

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU SMK NEGERI 1
PANCUR BATU**

TESIS

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

Oleh :

IMANUEL TARIGAN
NPM : 2020060087



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Imanuel Tarigan**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020060087**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM
PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU SMK
NEGERI 1 PANCUR BATU**

Pengesahan Tesis :
Medan, 16 Maret 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Amini, S.Ag, M.Pd

Pembimbing II

Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si

Diketahui

Direktur Ketua

Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum

Program Studi

**Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si,
CIQnR**

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU SMK NEGERI 1 PANCUR BATU

IMANUEL TARIGAN

NPM : 020060087

Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

“Tesis Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Pengujian Yang Dibentuk
Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang
Gelar Manajemen Pendidikan (M,Pd) Pada Hari
Kamis, 16 Maret 2023”

Panitia Penguji

1. Prof. Dr. H. Elfrianto Nst, S.Pd, M.Pd

Ketua

2. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, SPd, M.Si

CIQnR

Sekretaris

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

CIQaR

Anggota

1.

2.

3.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU SMK NEGERI 1 PANCUR BATU

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite 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 peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 16 Maret 2023

Penulis



IMANUEL TARIGAN
NPM : 2020060087

**Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru
SMK Negeri 1 Pancur Batu**

Immanuel Tarigan

2020060087

Abstrak

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui perencanaan manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran (2) Untuk mengetahui organisasi manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran (3) Untuk mengetahui manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran (4) Untuk mengetahui manajemen kepala sekolah dalam pembinaan Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif yaitu mengetahui dan memberikan gambaran tentang suatu fakta dan keadaan objektif yang terjadi dilapangan .Populasi penelitian adalah seluruh Guru SMK Negeri 1 Pancurbatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan : Kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu telah memiliki manajemen kepala sekolah dan sudah diterapkan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu, (2) Organisasi : Kepala Sekolah melibatkan seluruh warga sekolah untuk terlibat dalam segala bentuk aktivitas(3) Pelaksanaan : Dalam Pelaksanaannya kepala sekolah memiliki program yang dilaksanakan yakni memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi profesionalisme guru (4) Evaluasi : Evaluasi sangat perlu dilakukan untuk mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kata Kunci: *Manajemen Kepala Sekolah, Pembinaan, Profesionalisme Guru,*

**Management Headmaster In coaching Professionalism Teacher
SMK Negeri 1 Pancur Batu**

Emmanuel Tarigan

2020060087

Abstract

Study This aim : (1) For know planning management head school in development of teacher professionalism at SMK Negeri 1 Pancurbatu in carrying out the process learning (2) To find out the principal's management organization in coaching professionalism Teacher in SMK Negeri 1 Pancurbatu in carrying out the process learning (3) To find out the management of school principals in fostering teacher professionalism in Pancurbatu 1 State Vocational School in carrying out the learning process (4) To find out school principal management in fostering a research approach used is qualitative with method descriptive that is know And give description about something objective facts and circumstances that occur in the field. The research population is all teachers State Vocational School 1 Pancurbatu. The results of the research show that: (2) Planning : Head Pancurbatu 1 Public Vocational High School already has a school principal and management applied in improving the quality of education and also the professionalism of teachers in SMK Negeri 1 Pancurbatu, (2) Organization : Head School involve whole inhabitant school Forinvolved in all form activity(3) implementation : In Implementation his head school own program Which held ie give chance on Teacher For follow training, seminar, And activity Which related with competence professionalism teacher (4) Evaluation: Evaluation really needs to be done to influence the level of achievement objective Which has set previously.

Say Key: *Management Head School, Coaching, Professionalism Teacher*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis yang berjudul “*Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru SMK Negeri 1 Pancur Batu*”. Selama penyusunan Tesis ini, Peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Muhammad Isman, M.Hum selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
5. Ibu Dr. Amini, S.Ag, M.Pd sebagai dosen pembimbing Pertama dan Bapak Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si sebagai dosen pembimbing Kedua dengan penuh arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal tesis ini.
6. Teristimewa kepada Istri yang tercinta Apt. Dian Ika Perbina Br. Meliala, S.Fam, M.Si yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan proposal tesis ini.
7. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi 2020 yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis. Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini nantinya.

Medan,
Penulis,

2023

Immanuel Tarigan

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN TESIS	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Profesionalisme	11
2.1.2 Faktor – Faktor Profesionalisme Guru	12
2.1.3 Menejemen	16
2.1.4 Kepala Sekolah.....	17
2.1.4.1 Peran dan Fungsi Kepala Sekolah	19
2.1.5 Kompetensi Manajerial.....	23
2.1.6 Guru.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Konseptual	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian.....	32
3.3 Sumber Data.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Teknik Analisis Data	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Umum Penelitian	38
4.2	Temuan Penelitian.....	38
4.2.1	Profil Sekolah.....	38
4.2.2	Perencanaan.....	39
4.2.3	Organisasi.....	49
4.2.4	Pelaksanaan	54
4.2.5	Evaluasi	61
4.3	Pembahasan Penelitian.....	64

BAB V KESIMPILAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran	71

DAFTAR PUSTAKA.....	73
----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem pendidikan yang baik ialah dimana suatu lembaga mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang dibuat secara matang, koordinasi yang teratur sedemikian rupa, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang berkedisiplinan tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu dibentuk organisasi atau lembaga-lembaga pendidikan. Di Indonesia, perihal lembaga pendidikan diatur dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 13-16 yang menjelaskan tentang jalur, jenjang, dan jenis pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik. Dalam pelaksanaannya perlu melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya, sekecil apapun kapasitasnya tetap mempunyai peranan yang penting dalam rangka menyukseskan pencapaian tujuan (Munawir, 2010).

Pemerintah telah melaksanakan berbagai upaya guna memperbaiki mutu pendidikan Indonesia, sebagaimana dikatakan oleh Syaiful Sagala dalam Hasan dkk 2017 “dalam rangka perbaikan mutu pendidikan, pemerintah telah melakukan perbaikan kurikulum, pembinaan mutu guru, penyediaan sarana prasarana, perbaikan kesejahteraan guru, perbaikan organisasi sekolah, perbaikan manajemen, pengawasan, dan perundang-undangan”.

Sebagai tenaga profesional yang berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, untuk meningkatkan mutu pendidikan

nasional, guru diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan perhatian banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.(Fuadah, 2017).

Pendidikan merupakan kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia, dengan pendidikan manusia berusaha mengembangkan potensi yang dimilikinya, mengubah tingkah laku kearah yang lebih baik.Melalui pendidikan, peserta didik dapat memiliki kompetensi yang dapat menjadi bekal pengetahuan dalam menjalani kehidupannya. Tidak hanya dari ranah kognitif, akan tetapi pendidikan juga memberikan perubahan baik emosional, tingkah laku maupun sosial peserta didik (alam & Dongoran, 2017)

Dalam pengelolaan pendidikan dan untuk mewujudkan tujuan pendidikan perlu adanya sinergi dari komponen-komponen pendidikan diantaranya kepala sekolah, guru dan karyawan. Untuk mensinergikan komponen-komponen pendidikan tersebut tidak lepas dari aktifitas manajemen. Mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan professional dibidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolah (Siregar, 2022).

Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi pedagogik yang cukup. Kompetensi ini tampak pada kemampuan guru dalam menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah

strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten. Guru harus memiliki perencanaan pembelajaran sebelum mengajar sehingga mampu memilih metode pembelajaran yang sesuai, sehingga mampu mengembangkan situasi belajar mengajar yang baik (Hasan, dkk, 2017)

Penyelenggaraan pendidikan tidak lepas dari peran Kepala Sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya (Saputra dkk, 2019).

Menurut Wahjosumidjo fungsi kepemimpinan sebagai manajer tidak lepas dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta memberdayakan sumber daya pendidikan yang tersedia secara optimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam merencanakan, mengorganisasikan, membina, melaksanakan serta mengendalikan sekolah dan sumber daya manusia yang ada didalamnya, termasuk fungsi guru di sekolah (Azuar, 2017).

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah mempunyai tugas yang sangat berat dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah. . Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting untuk membantu guru dan staf dalam meningkatkan

kapasitas kinerjanya. Guru memegang peranan kunci dalam perkembangan pendidikan, terutama yang diselenggarakan secara formal di sekolah (Amini, dkk, 2021). Guru sebagai salah satu komponen yang terpenting dalam pendidikan, terutama dalam hal mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, dituntut untuk bisa menjadi guru profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu

Salah satu komponen suatu sekolah sebagai sebuah sistem adalah guru. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Peran tersebut

menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja dan profesionalismenya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul terhadap dunia pendidikan.

Pengembangan pendidikan guru berdasarkan kompetensi, memerlukan ketekunan dalam mengelola komponen profesional yang mendasar, sekurang-kurangnya meliputi tiga hal yakni upaya guru dalam pengembangan kemampuan guru, penguasaan materi dan keterampilan mengajar guru. Selain itu, diperlukan proses persiapan program pendidikan dan pengajaran, program pembentukan kepribadian, program pelatihan dan program pengalaman lapangan (Saleh, 2000).

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama sebagai pengajar adalah, merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Guru mempunyai peranan sangat penting dalam keseluruhan upaya pendidikan (Amini, dkk, 2021)

Lingkungan Kecamatan Pancurbatu memiliki 4 sekolah setara dengan SMA / SMK, SMK Negeri 1 Pancurbatu, SMK Glora, SMA Swasta Methodist dan SMA Rakyat. Namun peneliti telah melakukan observasi awal pada salah satu sekolah yang nantinya akan menjadi sampel penelitian yaitu SMK Negeri 1 Pancurbatu. Terdapat beberapa temuan awal observasi di sekolah tersebut.

Meskipun indikasi kompetensi manajerial kepala sekolah sudah terlihat baik namun masih perlu adanya peningkatan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancur karena penulis masih menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

- a. Masih terdapat guru yang belum menguasai membuat perencanaan pembelajaran secara mandiri menggunakan teknologi seperti laptop.

- b. Masih banyak guru yang tidak mampu menggunakan teknologi terkait dalam pembelajaran, Masih ada sebagian guru yang dalam melaksanakan tugasnya tidak dilandasi dengan tanggung jawab dalam artian guru hanya menyampaikan materi saja tanpa memperhatikan kondisi siswa pada saat pelaksanaan pembelajaran. Google Classroom, pemanfaatan Rumah Belajar, pemanfaatan Ruang Guru maupun pemanfaatan elearning SIKUPAS yang dibuat oleh Dinas Pendidikan Cabang Sunggal
- c. Kurangnya evaluasi guru terkait pembelajaran yang telah disampaikan dalam proses kegiatan pembelajaran.
- d. Masih ada sebagian besar guru yang kurang mahir menggunakan media pembelajaran jarak jauh seperti pemakaian.

