab : Saya belum menguasai teknologi dalam proses belajar mengajar.

7. Apakah ibu mempunyai perilaku yang baik terhadap siswa, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat?

Jawab : Ya.

8. Bagaimana langkah-langkah ibu dalam mengembangkan kompetensi profesional guru?

Jawab : Mengikuti seminar / webinar.

9. Apakah ibu menciptakan suasana pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan dan bermakna bagi siswa?

Jawab : Belum sepenuhnya.

10. Apakah ibu membuat rancangan penilaian setiap semester? Jawab : Ya, saya membuatnya.

LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Enma Aspita Maibang,S.Farm.

Hari	: Senin
Tanggal	:25 Juli 2022
Jam	: 11.15 WIB
Tempat wawancara	: Ruang Farmasi



1. Perkenalan dari peneliti / pewawancara
2. Menjelaskan maksud dan tujuan .

Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel kompetensi profesional guru.

1. Seberapa baik kompetensi pedagogik yang mampu ibu kuasai ?

Jawab : Belum mampu menguasai kompetensi pedagogik karena saya berlatar belakang nonpendidikan .

2. Apakah ibu menguasai model,metode maupun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan karakteristik peserta didik ?

Jawab : Saya belum sepenuhnya menguasai model,metode maupun strategi pembelajaran.

3. Apakah ada upaya ibu dalam mengembangkan diri dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimiliki mengikuti perkembangan zaman?

Jawab : Ada, saya mengikuti seminar , webinar dan bimtek jika dilaksanakan oleh sekolah akan mengikutinya.

4. Apakah ibu menguasai kurikulum yang diterapkan?

Jawab : saya belum menguasai kurikulum.

5. Apakah dalam pembelajaran ibu menggunakan serta mampu menguasai media pembelajaran di kelas baik konvensional maupun berbasis ICT?

Jawab : Saya belum paham menggunakan dan menguasai media pembelajaran.

6. Apakah ibu telah menguasai teknologi yang diterapkan dalam proses pembelajaran maupun administratif?

Jawab : Saya belum menguasai teknologi dalam proses belajar mengajar.

7. Apakah ibu mempunyai perilaku yang baik terhadap siswa,lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat?

Jawab : Ya.

8. Bagaimana langkah-langkah ibu dalam mengembangkan kompetensi profesional guru?

Jawab : Mengikuti seminar / webinar.

9. Apakah ibu menciptakan suasana pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan dan bermakna bagi siswa?

Jawab : Belum sepenuhnya.

10. Apakah ibu membuat rancangan penilaian setiap semester?

Jawab : Ya, saya membuatnya jika sudah diperintahkan oleh kepala sekolah.

LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Valentina Ginting , S.Pd.Gr. Selaku Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum.

Hari	: Senin
Tanggal	:25 Juli 2022
Jam	: 14.04 WIB
Tempat wawancara	: Meja Piket SMK



1. Perkenalan dari peneliti / pewawancara
2. Menjelaskan maksud dan tujuan .

Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel kompetensi profesional guru.

1. Seberapa baik kompetensi pedagogik yang mampu ibu kuasai ?
Jawab : Sebagian menguasai kompetensi pedagogik
2. Apakah ibu menguasai model,metode maupun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan karakteristik peserta didik ?
Jawab : belum sepenuhnya menguasai model,metode maupun strategi pembelajaran.
3. Apakah ada upaya ibu dalam mengembangkan diri dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimiliki mengikuti perkembangan zaman?
Jawab : Ada, saya mengikuti seminar , webinar dan bimtek dan guru penggerak.
4. Apakah ibu menguasai kurikulum yang diterapkan?
Jawab : saya belum menguasai kurikulum.
5. Apakah dalam pembelajaran ibu menggunakan serta mampu menguasai media pembelajaran di kelas baik konvensional maupun berbasis ICT?
Jawab : belum paham seluruhnya menggunakan dan menguasai media pembelajaran.
6. Apakah ibu telah menguasai teknologi yang diterapkan dalam proses pembelajaran maupun administratif?

Jawab : Saya belum menguasai teknologi dalam proses belajar mengajar sepenuhnya.

7. Apakah ibu mempunyai perilaku yang baik terhadap siswa, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat?

Jawab : Ya.

8. Bagaimana langkah-langkah ibu dalam mengembangkan kompetensi profesional guru?

Jawab : Mengikuti seminar / webinar , diklat online, dan guru penggerak

9. Apakah ibu menciptakan suasana pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan dan bermakna bagi siswa?

Jawab : Belum sepenuhnya terkendala dengan fasilitas sekolah yang kurang memadai.

10. Apakah ibu membuat rancangan penilaian setiap semester?

Jawab : Ya.

LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Debo Simbolon, S.Si. Selaku Guru Mata Pelajaran Matematika

Hari	: Senin
Tanggal	:25 Juli 2022
Jam	: 10.09 WIB
Tempat wawancara	: Ruang guru



1. Perkenalan dari peneliti / pewawancara
2. Menjelaskan maksud dan tujuan .

Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel kompetensi profesional guru.

1. Seberapa baik kompetensi pedagogik yang mampu ibu kuasai ?

Jawab : cukup menguasai kompetensi pedagogik

2. Apakah ibu menguasai model,metode maupun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan karakteristik peserta didik ?

Jawab : Saya ,belum sepenuhnya menguasai model,metode maupun strategi pembelajaran.

3. Apakah ada upaya ibu dalam mengembangkan diri dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimiliki mengikuti perkembangan zaman?

Jawab : Ada, mengikuti seminar / webinar.

4. Apakah ibu menguasai kurikulum yang diterapkan?

Jawab : saya belum sepenuhnya menguasai kurikulum.

5. Apakah dalam pembelajaran ibu menggunakan serta mampu menguasai media pembelajaran di kelas baik konvensional maupun berbasis ICT?

Jawab : Saya, belum paham seluruhnya menggunakan dan menguasai media pembelajaran.

6. Apakah ibu telah menguasai teknologi yang diterapkan dalam proses pembelajaran maupun administratif?

Jawab : Saya belum menguasai teknologi dalam proses belajar mengajar sepenuhnya.

7. Apakah ibu mempunyai perilaku yang baik terhadap siswa, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat?

Jawab : Ya, saya berusaha melakukan hal tersebut.

8. Bagaimana langkah-langkah ibu dalam mengembangkan kompetensi profesional guru?

Jawab : Mengikuti seminar / webinar , diklat online, merancang pembelajaran interaktif dan online.

9. Apakah ibu menciptakan suasana pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan dan bermakna bagi siswa?

Jawab : Belum sepenuhnya terkendala dengan fasilitas sekolah yang kurang memadai. contohnya saja tidak tersedianya infocus di setiap kelas. Padahal, jujur bu saya ingin sekali agar nuansa kegiatan belajar saya lebih variatif dan inovatif.

10. Apakah ibu membuat rancangan penilaian setiap semester?

Jawab : Ya ,saya membuatnya jika sudah diumumkan di grup guru oleh kepala sekolah.

LAMPIRAN DOKUMENTASI SMK KESEHATAN WIRAHUSADA



Gambar gedung sekolah SMK Kesehatan Wirahusada Medan



Gambar kantor guru SMK Kesehatan Wirahusada Medan



Gambar kantor tata usaha SMK Kesehatan Wirahusada Medan

LAMPIRAN DOKUMENTASI RUANGAN KEPERAWATAN



**Gambar kegiatan belajar mengajar siswa
jurusan keperawatan di laboratorium keperawatan**



Gambar ruang keperawatan SMK Kesehatan Wirahusada



Gambar tempat tidur pasien



Gambar perlengkapan memandikan pasien



Gambar Tensi untuk mengukur tekanan darah



Gambar termometer



Gambar timbangan digital

LAMPIRAN DOKUMENTASI LABORATORIUM KIMIA FARMASI

Gambar ruangan laboratorium farmasi



Gambar alat-alat meracik obat di laboratorium KIMFAR



Gambar Mikroskop



Gambar tabung reaksi



Gambar bahan obat di laboratorium kimia farmasi

LAMPIRAN DOKUMENTASI LABORATORIUM RESEP



Gambar ruangan laboratorium resep



Gambar steling obat-obatan



Gambar timbangan obat



Gambar tabung reaksi



Gambar penangas air



Gambar anak timbangan



Gambar bahan larutan di laboratorium kimia farmasi



YAYASAN PERGURUAN WIRAHUSADA MEDAN
SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN
PROGRAM KEAHLIAN:
FARMASI | KEPERAWATAN | ANALIS KESEHATAN
Jl. Bunga Ncole No. 100 Medan Tuntungan | Telp: 061-8366206
Site:smkkeswirahusadamedan.sch.id | e-mail:wirahusadamedan@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 454/TU/SMK.07/2022

Schubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Magister Pendidikan Tinggi , Nomor: I220tll.3-Au/IIMSU-PPs/F/2021

Hal : Izin Mengadakan Penelitian tertanggal 07 Maret 2022, maka Kepala SMK Kesehatan Wirahusada Medan dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Dela Purnama Sari
NPM : 2020060054
Jurusan : Manajemen Pendidikan Tinggi
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Jenjang : S2

Benar telah mengadakan penelitian di SMK Kesehatan Wirahusada Medan pada tanggal 07 Maret 2022 s/d 25 Juli 2022 guna melengkapi data pada penyusunan Tesis yang berjudul : **“Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.**

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 Juli 2022
Kepala Sekolah,



Drs. Erlanses Sitorus

DAFTAR HADIR PESERTA
BIMTEK IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA
'SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN T.P 2022/2023

PROVINSI : SUMATERA UTARA

KABUPATEN/KOTA : MEDAN

HARI/ TANGGAL : SENIN , 18 JULI 2022

NO.	NAMA GURU	JABATAN	UNIT	MAPEL	TANDA TANGAN
1.	Valentina Ginting,S.Pd.Gr.	WAKA Kurikulum	SMK	Bahasa Inggris	1.
2.	Maria Marietta Manik,S.Pd.	WAKA Kesiswaan	SMK	Bahasa Indonesia	2.
3.	Defin Ariessa Mulyani, S.Kep,Ners.	WAKA HUMAS	SMK	Produktif Keperawatan	3.
4.	Nani Ildiana ,S.Kep.Ners.	KAJUR Keperawatan	SMK	Produktif Keperawatan	4.
5.	Enma Aspita Maibang,S.Farm.	KAJUR Farmasi	SMK	Produktif Farmasi	5.
6.	Henny Dwi Jayanti Laowo ,S.Farm,Apt.	PJ. Lab Resep & Farmasi	SMK	Produktif Farmasi	6.
7.	Juni Arista Manik ,AmKeb,SKM.	Guru	SMK	Produktif Farmasi	7.
8.	Surya Dirja ,S.Pd.	Kepala Perpustakaan	SMK	Prakarya /Kewirausahaan	8.
9.	Drs. H. Maadrais Tarigan	Guru GMP	SMK	Guru Agama Islam	9.
10.	Nisva Helmina Sinaga , S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Agama Kristen	10.
11.	Devi Sepriana Ketaren ,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru PPKN	11.
12.	Dela Purnama Sari ,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Bahasa Indonesia	12.
13.	Debo Simbolon ,S.Si.	Guru GMP	SMK	Guru Matematika	13.
14.	Meisani Perangin-angin, S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Fisika	14.
15.	Nora Indriani Simbolon ,S.Si.	Guru GMP	SMK	Guru Kimia	15.
16.	Andreas F. Ginting ,S.Sn.	Guru GMP	SMK	Guru SBD	16.
17.	Rizkiwidya Syahputri,Amd.Kom.	Guru GMP	SMK	Guru TIK	17.
18.	Marliana Sidebang ,SS.	Guru GMP	SMK	Guru Bahasa Mandarin	18.
19.	Abdul Malik Sembiring,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Pendidikan Jasmani	19.
20.	Ernita Sinaga , S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru BK	20.

Narasumber I

(Diana Rosa Barus,M.Pd)

Narasumber II

(Drs. Nurman Capri,M.Pd)

Kepala Sekolah

(Drs. Erlanses Sitorus)

DAFTAR HADIR PESERTA
BIMTEK IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA
SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN T.P 2022/2023

PROVINSI : SUMATERA UTARA
 KABUPATEN/KOTA : MEDAN
 HARI/ TANGGAL : SELASA , 19 JULI 2022

NO.	NAMA GURU	JABATAN	UNIT	MAPEL	TANDA TANGAN
1.	Valentina Ginting,S.Pd.Gr.	WAKA Kurikulum	SMK	Bahasa Inggris	1.
2.	Maria Marietta Manik,S.Pd.	WAKA Kesiswaan	SMK	Bahasa Indonesia	2.
3.	Defin Ariessa Mulyani, S.Kep,Ners.	WAKA HUMAS	SMK	Produktif Keperawatan	3.
4.	Nani lidiana ,S.Kep,Ners.	KAJUR Keperawatan	SMK	Produktif Keperawatan	4.
5.	Enma Aspita Maibang,S.Farm.	KAJUR Farmasi	SMK	Produktif Farmasi	5.
6.	Henny Dwi Jayanti Laowo ,S.Farm,Apt.	PJ. Lab Resep & Farmasi	SMK	Produktif Farmasi	6.
7.	Juni Arista Manik ,AmKeb,SKM.	Guru	SMK	Produktif Farmasi	7.
8.	Surya Dirja ,S.Pd.	Kepala Perpustakaan	SMK	Prakarya /Kewirahusaaan	8.
9.	Drs. H. Maadrais Tarigan	Guru GMP	SMK	Guru Agama Islam	9.
10.	Nisva Helmina Sinaga , S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Agama Kristen	10.
11.	Devi Sepriana Ketaren ,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru PPKN	11.
12.	Dela Purnama Sari ,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Bahasa Indonesia	12.
13.	Debo Simbolon ,S.Si.	Guru GMP	SMK	Guru Matematika	13.
14.	Meisani Perangin-angin, S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Fisika	14.
15.	Nora Indriani Simbolon ,S.Si.	Guru GMP	SMK	Guru Kimia	15.
16.	Andreas F. Ginting ,S.Sn.	Guru GMP	SMK	Guru SBD	16.
17.	Rizkiwidya Syahputri,Amd.Kom.	Guru GMP	SMK	Guru TIK	17.
18.	Marliana Sidebang ,SS.	Guru GMP	SMK	Guru Bahasa Mandarin	18.
19.	Abdul Malik Sembiring,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Pendidikan Jasmani	19.
20.	Ermita Sinaga , S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru BK	20.