Berdasarkan gejala-gejala yang penulis temukan di lapangan tersebut, penulis ingin mengetahui dari sisi kemampuan manajemen yang di perankan oleh kepala sekolah apakah mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru.

Apabila penulis perhatikan terkait dengan latar belakang permasalahan tersebut penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru SMK Negeri 1 Pancur Batu”**.

1.2 Fokus Penelitian

Permasalahan yang terkait dengan manajemen kepala sekolah dalam pembinaan guru, sehingga permasalahan-permasalahan seperti yang teridentifikasi tidak dapat dibahas semuanya dalam penelitian ini karena berbagai faktor dan keterbatasan yang dimiliki peneliti, seperti: keterbatasan waktu, materi, kemampuan dan biaya

dalam melaksanakan penelitian. Agar pembahasan dapat lebih terfokus dan mendalam permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada manajemen kepala sekolah, pembinaan kemampuan profesionalisme guru dalam Meningkatkan mutu lulusan di SMK Negeri 1 Pancur Batu, Hal ini didasari beberapa alasan antara lain:

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah mempunyai tugas yang sangat berat dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah.
2. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran
3. Masih ada sebagian guru yang dalam melaksanakan tugasnya tidak dilandasi dengan tanggung jawab menyebabkan kurang profesional.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti. Adapun pembatasan masalahnya adalah: Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Perencanaan, Organisasi, Pelaksanaan, Dan Evaluasi di SMK Negeri 1 Pancur Batu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran?

2. Bagaimana Pengorganisasian kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran?
3. Bagaimana pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran?
4. Bagaimana evaluasi manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran
2. Untuk mengetahui pengorganisasian manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran
3. Untuk mengetahui Pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan proses pembelajaran

4. Untuk mengetahui evaluasi manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancur Batu dalam melaksanakan proses pembelajaran

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi nilai manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi pembaca umumnya dan bagi peneliti khususnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi Manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Pancur Batu.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi praktisi pendidikan, khususnya elemen-elemen terkait yang ada di SMK Negeri 1 Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang tentang pengaruh Manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Pancur Batu dalam pembinaan profesionalisme guru.
- c. Sebagai informasi bagi jurusan Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau sumbangan yang konstruktif dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan dan juga dapat digunakan sebagai bahan pustaka untuk mengadakan penelitian lanjutan.

- d. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan pengalaman baru yang nantinya dapat dijadikan sebagai modal dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan disiplin ilmu, terutama setelah terjun ke dunia pendidikan.
- e. Manfaat teoritis, yakni mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Profesionalisme

Profesionalisme merupakan paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional itu sendiri adalah orang yang memiliki profesi. Muchtar Luthfi dalam Muhson 2004 menyebutkan bahwa seseorang disebut memiliki profesi bila ia memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Profesi harus mengandung keahlian, artinya suatu profesi itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu. Keahlian itu diperoleh dengan cara mempelajari secara khusus karena profesi bukanlah sebuah warisan.
2. Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu. Profesi juga dipilih karena dirasakan sebagai kewajiban sepenuh waktu, maksudnya bukan bersifat part time.
3. Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal. Artinya, profesi itu dijalani menurut aturan yang jelas, dikenal umum, teori terbuka dan secara universal pegangannya itu diakui.
4. Profesi adalah untuk masyarakat, bukan untuk diri sendiri.
5. Profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif. Kecakapan dan kompetensi itu diperlukan untuk meyakinkan peran profesi itu terhadap kliennya.

6. Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan tugas profesinya. Otonomi ini hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan-rekannya seprofesi.
7. Profesi mempunyai kode etik yang disebut dengan kode etik profesi.
8. Profesi harus mempunyai klien yang jelas, yaitu orang yang membutuhkan layanan.

Menurut Agus F. Tamyong dalam Usman (2010) menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional.

2.1.2 Faktor – Faktor Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor dan merupakan permasalahan, yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar. Abilitas dan motivasi merupakan faktor – faktor yang terinteraksi dengan kinerja, profesionalisme berhubungan dengan kinerja. Faktor – faktor yang tidak langsung mempengaruhi kinerja ialah manusia, modal, metode, produksi, lingkungan organisasi, lingkungan negara, lingkungan regional dan umpan balik.

Selain itu perlu di perhatikan pula guru harus menguasai beberapa hal agar profesional dan berkinerja tinggi di era informasi, guru juga perlu menguasai sejumlah standar kompetensi dan penjabaran berbagai sub kompetensi dan pengalaman belajar yang terkandung dalam kompetensi pedagogik, sosial dan

kepribadian sesuai rumusan yang dihasilkan oleh Asosiasi LPTKI Indonesia. Masalah kualifikasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru untuk menunjukkan profilnya sebagai guru berkualitas sesuai dengan tuntutan era informasi dalam era globalisasi (Syarafudin dan Ikawati, 2020)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat (4) bahwa: Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional (Syamsuri dan Nurdin, 2016).

Sementara itu, perwujudan unjuk kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru profesional. kualitas professionalism ditunjukkan oleh lima unjuk kerja sebagai berikut: a) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. b) Meningkatkan dan memelihara citra

profesi. c) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan. d) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. e) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya. (Dalyono dan Agutina, 2022).

Menurut Surya (2005) bahwa profesionalisme guru mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, karena :

1. Profesionalisme guru memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum.
2. Professional guru merupakan suatu cara untuk memperbaiki citra profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebahagian masyarakat rendah.
3. Profesionalisme guru memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memberikan kemungkinan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya.

Dari gambaran penjelasan Surya tersebut profesionalisme guru dapat sangat besar peranannya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Karena secara jelas guru adalah juga merupakan komponen penting dalam proses pembelajaran. Dengan keprofesionalismeannya itu guru akan mampu memperbaiki proses pembelajaran, sehingga dapat dengan otomatis pula dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sebab guru professional tentunya akan mencurahkan segenap kemampuannya demi kepentingan memajukan mutu pendidikan itu sendiri. Karena memang itu yang menjadi tujuan dilaksanakannya sertifikasi bagi guru dan dosen.

Semakin professional guru, maka semakin dapat memperbaiki proses pembelajaran, dan semakin meningkat kualitas pencapaian tujuan pembelajaran, karena guru begitu besar peranannya di dalam pembelajaran, yaitu:

1. Sebagai Planner: Guru sebagai perencana segala sesuatu sebelum dilaksanakan proses pembelajaran.
2. Sebagai organisator: Guru bertindak sebagai penyelenggara proses edukatif, dituntut mampu mengorganisasikan jalannya proses pembelajaran sebaik-baiknya.
3. Sebagai fasilitator: Gurulah yang member jalan kemudahan dalam memecahkan suatu masalah pelajaran.

Guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dari dedikasinya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Bukan hanya itu, guru yang professional akan senantiasa diakui keprofesiannya di dalam masyarakat, karena prilakunya benar-benar mencerminkan sebagai tenaga professional. Dan masyarakat mengakui, berkat didikannya kini anak-anak mereka telah menjadi manusia yang sesuai dengan harapannya.

Pengakuan tersebut adalah merupakan elemen penting dalam mengukur keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dan menjadi indicator utama yang dapat mencerminkan mutu pendidikan.

Kesemuanya itu dapat tercapai apabila guru sebagai tenaga professional sudah dapat menuangkan semua kompetensinya semata-mata untuk kepentingan

pencapaian mutu pendidikan. Bukan hanya mampu mengelola kelas dengan baik, juga seharusnya menjadi tauladan bagi segenap siswanya.

Dengan pengakuan guru sebagai tenaga profesional melalui sertifikasi, akan memberikan efek positif bagi kinerjanya. Selain jaminan kesejahteraannya dari pemerintah, juga adanya tuntutan bagi guru untuk terus menerus menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan profesinya.

Kinerja guru yang berprofesionalisme tinggi akan dapat terlihat dari beberapa hal :

1. Sikap, komitmen dan prilakunya.
2. Tindakan dan kecintaannya terhadap profesi.
3. Menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan masyarakat.
4. Selalu mengikuti tuntutan kemajuan zaman secara keilmuan dan keterampilannya
5. Mendapat pengakuan prdikat baik di dalam masyarakat

2.1.3 Menejemen

Secara etimologis manajemen berasal dari bahasa latin yaitu "*manus*" yang berarti tangan dan "*agree*" yang berarti melakukan. Dalam bahasa Inggris, manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengelola. Sedangkan dalam bahasa Arab manajemen identik dengan kata "*dabbara, yudabbiru, tadbiran*" yang berarti mengarahkan, mengelola, melaksanakan, menjalankan, mengatur dan meregulasi. Berikutnya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata manajemen diartikan sebagai pengguna daya secara efektif untuk mencapai sasaran,

pemimpin yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi (Azuar, 2017).

Malayu S.P Hasibuan (2001) mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sementara manajemen menurut istilah adalah proses mengkoordinasikan aktifitas-aktifitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan, mencapai sasaran-sasaran serta tujuan pendidikan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.

Paul Hersey dan Ken Blanchard dalam Hasan, dkk (2017) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses kerja sama dengan dan melalui orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.⁵ Dalam pelaksanaan proses manajemen diperlukan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pemotivasian (motivating), dan pengendalian (controlling).

2.1.4. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan

sarana dan prasarana.” (Mulyasa, 2007)

Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang didasarkan pada keadaan bahwa pemimpin memiliki suatu gaya kepemimpinan yang dominan dan menganjurkan pemimpin harus mempelajari bagaimana mencocokkan gaya kepemimpinannya pada kuantitas pengendalian pada situasi kepemimpinan dan beranggapan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang terbaik, melainkan tergantung pada situasi dan kondisi sekolah (Amini dkk, 2021).

Kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah. Dan penelitian-penelitian maupun pengamatan tidak formal diketahui memang kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah adalah jika sekolah.