Narasumber I

(Diana Rosa Barus,M.Pd)

Narasumber II

(Drs. Nurman Capri,M.Pd)

Kepala Sekolah

(Drs . Erlanses Sitorus)

DAFTAR HADIR PESERTA
BIMTEK IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA
SMK KESEHATAN WIRAHUSADA MEDAN T.P 2022/2023

PROVINSI : SUMATERA UTARA

KABUPATEN/KOTA : MEDAN

HARI/ TANGGAL : RABU , 20 JULI 2022

NO.	NAMA GURU	JABATAN	UNIT	MAPEL	TANDA TANGAN
1.	Valentina Ginting,S.Pd.Gr.	WAKA Kurikulum	SMK	Bahasa Inggris	1.
2.	Maria Marietta Manik,S.Pd.	WAKA Kesiswaan	SMK	Bahasa Indonesia	2.
3.	Defin Ariessa Mulyani, S.Kep,Ners.	WAKA HUMAS	SMK	Produktif Keperawatan	3.
4.	Nani Ildiana ,S.Kep,Ners.	KAJUR Keperawatan	SMK	Produktif Keperawatan	4.
5.	Enma Aspita Maibang,S.Farm.	KAJUR Farmasi	SMK	Produktif Farmasi	5.
6.	Henny Dwi Jayanti Laowo ,S.Farm,Apt.	PJ. Lab Resep & Farmasi	SMK	Produktif Farmasi	6.
7.	Juni Arista Manik ,AmKeb,SKM.	Guru	SMK	Produktif Farmasi	7.
8.	Surya Dirja ,S.Pd.	Kepala Perpustakaan	SMK	Prakarya /Kewirahaasaan	8.
9.	Drs. H. Maadrais Tarigan	Guru GMP	SMK	Guru Agama Islam	9.
10.	Nisva Helmina Sinaga , S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Agama Kristen	10.
11.	Devi Sepriana Ketaren ,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru PPKN	11.
12.	Dela Purnama Sari ,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Bahasa Indonesia	12.
13.	Debo Simbolon ,S.Si.	Guru GMP	SMK	Guru Matematika	13.
14.	Meisani Perangin-angin, S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Fisika	14.
15.	Nora Indriani Simbolon ,S.Si.	Guru GMP	SMK	Guru Kimia	15.
16.	Andreas F. Ginting ,S.Sn.	Guru GMP	SMK	Guru SBD	16.
17.	Rizkiwidya Syahputri,Amd.Kom.	Guru GMP	SMK	Guru TIK	17.
18.	Marliana Sidebang ,SS.	Guru GMP	SMK	Guru Bahasa Mandarin	18.
19.	Abdul Malik Sembiring,S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru Pendidikan Jasmani	19.
20.	Ernita Sinaga , S.Pd.	Guru GMP	SMK	Guru BK	20.

Narasumber I

(Diana Rosa Barus,M.Pd)

Narasumber II

(Drs. Nurman Capri,M.Pd)

Kepala Sekolah

(Drs. Erlaness Sitorus)

RIWAYAT HIDUP



Dela Purnama Sari, lahir di Medan pada tanggal 28 Desember 1990, anak kedua dari lima bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda Alm. Eddy Muchtar, M.Sc. dan Ibunda Risdiana Pohan. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat umur 5 tahun di TK Tunas Kartika Chandra Kirana. Kemudian, penulis menempuh pendidikan dasar di SDN 060937 Medan (lulus tahun 2003), melanjutkan ke SMP Swasta Nurul Hasanah Medan (lulus tahun 2006), dan SMAN 17 Medan dengan mengambil Jurusan IPA (lulus tahun 2009). Setelah lulus SMA, penulis melanjutkan studinya di Universitas Setia Budi Mandiri Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan program studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia (lulus *cumlaude* tahun 2014). Setelah lulus kuliah pada tahun 2014, Penulis bekerja sebagai Guru di Yayasan Perguruan Wirahusada Medan pada unit SMP, SMA dan SMK sampai dengan sekarang. Penulis mengajar Mata Pelajaran Bahasa Indonesia dan Pendidikan Agama Islam. Tahun 2020, penulis melanjutkan Pendidikan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan mengambil Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi. Tesis yang disusun sebagai syarat menempuh Program Pascasarjana adalah “Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.”