Secara umum peranan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut: a). Kepala Sekolah Sebagai Pejabat Formal Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan - pertimbangan. Siapapun yang diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan- persyaratan tertentu seperti; latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.b). Kepala Sekolah Sebagai Manajer Kepala sekolah sebagai seorang manajer, perencana,

organisor, pemimpin dan seorang pengendali sekolah yang dia pimpin. Hal itu berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang ada, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengendalian (controlling). Selanjutnya tentang peranan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di sekolahnya masing-masing, mencakup tujuh kegiatan yaitu mengadakan prediksi, melakukan inovasi, menciptakan strategi atau kebijakan, mengadakan perencanaan, menemukan sumber-sumber pendidikan, menyediakan fasilitas dan melakukan pengendalian. c) .Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (followership), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

Kemampuan untuk mempengaruhi adalah inti dari sebuah proses kepemimpinan yang efektif. Seseorang bisa menjadi pemimpin yang efektif, harus mampu mempengaruhi orang lain untuk dapat melaksanakan permintaan, dukungan usulan dan implementasi kebijakan. Manajerial efektivitas tergantung pada kekuatan pengaruh pemimpin (Toharudin dan Ghufroni, 2019).

2.1.4.1 Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator*, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Akan tetapi dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman,

kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai

Begitu banyaknya tugas, fungsi dan peran kepala madrasah tersebut menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih dibanding bawahannya atau guru. Sehingga pengangkatan kepala sekolah tidak dapat dilakukan sembarangan. Salah satu tugas berat kepala sekolah adalah harus dapat berperan sebagai manajer atau kata lain seorang kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajerial yang memadai.

a. Fungsi kepemimpinan pendidikan terbagi atas:

- 1) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data atau bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan kepemimpinan yang mampu memenuhi aspirasi di dalam kelompoknya. Dengan demikian keputusan akan dipandang sebagai sesuatu yang patut atau tepat untuk dilaksanakan oleh setiap anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- 2) Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpinnya, sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- 3) Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk-petunjuk

b. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Berdasarkan Keputusan Menteri pendidikan Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa tugas Kepala Sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, dan climate creator*. Tugas-tugas tersebut sering disingkat dengan EMASLEC.

Tabel 2.1. EMASLEC

No	Tugas	Penjelasan
1	2	3
	Pendidik (<i>Educator</i>)	Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesional tenaga kependidikan di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan
2	Manajer (<i>Manager</i>)	Sebagai manajer, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang mampu mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif dan efisien. Terdapat tiga keterampilan minimal yang perlu dimiliki oleh Kepala Sekolah sebagai seorang manajer, yaitu keterampilan konseptual, keterampilan kemanusiaan, serta keterampilan teknis.

1	2	3
3	Pelaku Administrasi (<i>Administrator</i>)	Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi kesiapan dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien.
4	Pengawas (<i>Supervisor</i>)	Tugas Kepala Sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.
5	Pemimpin (<i>Leader</i>)	Kepala Sekolah sebagai <i>leader</i> harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasi tugas.
6	Pengusaha (<i>Entrepreneur</i>)	Kepala Sekolah sebagai <i>entrepreneur</i> harus mampu memiliki berbagai macam keahlian yang keahliannya itu dapat diteruskannya kepada orang-orang yang dipimpinya.
7	Pencipta Iklim (<i>Climator Maker</i>)	Kepala Sekolah sebagai <i>climator maker</i> harus mampu menyusun berbagai rencana kerja yang kemudian menuangkan dalam bentuk perangkat kerja yang dilaksanakan dalam suasana yang kondusif dan menyenangkan. Iklim yang kondusif akan membantu mewujudkan stabilitas kerja yang tinggi yang pada akhirnya pencapaian berbagai rencana kerja yang telah disusun sebelumnya menjadi lebih efektif dan efisien.

c. Kepala Sekolah sebagai Motivator

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

Adapun tugas dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah.

1) Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

2) Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang

2.1.5. Kompetensi Manajerial

Istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam banyak kepustakaan, manajerial sering disebut sebagai asal kata dari manajemen yang berarti melatih atau secara harfiah diartikan sebagai *to handle* yang berarti mengurus, menangani atau mengendalikan. Ulbert Silahahi (2002) manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan atau tata laksana.

Kompetensi manajerial Kepala Sekolah dapat dilihat dari kemampuannya menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, kepemimpinan

sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah.

Tabel 2.2 Kompetensi manajerial Kepala Sekolah

No	Dimensi Kompetensi	Indikator
1	Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan:	<p>a. Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dalam perencanaan sekolah, baik perencanaan strategis, perencanaan operasional, perencanaan tahunan, maupun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah</p> <p>b. Mampu menyusun rencana strategis (renstra) pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan kebijakan pendidikan nasional, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan strategis yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana strategis baik .</p> <p>c. Mampu menyusun rencana operasional (Renop) pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan rencana strategis yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan renop yang memegang teguh prinsip</p> <p>d. Mampu menyusun rencana tahunan pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan rencana operasional yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan tahunan yang memegang teguh prinsip</p>

		<p>e. Mampu menyusun rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS) berlandaskan kepada keseluruhan rencana tahunan yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan RAPBS yang memegang teguh prinsip</p> <p>f. Mampu menyusun perencanaan program kegiatan berlandaskan kepada keseluruhan rencana tahunan dan RAPBS yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi, dan</p>
		<p>g. proses penyusunan perencanaan program kegiatan yang memegang teguh prinsip</p> <p>h. Mampu menyusun proposal kegiatan melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan program kegiatan yang memegang teguh prinsip</p>
2	Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan:	<p>a. Menguasai teori dan seluruh kebijakan pendidikan nasional dalam pengorganisasian kelembagaan sekolah sebagai landasan dalam mengorganisasikan kelembagaan maupun program insidental sekolah.</p> <p>b. Mampu mengembangkan struktur organisasi formal kelembagaan sekolah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik.</p> <p>c. Mampu mengembangkan deskripsi tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik.</p> <p>d. Menempatkan personalia yang sesuai dengan kebutuhan</p> <p>e. Mampu mengembangkan standar operasional prosedur pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik</p> <p>f. Mampu melakukan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan prinsip-prinsip tepat kualifikasi, tepat jumlah, dan tepat persebaran.</p>

		g. Mampu mengembangkan aneka ragam organisasi informal sekolah yang efektif dalam mendukung implementasi pengorganisasian formal sekolah dan sekaligus pemenuhan kebutuhan, minat, dan bakat perseorangan pendidikan dan tenaga kependidikan.
3	Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal	<p>a. Mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategis sekolah kepada keseluruhan guru dan staf.</p> <p>b. Mampu mengkoordinasikan guru dan staf dalam merelalisasikan keseluruhan rencana</p>
		<p>c. untuk mengapai visi, mengemban misi, mengapai tujuan dan sasaran sekolah</p> <p>d. Mampu berkomunikasi, memberikan pengarahan penugasan, dan memotivasi guru dan staf agar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan</p> <p>e. Mampu membangun kerjasama tim (<i>team work</i>) antar-guru, antar- staf, dan antara guru dengan staf dalam memajukan sekolah</p> <p>f. Mampu melengkapi guru dan staf dengan keterampilan-keterampilan profesional agar mereka mampu melihat sendiri apa yang perlu dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.</p> <p>g. Mampu melengkapi staf dengan ketrampilan-ketrampilan agar mereka mampu melihat sendiri apa yang perlu dan diperbaharui untuk kemajuan sekolahnya.</p> <p>h. Mampu memimpin rapat dengan guru-guru, staf, orangtua siswa dan komite sekolah.</p> <p>i. Mampu melakukan pengambilan keputusan dengan menggunakan strategi yang tepat.</p> <p>j. Mampu menerapkan manajemen konflik</p>
4	Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal:	<p>a. Mampu melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf sesuai tingkat kewenangan yang dimiliki oleh sekolah</p> <p>b. Mampu mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru dan staf</p> <p>c. Mampu melaksanakan mutasi dan promosi guru dan staf sesuai kewenangan yang dimiliki sekolah</p>

		d. Mampu mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru dan staf sesuai kewenangan dan kemampuan sekolah
5	Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal:	a. Mampu merencanakan kebutuhan fasilitas (bangunan, peralatan, perabot, lahan, infrastruktur) sekolah sesuai dengan rencana pengembangan sekolah

Kriteria kepemimpinan kepala sekolah yang sukses adalah (1) mampu mengelola lembaga yang dipimpinnya, (2) mampu mengantisipasi perubahan, (3) mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan serta (4) sanggup membawa lembaga pada tujuan yang telah ditetapkan, sehubungan dengan hal ini kepemimpinan merupakan kunci sukses bagi mutu sekolah. Karena kepemimpinan adalah cara atau usaha pemimpin dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008). Kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap pelaksanaan proses pendidikan. Khususnya terhadap pembinaan guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan melahirkan suatu konsep transformasi, yaitu: 1). *Knowing*, peserta didik dapat mengetahui dan memahami ajaran dan nilai-nilai 2). *Doing*, peserta didik dapat mempraktekkan ajaran dan nilai-nilai 3). *Being* peserta didik dapat menjalani hidup sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai. Kegiatan transformasi *knowing*, *doing*, *being* dan pengalaman serta pengembangannya itu kemudian menempati tempat khusus dalam proses belajar-mengajar yang disebut dengan penanaman nilai - nilai luhur.

2.1.6. Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.

Guru sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di kelas, memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Keberhasilan proses pendidikan dapat dikatakan sangat tergantung pada peran guru di sekolah. Oleh karena itu kita tidak dapat mengabaikan begitu saja peran dan arti penting guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Beberapa pengertian mengenai guru di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pihak swasta atau pemerintah untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya untuk mengajar dan mendidik siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, yang tujuan utamanya untuk mencerdaskan bangsa dalam semua aspek.

2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1	Diding Nurdin	Pertama, kompetensi manajerial kepala sekolah dasar negeri dan swasta di Kabupaten Bandung yang diteliti berkaitan dengan kemampuan merencanakan, kemampuan mengorganisasikan, kemampuan memimpin dan

		kemampuan mengendalikan menunjukkan kategori yang cukup baik
2	Arafit Hasan	kepala sekolah merealisasikan beberapa aspek utama dalam program pembinaan kompetensi guru, dengan melakukan sosialisasi pelaksanaan pembinaan kompetensi guru, merumuskan kembali aturan sekolah, peran dan unsur-unsur sekolah serta kebiasaan dan hubungan antara unsur-unsur sekolah, menerapkan prinsip-prinsip kompetensi guru, serta memonitoring kegiatan – kegiatan sekolah dan mengevaluasinya.
3	Noni Sasmita	Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial

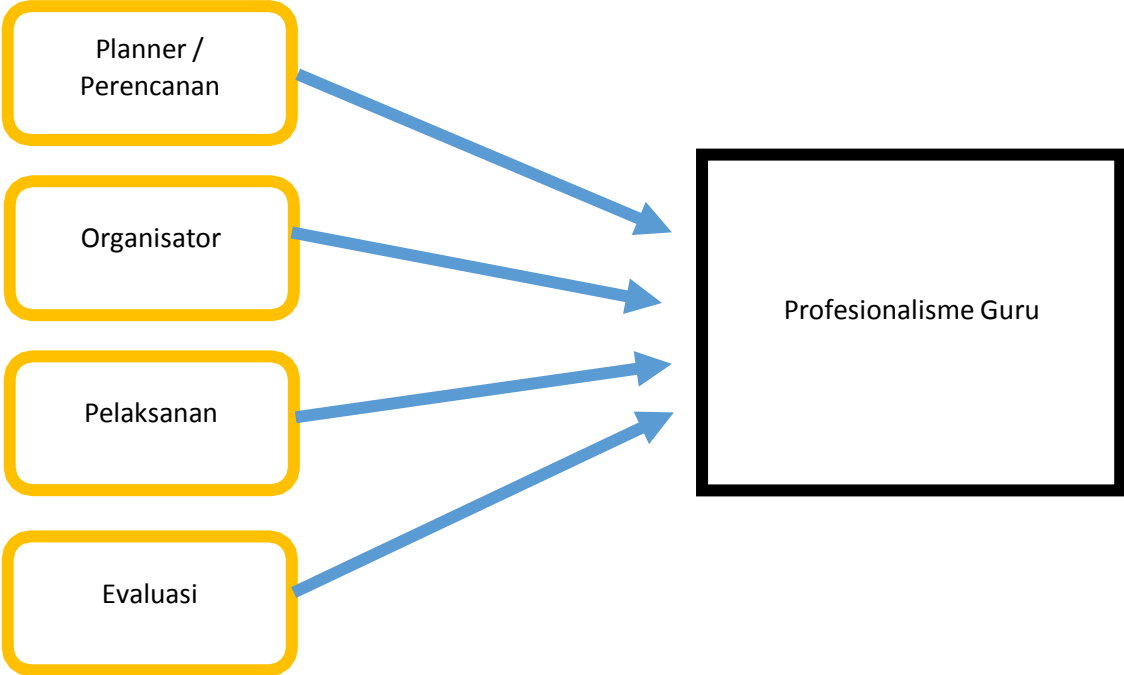
2.3. Kerangka Konseptual

Planner Perencanaan (planning) adalah fungsi dasar atau fungsi fundamental manajemen, karena organizing, actuating dan controlling pun harus terlebih dahulu direncanakan.

Organisator Pengorganisasian merupakan keseluruhan proses pengelompokan semua tugas, tanggung jawab, wewenang, dan komponen dalam proses kerjasama sehingga tercipta suatu sistem kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksana Pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang mesti ada pada setiap organisasi. Seluruh organisasi sangat diharapkan akan pelaksanaan dari setiap perencanaan yang telah disusun dan telah disusun struktur organisasinya. Pelaksanaan tersebut dapat diartikan dengan usaha agar semua anggota kelompok mau melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan dengan kesadarannya dan berpedoman pada perencanaan dan pengorganisasian

Evaluasi Evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah di capai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian dan pemberian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif yaitu mengetahui dan memberikan gambaran tentang suatu fakta dan keadaan objektif yang terjadi dilapangan, yaitu untuk melihat tentang adanya menejemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu. SMK Negeri 1 Pancurbatu merupakan satu – satunya sekolah Kejuruan Negeri di Pancurbatu dan memiliki peminat yang cukup banyak. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.

Penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan (*field research*) artinya sebuah studi pelatihan yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. Sedangkan pendekatan yang peneliti pergunakan adalah pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini peneliti lakukan dalam rangka pengajuan hipotesis dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan yang akan diperoleh signifikan hubungan

antara variabel yang sedang penulis teliti.

3.2 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Negeri 1 Pancurbatu yang beralamat di Jalan Jamin Ginting Pancurbatu.

Table 3.1

Waktu pelaksanaan penelitian

Kegiatan	Waktu Penelitian									
	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Sept	Nov	Des	
Pengajuan Judul										
Prapenelitian Observasi pesantren dan wawancara										
Seminar Proposal										
PenelitianPenelitian										

3.3. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data primer berupa kata- kata diperoleh dari wawancara dengan para informan yang telah ditentukan yang meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah dalam profesionalisme guru Di SMK Negeri 1 Pancur Batu. Sumber data di peroleh dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data dalam suatu penelitian merupakan bagian yang sangat penting karena dalam tahap ini dapat menentukan baik buruknya hasil suatu penelitian. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

1. Observasi merupakan kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Observasi disini yaitu penulis melakukan pengamatan awal maupun pengamatan saat melakukan penelitian di lokasi penelitian mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru di di SMK Negeri 1 Pancur Batu .
2. Wawancara (kuesioner) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai permintaan pengguna.

Penelitian ini menggunakan konsep sebagai berikut, variabel bebas yang datanya berasal dari kuesioner adalah kompetensi manajerial kepala sekolah. Dalam penelitian ini menggunakan angket wawancara. Angket wawancara adalah angket yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan jawaban pada pertanyaan yang

sesuai.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis (dokumen) yang berupa arsip-arsip yang ada hubungannya dengan penelitian. Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data tentang profil sekolah, alamat sekolah dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian di SMK Negeri 1 Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

3.5 Teknik Analisis Data

Proses atau tahap ini dilakukan dengan menungkan data dan fakta yang ditemukan dilapangan secara konsisten dan sistematis ke dalam rancangan konsep dasar untuk dianalisis. Secara rinci proses tersebut dibagi menjadi tahap-tahap seperti ini:

- a. Seluruh dokumen dan catatan yang didapat dari sumber diidentifikasi dengan pengkodean berdasarkan sumber data masing-masing
- b. Tahap berikutnya melakukan pengklasifikasian, mensistesisikan dan melakukan resume atau ikhtiar lalu menyusunnya berdasarkan indeksnya
- c. Setelah itu data akan dibedakan berdasarkan katagori dan maknanya masing-masing, lalu mengumpulkan segala bentuk temuan umum dan menentukan pola dan hubungan antara variabel tersebut (Burhan 2007)

Dan untuk proses analisis data kualitatif dalam penelitian ini memiliki tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Mempelajari dan melakukan pengamatan yang mendalam untuk menemukan dan menandai hal khusus pada data seperti kata kunci maupun gagasan khusus
- b. Kata kunci yang telah ditemukan akan dipelajari kembali untuk menemukan tema yang ada dari data-data yang ditemukan tersebut
- c. Merancang atau menuliskan model yang telah ditemukan pada saat proses tahapan tersebut
- d. Tahap berikutnya adalah koding (Burhan 2007)

Selain itu analisis ini juga akan menggunakan dua jenis analisis data yang terdiri dari:

1. Analisis Data

Dalam tahap ini aktifitas yang dilakukan peneliti adalah antara lain:

- a. Melakukan analisa data sementara untuk menemukan data yang lebih baik dan lebih mendukung hasil,dan pada tahap ini sifatnya sementara agar menemukan data yang sesuai dan relevan
- b. Peneliti harus melakukan berbagai rangkaian tahapan agar mendapatkan data yang lebih akurat

2. Reduksi Data (Data Reduction)

Proses ini memiliki pengertian sebagai proses sortir atau pemilihan pada titik pemusatan tertentu yang bertumpu pada penyederhanaan dan pentransformasi dari data yang sudah berhasil di catat dan tertulis saat dilapangan. Aktifitas ini dilaksanakan dalam rangka untuk melakukan pengklasifikasian dan meletakkan

data pada katagori tertentu sesuai dengan pokok permasalahan serta kebutuhan data yang dicari. Adapun data yang dicari berupa gaya kepemimpinan, kinerja guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu. Proses ini memang dilakukan secara berulang-ulang sampai ditemukannya data yang sesuai sehingga proses reduksi data akan dilakukan kembali jika ternyata data yang ditemukan tidak sesuai

3. Penyajian Data (Data Display)

pada proses ini data disajikan dalam bentuk teks naratif atau menceritakan dan mengulas kembali tentang kepemimpinan berbasis nilai dalam mengembangkan mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Pancurbatu.

4. Kesimpulan atau Conclutoin Drawing/Verification

Pada prosesnya biasanya tahap ini juga dapat dilakukan berkali-kali, hal ini bisa saja terjadi apabila data yang ditemukan tidak dapat mendukung proses penyimpulan. Tetapi dalam proses penyimpulan tahap awal telah memenuhi syarat yang konkrit dan valid, maka proses tersebut sudah cukup kredibel dilakukan. Penarikan kesimpulan yang bersifat induktif ini biasanya menggunakan data berupa wawancara mendalam, dokumentasi, pengamatan atau observasi yang didapat dari informan yang telah ditentukan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diperoleh hasil penelitian berupa data angket mengenai pengaruh manajerial kepala sekolah dalam pembinaan Profesionalisme Guru .

Tahap selanjutnya adalah penelitian dengan menyebarkan angket kepada sampel penelitian yaitu kepala sekolah dan guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Pancurbatu. Hasil penelitian akan mendeskripsikan data dasar penelitian, uji persyaratan analisis, pengujian hipotesis pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Profil Sekolah Dan Kepala Sekolah

1. Nama Sekolah : SMK Negeri 1 Pancurbatu
2. Alamat : Jl. Delitua Pancurbatu
3. Desa : Durin Tonggal
4. Kecamatan : Pancurbatu
5. Kabupaten : Deli Serdang
6. Status : Negeri
7. NPSN : 69892477
8. Tahun Berdiri : 2014
9. Jenjang Akreditasi : B

10. Status Kepemilikan : Pemerintah

11. Jumlah Guru : 31

Keberadaan Sumberdaya guru dan tekdik di SMK Negeri 1 pancurbatu sebanyak 31 guru dan 5 pegawai tendik. Seluruh guru memiliki gelar akademik baik S1 dan S2.

Dalam proses pelayanan pendidikan dan pembelajaran, pendidik merupakan ujung tombak terwujudnya pelayanan yang memuaskan terhadap pelanggan, khususnya siswa. Oleh karena itu dalam perekrutan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Pancurbatu hanya merekrut tenaga pendidikan yang profesional. Begitu juga dengan guru yang akan mengampu mata pelajaran harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki .

Profil Kepala Sekolah

Kepala Sekolah : Duta Syailendra, S.Pd, M.Ds

Pendidikan : S -2

Jabatan : 2022 – Sampai dengan sekarang

4.2.2 Perencanaan

Menejemen Kepala Sekolah merupakan adalah suatu langkah yang dilakukan oleh seorang atasan yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia.

“Kepemimpinan kepala sekolah tidak terlepas dari bagaimana mengelola dan memenejem sekolah dengan baik”

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memenejen sekolah menjadi sekolah yang berkembang dan memperoleh kemajuan dan pencapaian dari waktu ke waktu. Kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam membangkitakan potensi sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan secara maksimal. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu :

“Peran dan fungsi kepala sekolah sangat menentukan dalam pencapaian tujuan di sekolah. Bagaimana kepala sekolah memiliki kemampuan dan wawasan dalam memimpin suatu sekolah juga harus dimiliki”

Begitu banyaknya tugas, fungsi dan peran kepala Sekolah tersebut menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih dibanding bawahannya atau guru. Sehingga pengangkatan kepala sekolah tidak dapat dilakukan sembarangan. Salah satu tugas berat kepala sekolah adalah harus dapat berperan sebagai manajer atau kata lain seorang kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajerial yang memadai.

Manajemen merupakan kegiatan yang lebih luas dari manajerial karena dalam kegiatan manajemen ini meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan. Suatu sekolah sangat tergantung pada fungsi kepala sekolah sebagai pengelola dan perencana juga pengendali kegiatan yang dilaksanakan oleh orang-orang yang ada di ruang lingkup sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah juga tidak dapat terwujud sepenuhnya jika tidak diiringi dengan perencanaan yang tepat. Kepala sekolah memiliki rencana – rencana yang dapat meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah juga harus

memiliki strategi untuk mewujudkan mutu sekolah yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu :

“Kepala sekolah harus memiliki perencanaan dalam setiap kepemimpinan. Kualitas sekolah juga dapat dilihat dari bagaimana seorang kepala sekolah dapat menjalankan rencana yang baik kedepannya”

Perencanaan kepala sekolah juga harus di iringi dengan kemauan dan kesediaan guru serta tenaga pendidik dalam mewujudkan rencana tersebut. Perencanaan yang dimaksud adalah rangkaian pertama terkait proses manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh wakil kepala sekolah :

“ Kepala sekolah telah memiliki rencana dan program kerja yang baik. Kepala sekolah juga mengajak seluruh wakil dan guru untuk mewujudkan rencana tersebut”

Manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Kepala sekolah merupakan sosok kunci dari sebuah sistem manajemen sekolah. Hal ini memberikan arti bahwa sosok kepala sekolah harus mampu menjaga iklim positif yang ada di sekolah, mendorong guru-guru untuk bersemangat dalam meningkatkan kompetensinya, merangkul semua stafnya agar dapat bekerja dengan baik sehingga kondisi lingkungan sekolah menjadi nyaman dan yang paling penting peran kepala sekolah adalah dapat mendorong para siswa untuk memiliki prestasi yang gemilang. Seperti yang diungkapkan oleh guru yang mengajar bahwa:

“ Rencana kepala sekolah juga harus beriringan dengan program dan iklim yang baik dalam mengelolanya, guru cenderung kurang mendengarkan apabila kepala sekolah terlalu memaksakan apa yang diinginkan ”

Aktivitas yang berfungsi dalam menyatukan kepentingan sebuah organisasi dan kebutuhan dari karyawan dalam rangka terciptanya keserasian kerja sama dan bisa saling menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan adalah fungsi pengintegrasian (Sabrina, 2021). Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif.

Secara Umum Kepala Sekolah memimpin guru dan staf dalam sumberdaya manusia secara optimal, seperti mengkomunikasi tujuan dan sasaran dan program sekolah. Kemampuan menejerial kepala sekolah merupakan sebuah proses yang memiliki kekuatan dengan ketangkasan yang saling berkaitan. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru dan staf untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan danam menunjang program sekolah.

Sejalan dengan hasil penelitian Hendon (2018) kepala sekolah menyampaikan pengarahan pada setiap awal semester dengan menerapkan pendekatan kekeluargaan, reward dan punishment. Perencanaan tahap awal sebelum melakukan kegiatan dapat berupa sasaran yang ingin di capai sebagai langkah untuk menentukan tujuan. Seperti menciptakn visi dan misi sekolah dalam

meningkatkan profesionalisme guru. Visi dapat dikatakan sebagai cita – cita bersama warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang. Untuk itu semua elemen di dalamnya juga harus ikut andil dalam merumuskan visi sekolah yaitu guru, komite sekolah dan kepala sekolah. Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa kepala sekolah melibatkan semua guru, komite ataupun masyarakat dalam kebijakan sekolah, termasuk dalam perumusan visi dan misi sekolah. Menurutnya operasional sekolah ini sangat bergantung dari kerja sama kepala sekolah, guru, komite dan masyarakat dalam hal ini.

“Visi : Menjadikan SMK Unggul Yang Menciptakan Lulusan Yang Beriman, Cerdas, Terampil, Mandiri, Berwawasan Global Dan Lingkungan”

Perumusan program kerja sekolah berdasarkan visi dan misi di haruslah seirama dengan tujuan dan strategi yang telah ditetapkan dan dalam merumuskan program sekolah harus ditentukan siapa yang akan menjadi penanggung jawab masing – masing program kerja sekolah dan kapan langkah tersebut dilaksanakan. Menurut guru :

“Dalam perumusan visi dan misi sekolah kepala sekolah bekerja sama dengan guru dan wakil dalam perumusannya.”

Pelaksanaan peningkatan program profesionalisme guru yang merupakan kegiatan yang termasuk kedalam manajemen, menurut kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu perencanaan dan meningkatkan profesionalisme guru di

rekanakan dan ditentukan dalam bentuk rapat tatap muka bersama staf, guru dan tenaga pendidik.

Penyusunan struktur organisasi sekolah juga perlu dilakukan dalam membantu kepala sekolah. Wakil kepala sekolah dan prangkat lainnya dalam menunjang pekerjaan kepala sekolah juga harus memiliki visi dan misi yang sama dengan kepala sekolah. Rencana yang baik hendaknya diarahkan pada tujuan seperti apa yang akan dicapai berkenaan dengan penentuan tujuan, mengapa hal itu diperlukan berkenaan dengan alasan atau motif perlunya kegiatan itu, bagaimana akan dilaksanakan berkenaan dengan prosedur kerja, sasaran, dan biaya.

Kepala sekolah juga memiliki kekurangan dan kelebihan dalam hal memimpin sebuah sekolah. Namun guru dan staf bersinergi menciptakan kekurangan tersebut menjadi lebih baik dan memberikan masukan kepada kepala sekolah.

“terkadang terkendala oleh fasilitas yang diberikan, namun guru tidak habis cara untuk mewujudkan pembelajaran yang baik untuk siswa”

Kepala Sekolah memiliki kemampuan cukup matang dalam mendesain sesuatu sesuai dengan bidang kelimuan beliau. SMK adalah salah satu sarana sekolah yang mengharapakan siswa dapat bekerja setelah menamatkan pendidikannya.

“Fasilitas yang tidak memadai menghambat kami selaku guru juga untuk mengesplora lebih banyak lagi model pelajaran yang dapat membuat siswa lebih tertarik dalam pembelajaran”

Fasilitas sekolah merupakan salah satu hal yang banyak dikeluhkan oleh guru. Mengingat rencana yang telah dilakukan oleh kepala sekolah terhambat oleh fasilitas yang kurang memadai. Untuk itu dibutuhkan kepala sekolah yang kreatif dan inovatif dalam memotivasi siswa. Beliau memiliki segudang pengalaman dalam bidang pendidikan yang bisa beliau ajarkan kepada siswa maupun guru yang ada di SMK Negeri 1 Pancurbatu. Beliau juga salah satu mahasiswa yang mengikuti pertukaran pelajar keluar negeri.

Kepala sekolah dituntut memiliki seperangkat kemampuan dan teknik kepemimpinan dan manajemen yang baik, dan juga dituntut untuk memiliki kepribadian yang utuh dalam rangka mengembangkan kepribadian guru dan siswa disamping menguasai ilmu maupun bahan ajar.

“Sebagai kepala sekolah saya merencanakan beberapa program untuk meningkatkan profesionalisme guru, salah satu contoh rencana yang saya buat adalah program MGMP yang melibatkan narasumber dari luar yang expert di bidangnya masing – masing”

Peningkatan profesionalisme guru juga harus di barengi dengan peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi guru dan tenaga kependidikan sehingga guru dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Sesuai dengan RKT yang diperoleh oleh peneliti bahwa peningkatan kompetensi guru juga telah tertuang didalamnya. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan ;

“ Peningkatan profesionalisme guru dimulai dari peningkatan kualifikasi pendidikan dan peningkatan kompetensi yang mereka miliki. Untuk itu saya sebagai kepala sekolah terus berupaya dalam meningkatkan hal tersebut”

Dalam pernyataan di atas peneliti perlu menanyakan pada wakil kurikulum terkait hal yang diungkapkan oleh kepala sekolah. Berkaitan dengan profesionalisme guru peneliti mewawancarai salah seorang guru yang mengatakan bahwa :

“Sebagai pengajar saya juga masih harus banyak belajar, membaca dan menggali pengalaman saya saya punya dalam menunjang kinerja saya dalam mendidik siswa, hal tersebut juga di bantu oleh kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan kompetensi yang miliki oleh masing – masing guru bidang studi”

Strategi yang dilakukan terbagi ke dalam dua kegiatan, yaitu formal dan informal. Seperti yang di ungkapkan oleh kepala sekolah, bahwa;

“Di SMKN 1 Pancurbatu ini strategi saya dalam meningkatkan kompetensi guru terbagi dalam dua kegiatan, yaitu kegiatan formal dan nonformal. Jadi di sini saya selain mengikutkan ataupun mengadakan kegiatan peningkatan kompetensi guru yang sifatnya formal, saya juga mengadakan kegiatan-kegiatan non formal, diantaranya saya sering mengadakan sharing dengan beliau-beliau ini, kapanpun mereka bebas datang ke ruangan saya untuk sharing, saya juga selalu memberi motivasi kepada Bapak/ Ibu guru”

Perencanaan kepala sekolah juga tidak terlepas dari penyusunan rencana supervisi dan pengawasan. Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan

kemampuan dalam proses belajar mengajar. Pelaksanaan supervisi dilakukan oleh dua orang yang terdiri dari kepala sekolah dengan orang yang bisa dipercaya dalam hal ini diserahkan kepada waka kurikulum) beliau bersama melakukan supervisi tiap semester. Hasil wawancara peneliti dengan Guru mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai berikut :

“Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru salah satunya yaitu dengan pelathan (diklat), pembinaan, pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersamaan dan kekeluargaan, pengiriman guru dalam kegiatan akademik berupa penataran, seminar, kelompok kerja guru (KKG), musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Serta pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dalam bentuk inspeksi langsung, mengadakan pengamatan maupun laporan. Sedangkan pengawasan tidak langsung melalui kontrol mekanis, misalnya dalam bentuk laporan lisan maupun tidak lisan dan lainnya yang dilakukan setiap semester.”

Dalam RKT kepala sekolah juga merencanakan adanya program kunjungan kerja atau kunjungan kinerja dalam meningkatkan profesionalisem guru. Dalam hal ini peneliti menanyakan kepada guru yang pernah melaksanakan kunjungan kerja;

“kunjungan seminar atau workshop yang kami lakukan kebeberapa sekolah juga sering dilakukan. Dan termasuk program sekolah dan bentuk kerja sama sekolah dengan pihak sekolah lainnya. Dalam mendukung kami selaku guru dapat belajar dari metode pembelajaran dari guru diluar sekolah”

Kepala sekolah memberi ruang tersebut kepada guru agar lebih berkembang dan di bantu pembiayaan oleh sekolah. Peneliti juga menanyakan kepada staf sekolah mengenai hal tersebut, hasil wawancara dengan pihak staf sekolah mengungkapkan bahwa;

“perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tentunya saya ketahui dengan jelas, karena kita selalu berkoordinasi untuk permasalahan apa saja yang akan disusun dalam program setiap awal tahun, perencanaan ini sangat luas baik permasalahan akademik, guru, staf, kesiswaan, infrastruktur, dan kebutuhan sekolah. Pembiayaan juga sangat didukung oleh sekolah”

RKAS adalah suatu dokumen yang memuat rencana program pengembangan sekolah selama empat tahun kedepan dengan mempertimbangkan sumber daya yang ada. Sedangkan yang merencanakan Program sekolah kepala sekolah dengan dewan guru serta komite sekolah merumuskan dan membahas RKAS tersebut dalam forum rapat koordinasi. Sebagaimana kutipan wawancara dengan kepala sekolah berikut :

“yang pastinya dalam perencanaan pembuatan program sekolah atau RKAS selalu melibatkan komite yaitu orang tua, seluruh dewan guru,. Kita gali keperluan dan kebutuhan anak-anak serta guru disekolah, yang mana yang paling mendesak, kemudian disusun dan direncanakan menyesuaikan dengan RKT yang dibuat”

Apabila dirincikan lagi wawancara tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa dalam rapat koordinasi SMKN 1 Pancurbatu maka untuk merencanakan RKAS dilakukan langkah sebagai berikut: 1. Membentuk Tim Penyusunan RKAS, ini adalah kepala

sekolah, dewan guru dan komite. 2. Analisis Situasional perlu dilakukan oleh sekolah ini adalah menganalisa keadaan atau situasi sekolah dengan cara mengkajinya yang ditinjau dari geografis, demografis sekolah, ekonomi dan input siswa. 3. Menetapkan tujuan satu tahun, ini adalah penjabaran dari tujuan empat tahun, tujuan yang ingin dicapai selama waktu tersebut. 4. Melakukan identifikasi tantangan nyata, yaitu disesuaikan dengan kondisi sekarang yang nyata. Kondisi ini dilakukan dengan membandingkan kondisi yang diharapkan satu tahun kedepan dan 5. Menyusun strategi pelaksanaan program. 6. Menyusun rencana supervisi, pemantauan dan evaluasi. 7. Dan membuat jadwal pelaksanaan program.

4.2.3 Organisasi

Pada SMKN 1 Pancurbatu pengorganisasian dapat dilihat dari penetapan garis tanggung jawab , wewenang yang jelas dan pengukuran pelaksanaan dan prestasi yang dicapai. Sebagaimana petikan wawancara dengan kepala sekolah berikut ini:

“Struktur organisasi SMKN 1 Pancurbatu memiliki kejelasan dan terstruktur dengan baik. Hal tersebut bisa dilihat dari gambaran organisasi, Struktur sekolah ini yaitu Kepala sekolah → wakil kepala sekolah bagian Kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian sapsras → Kepala bagian program kejuruan →guru →staf sekolah dan → siswa”

Hasil wawancara tersebut diatas kemudian diperkuat dengan adanya dokumen sekolah yaitu struktur organisasi sekolah, dimulai dari kepala sekolah sebagai penanggung jawab, berkoordinasi dengan wakil kepala sekolah menjabat sebagai bidang kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, dibawah naungan

wakasek bid kurikulum ada kepala kejuruan masing – masing program jurusan, guru , staf sekolah dan siswa. Sebagaimana hal ini dikatakan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum, yaitu :

“Tanggung jawab dari setiap unit yang ada dalam struktur organisasi sekolah ini sesuai dengan fokus masing-masing unit struktur organisasi tersebut. Bahwa setiap guru telah diberikan tugas masing-masing, baik itu tugas mengajar, beban kerja guru dan tugas dalam membina siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler”.

Dalam menjalankan tugas sesuai dengan posisi masing-masing, setiap unit dalam organisasi sekolah di SMKN 1 Pancurbatu melakukan koordinasi dengan unit organisasi yang lainnya. Agar dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah dilaksanakan secara bersama sama sehingga hasil diperoleh menjadi sekolah yang efektif. Tugas, fungsi dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan baik. Berikut petikan wawancara dengan Kepala Sekolah :

“Sejauh ini alhamdulillah tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dari setiap unit organisasi sekolah kami dilaksanakan dengan baik dan sesuai amanah”.

Sejalan dengan hal tersebut peneliti mewawancarai kepala bagian program sekaligus guru bidang studi mengatakan bahwa :

“Dengan peorganisasian yang baik, maka akan terwujud sistem komunikasi yang terarah. Sehingga dalam menjalankan tugasnya senantiasa berkordinasi, berkomitmen mendukung terciptanya sekolah yang efektif”

Untuk mewujudkan cita – cita pendidikan bangsa Indonesia, maka sangat diperlukan figur kepala sekolah dan guru yang sangat berkompetensi. Peran kepala

sekolah sangatlah penting mengingat beliau adalah pemimpin. Sejalan dengan hal tersebut guru juga memiliki peran sangat penting, maka guru sebagai jabatan profesional dalam hal ini tidak dapat dijabar oleh sembarang orang melainkan orang yang telah memiliki persiapan dalam menjalankan tugasnya.

“Dalam melaksanakan program peningkatan profesionalisme guru tidak terlepas dari pengelolaan dan kedisiplinan yang harus di terapkan kepada seluruh guru “

Hasil wawancara kepala sekolah memberikan keterangan bahwa pengorganisasian kepala sekolah dan wakil kepala sekolah selalu melakukan koordinasi untuk membuat regulasi dan aturan serta penugasan setiap program sekolah yang dibentuk. Hasil keterangan wawancara diatas juga didukung oleh hasil wawancara terhadap dua guru tentang apakah guru mengetahui manajemen pengorganisasian yang akan dilakukan kepala sekolah dalam membuat aturan dan penugasan setiap program kebijakan sekolah untuk menunjang keprofesionalimean guru. Berikut hasil wawancara guru pertama:

“Untuk masalah aturan dan penugasan setiap program yang dibentuk oleh kepala sekolah tentunya akan diputuskan dalam hasil rapat bersama, kami mengetahui dan memahami seluruh aturan yang dibuat dan kami menyetujui seluruh kebijakan tersebut demi pendukung program sekolah”

Hasil wawancara guru pertama diperkuat oleh hasil wawancara guru kedua, hasil wawancara sebagai berikut:

“Masalah pengorganisasian kalua dikaitkan berdasarkan aturan dan penugasan, kami mengetahui hal tersebut, karena terlibat langsung dalam rapat sekolah”

Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor dan motivator yang membina guru di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah memiliki fungsi sebagai penggerak para guru harus mampu menggerakkan guru menjadi manusia yang berkualitas. Guru juga akan bekerja secara maksimal apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah manajemen kepala sekolah dalam mengelola sekolah.

1. Kerjasama antara kepala sekolah dengan guru

Kepala sekolah memotivasi guru untuk dapat membuat suasana kerja dan kelas menjadi menyenangkan, dan memberikan kesempatan guru untuk berkembang dan mendapatkan ilmu dari luar sekolah. Kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi kepada para guru untuk menjadi lebih baik dan meningkatkan kompetensi. Selain arahan dan dorongan kepala sekolah juga mempunyai kewajiban untuk selalu memberi ruang kepada guru untuk berkeratifitas.

2. Disiplin

Dalam melaksanakan tata tertip di sekolah pemimpin selalu mengatakan pada saat pelaksanaan rapat antar guru dan kepala sekolah bahwa salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh guru dan tenaga pendidik.

“Kepala sekolah mengecek secara berkala kehadiran dan pekerjaan guru dan tendik, kedisiplinan adalah hal yang sangat penting sehingga perlu sekali untuk di patuhi. Guru, staf dan kepala sekolah wajib untuk memberikan contoh yang baik kepada siswa bagaimana disiplin dapat membuat kita menjadi orang yang sukses nantinya’

Dari hasil penjelasan diatas ditemukan bahwa kepala sekolah selalu mengontrol atau mengawasi jalannya penerapan tata tertib sekolah, mulai dari

mengontrol absensi guru, mengontrol peraturan tentang tugas dan kepala sekolah masuk kedalam grup guru agar bisa mengontrol proses pembelajaran, mengontrol kehadiran guru, kepala sekolah tetap melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

“Kepala sekolah juga memotivasi guru dan siswa dalam melaksanakan pembelajaran, namun pelaksanaan kerja di sebuah organisasi bisa berjalan dengan baik, maka dibutuhkan sumber seperti bahan baku, alat-alat dan metode kerja”

Pengorganisasian merupakan kemampuan manajemen perusahaan dalam memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan mempengaruhi bawahannya. Dalam hal pengarahan organisasi, bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, disebabkan para manajer tidak bisa mengarahkan kecuali bawahan bersedia untuk mengikuti arahan manajer, motivasi ialah kegiatan yang menyebabkan, menyalurkan serta memelihara tindakan manusia, motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan dukungan melalui orang lain. . (Ahmad & Pratama, 2021).

Kualitas mutu pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah menjadi faktor penentu ketertarikan masyarakat pada sekolah. Mutu sekolah dijabarkan kedalam beberapa program sekolah yang menjadi branding sekolah itu sendiri. Peningkatan kualitas mutu sekolah juga tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manajer di sekolah (Yudi, 2012).

Kepala sekolah tentunya memiliki strategi-strategi yang dirasa tepat untuk meningkatkan mutu sekolah dengan melihat potensi-potensi yang ada di sekolah, yaitu berupa kualitas guru, kualifikasi tenaga kependidikan, fasilitas-fasilitas sarana

dan prasarana untuk mendukung proses kegiatan belajar, prestasi peserta didik, dan program-program unggulan sekolah yang ditawarkan kepada masyarakat untuk mencapai tujuan pendidikan (Mahardhani, 2015).

“beberapa program telah terlaksana seperti program peningkatan guru dan siswa, guru dan siswa juga mengikuti pertandingan diluar sekolah”

kepala sekolah mempunyai kepentingan untuk mentransformasikan mutu yang diharapkan kepada segenap SDM yang ada sehingga semua komponen dalam pendidikan memiliki visi yang sama dalam meningkatkan mutu di setiap wilayah kerjanya. Efektivitas penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan kepala sekolah sangat ditunjang oleh manajemen pendidikan yang memadai. (Hasni, 2020). Salah satu program yang dilakukan oleh kepala sekolah menurut wakil kepala sekolahh ialah:

“Program kerohanian ini adalah LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan) dan wawasan kebangsaan yang bekerjasama dengan pihak terkait”.

4.2.4 Pelaksanaan

Salah satu tugas seorang guru adalah melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam menjalankan tugasnya tersebut seorang guru dituntut untuk bersikap profesional untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Dalam hal proses belajar mengajar di sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah sekolah. Kepala sekolah harus mampu memberikan pendekatan-pendekatan yang sesuai serta sesuai dengan keadaan di lapangan dan karakteristik guru yang beraneka ragam.

Kepala sekolah mempunyai peranan sebagai pelaksana dalam sekolah. Tanpa adanya kemampuan menggerakkan sumber-sumber atau potensi yang ada dalam

organisasi maka peranan manajemen kepala sekolah terlihat kurang nyata dalam kehidupan berorganisasi. Maka dari itu terdapat gambaran sederhana tentang fungsi manajemen kepala sekolah sebagai pelaksana yaitu : penggerak atau dinamisator.

Secara umum, ada tiga tugas guru sebagai profesi yaitu mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup; mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan (Likamulyanti, 2017) pada umumnya memasukkan guru sebagai pekerja profesional, yaitu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu. Sebagai pendidik profesional, guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Untuk profesi seorang guru dalam garis besarnya ada tiga, yaitu: 1. Seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik. 2. Seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Untuk itu seorang guru harus memiliki ilmu keperguruan. 3. Seorang guru yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional. Kode etik disini lebih khususkan lagi tekanannya pada perlunya memiliki akhlak yang mulia.

Dalam perencanaan kepala sekolah dalam membina guru agar lebih profesional terdapat perencanaan kunjungan seminar atau workshop yang dilakukan oleh guru. Peneliti bertanya kepada salah satu guru bagaimana keterlaksanaan dari program atau rencana yang dibuat disekolah tersebut

“kunjungan seminar atau workshop yang kami lakukan ke beberapa sekolah salah satunya adalah sekolah yang memiliki jurusan yang sama dengan yang dimiliki oleh sekolah kami. Agar kami dapat belajar dari mereka apa yang kurang dari program atau metode pembelajaran yang kami lakukan”

Tidak berbeda dengan yang diungkapkan oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan bahwa workshop atau kunjungan kerja tidak hanya dilakukan oleh guru namun juga melibatkan siswa:

“terkadang ada beberapa kunjungan yang kami lakukan melibatkan siswa demi kelancaran pembelajaran, kunjungan juga dapat meningkatkan motivasi dan minat belajar siswa sehingga kita dapat lebih mudah memberikan pelajaran”

Dalam peningkatan profesionalisme guru sekolah memberikan diklat dan seminar yang ditukan kepada para dewan guru. Kepala sekolah melakukan pengawasan program peningkatan profesionalisme guru sebagaimana yang dikemukakan Kepala Sekolah dalam wawancara pada tanggal 21 November 2022 :

“Ya, untuk melakukan pengawasan, saya selalu memonitoring semua kegiatan guru baik secara langsung mau tidak langsung. Diharapkan pelatihan dapat membuat guru lebih baik dalam mengajar”

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja dan

profesionalismenya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul terhadap dunia pendidikan.

Kepala Sekolah Memiliki target dengan memberikan arahan dan motivasi kepada Guru, yaitu bagaimana di sekolah tercipta suasana yang menyenangkan dalam mengajar dan sebagaimana yang disampaikan oleh beliau dalam wawancara

“Target saya dalam meningkatkan suasana yang nyaman dan kualitas guru yang semakin baik. Kalau suasana kerja sudah nyaman guru mengajar juga akan nyaman siswa yang diajarpun semakin berkualitas”

Dari pernyataan diatas, kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi guru dan tendik agar selama proses pemberlajaran berlangsung siswa juga akan merasa nyaman dan lebih mudah dalam menyerap pelajaran. Dalam memberikan arahan dan motivasi kepala sekolah selalu bersikap santun kepada guru. Dalam memberikan arahan kepala sekolah tidak pernah menunda, setiap ada kesempatan kepala sekolah selalu memberikan arahan dan mengiartkan guru .

Untuk itu guru harus memiliki segudang pengalaman dalam pengembangan diri. Guru profesional dituntut memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki pengetahuan dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan siswanya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya.

“sebagai guru sekaligus wakil kepala sekolah bidang kurikulum, saya di berikan banyak sekali ruang untuk mengeksplor diri, terkadang kepala sekolah sudah punya rencana yang bahkan saya belum terfikir, kepala sekolah cenderung memikirkan jauh lebih kedepan”

Kesempatan luas diberikan kepada guru untuk mengeksplor diri lebih banyak lagi. Kepala sekolah memberikan kesempatan guru dalam melakukan kegiatan diluar dari sekolah demi menunjang profesionalisme. Seminar dan workshop banyak dilakukan oleh guru dan tendik di SMKN 1 Pancurbatu untuk memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan dan nantinya akan dapat di tularkan kepada siswa. Guru yang berkualitas juga dapat membentuk siswa yang berkualitas pula. Kesempatan yang diberikan guru juga sangat berperuh pada sekolah. Sekolah juga memiliki guru yang sangat baik dan berkualitas. Dalam kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru perencanaan diantaranya mengikutsertakan guru-guru dalam pengembangan profesi ke luar kota ataupun di dalam sekolah sendiri. Seperti halnya workshop atau pelatihan, dari sekolah sendiri ada workshop tentang kelas berfikir kritis, menganalisa dalam kontekstual .

Dewan guru walaupun tidak ada jam mengajar akan tetapi saat berada disekolah sampai kegiatan pembelajaran telah selesai dan berakhir pada siang hari. Disaat tidak ada jam mengajar maka dimanfaatkan waktu untuk membuat dan melengkapi administrasi mengajar. Berikut petikan wawancara dengan kepala sekolah:

“Semua guru wajib memiliki bahan sebagai suatu pedoman melihat kemajuan anak. Tidak hanya wali kelas akan tetapi semua guru, saat anak-anak libur maka kewajiban guru menyelesaikan administrasi sesuai dengan tuntutan”

Hasil rapat adalah “mulai senin kita mulai KBM, organisasi disiapkan, administrasi disiapkan, seperti absen, batas pelajaran, buku nilai dan perangkat pembelajaran yang diungkapkan oleh wakil bidang sarana prasana dalam hal ini sebagai notulen rapat mengungkapkan:

“Setiap guru disini setiap tahun selalu membuat administrasi untuk mengajar, kepala sekolah setiap awal semester selalu mengingatkan guru untuk membuat RPP, jurnal nilai, dan jurnal kelas, hal tersebut yang selalu diarahkan oleh kepala sekolah dalam rapat agar guru dapat memanfaatkan waktu kosong yang ada”

Selanjutnya peneliti mewawancarai guru bidang studi bagaimana kepala sekolah memberikan arahan, serta menjadi leader untuk bawahannya, memberikan solusi yang tepat, dan juga dalam memberikan keputusan dan kebijakan dapat dilakukan dengan jalan bermusyawarah.

“kami selaku guru selalu di arahkan pada saat rapat ajaran baru, untuk membuat administrasi sekolah. kepala sekolah selalu mengecek kesiapan mengajar guru, program semester, program tahunan, RPP, jurnal nilai, dan jurnal kelas. Apabila ada waktu kosong kami seluruh dewan guru memanfaatkan waktu untuk kembali memperhatikan administrasi mengajar, mengoreksi nilai murid dan hal-hal yang dianggap penting”

Pemberian motivasi juga dapat dilakukan pada saat rapat bulanan guru, atau pada saat-saat tertentu apabila memang dibutuhkan, sebagaimana petikan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana.

“kepala sekolah adalah orang yang sangat baik dan bijak, beliau selalu memberikan kami arahan, motivasi dan pembinaan saat rapat. Selalu mengingatkan kewajiban sebagai guru, melindungi dan mengayomi semua bawahannya, walaupun dari segi usia beliau muda, karena ada guru-guru yang lebih tua usianya dari kepala sekolah”

Namun pelaksanaan program kerja tidak terlepas dari kendala, setiap program kebijakan yang telah dibuat mengikuti aturan dan regulasi juga terkadang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga program dapat tercapai dengan hasil yang diharapkan. Hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dalam memberikan keterangan bahwa pelaksanaan program sekolah memberikan gambaran bahwa seluruh pelaksanaan program sekolah telah dilaksanakan dengan aturan dan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya.

“kendala dalam pelaksanaannya pasti ada, kami selalu berusaha semaksimal mungkin melaksanakan program yang telah dirancang pada rapat awal tahun ajaran dengan berpatokan kepada jadwal dan aturan yang ada”

Penganggaran yang dilakukan juga sangat berpengaruh dengan keterlaksanaan program kerja tersebut. Dalam pelaksanaannya ada beberapa program yang harus di batalkan pelaksanaannya terhalang oleh beberapa masalah. Dalam peningkatan profesionalisme guru, guru cenderung banyak memberikan ide dan program kerjanya namun penganggaran yang dilakukan belum bisa melaksanakan program yang dibuat.

“kami paham terkadang ada beberapa kritik dan saran dari guru yang ingin melakukan inovasi cenderung terkendala pada dana, jadi biasanya program yang mereka ingin lakukan di tahun sebelumnya akan di susun dalam penganggaran ditahun berikutnya”

4.2.5 Evaluasi

Sebagai supervisor dalam menilai penguasaan guru dalam mengajar pasti menggunakan instrumen supervisi. Dari supervisi nanti ada sebuah instrumen yang nantinya dilihat mana yang sudah dipenuhi mana yang belum terpenuhi. Penilaian lain juga ada dari penilaian kinerja guru atau PKG. dalam menilai penguasaan materi pelajaran guru harus sesuai dan paham betul dengan bidang studi yang diajar atau diampunya.

Pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan efektif atau tidak dapat diketahui melalui kegiatan evaluasi. Evaluasi ini penting dilakukan secara benar karena bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat dilakukan berjalan atau tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Guru perlu menetapkan jenis evaluasi apa yang digunakan dan hasil evaluasi diharapkan akan memiliki pengaruh dan dampak terhadap perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran selanjutnya.

Salah satu tugas seorang guru adalah melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam menjalankan tugasnya tersebut seorang guru dituntut untuk bersikap profesional untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Dalam hal proses belajar mengajar di sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah sekolah. Kepala sekolah harus mampu memberikan pendekatan-pendekatan yang sesuai

serta sesuai dengan keadaan di lapangan dan karakteristik guru yang beraneka ragam.

“Dalam melaksanakan tugasnya terkadang guru kurang mampu memberikan pelajaran yang menarik, sehingga monoton dan cenderung membosankan “

Pendidikan juga dapat diartikan sebagai proses pemberian bantuan oleh pendidik kepada anak didik untuk mencapai suatu tujuan dengan menggunakan alat secara selektif dan efektif serta berlangsung dalam lingkungan yang serasi (Priadi, 2020).

Kepala sekolah melakukan pengamatan, mencermati, serta menyimak guru pada saat menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik. Apakah guru tersebut sudah menguasai materi, apakah media dan sumber yang digunakan tepat, apakah guru mengembangkan pembelajaran yang kreatif. Setelah selesai kemudian mengadakan kembalipertemuan secara individual antara kepala sekolah dengan guru untuk memberitahukan hasil penialain supervisi. Kemudian jika ada permasalahan diupayakan solusi serta tindak lanjut

Pengawasan juga sering dikatakan dengan supervisi, adalah salah satu fungsi pendidikan bertujuan untuk menjaga serta mendorong agar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar disekolah dapat berjalan dengan baik dan lancar dan, berhasil sesuai dengan peraturan perundangan yang ada berbagai macam kompetensi guru yaitu: Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengolah pembelajaran baik (Amini, dkk, 2021)

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin

pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, maka peningkatan profesionalisme guru akan mudah terealisasi.

“tujuan yang dipaparkan kepala sekolah sejalan dengan pelaksanaannya, namun ada beberapa bagian yang belum terlaksana karena sarana yang kurang”

Pendidikan merupakan sebuah investasi yang memiliki peranan strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas (Dongoran, 2020). Hasil belajar seringkali digunakan sebagai ukuran untuk mengetahui seberapa jauh seseorang menguasai bahan yang sudah diajarkan. Untuk mengaktualisasikan hasil belajar tersebut diperlukan serangkaian pengukuran menggunakan alat evaluasi yang baik dan memenuhi syarat. Pengukuran demikian dimungkinkan karena pengukuran merupakan kegiatan ilmiah yang dapat diterapkan pada berbagai bidang termasuk pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian ini menunjukkan kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer, ada beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat diantaranya:

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat disebabkan dari kedisiplinan, motivasi, kesadaran diri tingkat pendidikan guru, sarana dan prasarana, dan manajemen dari kepala sekolah.

Berdasarkan penelitian, kedisiplinan guru sudah baik, guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu sudah sadar dalam hal kehadiran dan disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar dan pembimbingan.

b. Faktor Penghambat

Dari hasil observasi dalam penelitian, ini Faktor yang menghambat manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru ialah 1). Sedikitnya guru honor yang sertifikasi, 2). Manajemen waktu para guru dan staf yang belum optimal antara tugas-tugas di sekolah dan tugas-tugas lainnya di rumah dan di masyarakat. 3). Kurang maksimalnya terhadap pemanfaatan teknologi dan informasi. 4). Sebagian besar guru hanya memakai RPP dari tahun sebelumnya sebagai pedoman pembelajaran. 5). Rendahnya kesadaran oknum guru tertentu dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya di sekolah karena aktivitas lainnya (6) sehingga kepala sekolah melakukan supervisi ke dalam kedalam kelas sewaktu pembelajaran sedang berlangsung.

4.3 Pembahasan Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan analisis terhadap deskripsi data dari penelitian yang disesuaikan dengan teori yang digunakan. Pembahasan ini dapat dijabarkan sebagai berikut

Menjadi kepala sekolah merupakan tugas tambahan dan mempunyai peran sebagai pendidik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu balingga bahwa kepala sekolah telah memberi contoh dalam mengajar yang baik, seperti membolehkan menggunakan metode pembelajaran aktif di kelas, memberi arahan kepada guru dalam membuat persiapan guru sebelum mengajar di

kelas seperti RPP dari awal sampai akhir, setelah itu melakukan penilaian secara transparan terhadap kinerja guru. penilaian tersebut dilakukan dengan bekerjasama dengan assessor dari guru senior, selain itu juga kepala sekolah berusaha menjaga hubungan yang baik dengan para guru dan karyawan dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan di masa yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal. Perencanaan adalah kegiatan pertama yang harus dilakukan dalam administrasi. Berdasarkan hasil penelitian hal yang pertama kali dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan perencanaan ialah menentukan tujuan sebagai wujud sekolah menuju visi dan misi, menjelaskan apa yang ingin dicapai.

Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu memiliki rencana dan program yang cukup baik. Rencana yang di buat sesuai dengan visi dan misi sekolah. Perencanaan program yang dilakukan juga melibatkan seluruh guru dan tenaga pendidik.

Sulistyorini berpendapat “Seorang kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dibedakan oleh kepemimpinan kepala sekolah”

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan dan Rohmadi 2021 bahawa Kepala MI Muhammadiyah Kartasura juga menjalankan

perannya sebagai manajer dan administrator dengan menyusun berbagai program mulai dari program jangka pendek hingga program jangka panjang serta mengelola berbagai administrasi sekolah.

2. Organisasi

Kepala sekolah membagi tugas untuk mengadakan pengelompokan dirancang untuk memungkinkan manusia bekerjasama secara efektif guna mencapai tujuan bersama. Memperhatikan pendapat tersebut maka semua program kerja yang telah direncanakan akan berhasil dengan baik jika program tersebut diatur, ditunjuk penanggung jawab, diberikan petunjuk dan deskripsi tugas yang jelas.

Pengorganisasian itu merupakan tugas kepala sekolah terhadap bawahan dalam pengelompokan bagian satu dengan bagian yang lainnya untuk mencapai tujuan. Aktivitas ini nantinya melibatkan pembagian tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing personil. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kemungkinan timbulnya tumpang tindih pada seorang saja. Selain itu dengan adanya pembagian tugas tersebut dapat menumbuhkan pendalaman terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan akan lebih lancar dan teratur.

Menurut Abuddin Kompetensi manajerial merupakan kemampuan kepala sekolah yang berupa kemampuan teknis dalam menjalankan tugasnya sebagai manager pendidikan. Kompetensi manajerial yang ditampakkan pada apa yang dikerjakannya jelas. Yakni kegiatan yang dihimpun dari beberapa fungsi fundamental menjadi suatu proses yang unik. Menurut Budi Suhardiman

kompetensi manajerial yaitu kemampuan dasar pemahaman kepala sekolah dalam hal pengelolaan sekolah.

Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu merupakan pimpinan tertinggi yang harus memiliki manajemen kepala sekolah yang terukur. Pengelolaan sekolah yang dilakukan juga sangat berdampak pada baik dan buruknya kinerja sekolah dan kualitas guru yang dihasilkan. Menurut guru kepala sekolah sejauh ini berhasil merangkul guru dalam mengelola sekolah menuju perubahan yang baik.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Matondang dan Daulay didapat hasil bahwa Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan strategi kolaboratif. Artinya memandang dan memperhatikan serta mengawasi terhadap perilaku pribadinya dan situasi atau keadaan guru, mendengarkan ide, dan menyelesaikan dan mengklarifikasi masalah pada pribadi kepala sekolah dan kesalahan atau kesulitan guru.

3. Pelaksanaan

Kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam program pelaksanaan rks (rencana kerja kepala sekolah) memberikan kesempatan pada guru dengan cara memberikan bimbingan untuk mengikutsertakan dalam pelatihan - pelatihan sesuai bidang yang dipegang oleh guru guna meningkatkan profesionalisme guru.

Pelatihan-pelatihan baik yang dilakukan oleh pihak luar maupun dalam dapat dilakukan dan diikuti sesuai dengan kemampuan masing-masing guru. Selain itu kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk

mengikuti atau melanjutkan studinya untuk lebih memperdalam ilmu pengetahuan yang ditetapkan. Selain memperdalam ilmu pengetahuan dapat menambah pengalaman yang baru bagi guru.

Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu berperan dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku seorang kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu dalam program pelaksanaan memberikan kesempatan pada guru dengan cara memberikan bimbingan untuk mengikutsertakan dalam pelatihan- pelatihan sesuai bidang yang dipegang oleh guru guna meningkatkan profesionalisme guru. Pelatihan- pelatihan baik yang dilakukan oleh pihak luar maupun dalam dapat dilakukan dan diikuti sesuai dengan kemampuan masing-masing guru.

4. Evaluasi

Kepala sekolah sebagai manajer sudah cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh beberapa hal yang dilakukan kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah yang diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan, pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan serta pengembangan program peningkatan profesionalisme guru. Semua hal ini dilaksanakan kepala sekolah secara bertahap dan berkesinambungan. Dalam melaksanakan

tugasnya sebagai administrator, meskipun secara struktural kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah, namun pada pendelegasian wewenang kepala sekolah tidak memandang guru sebagai bawahan, melainkan sebagai teman sejawatnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, serta tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai atau meningkatkan total quality management sekolah. Untuk mencapai kualitas tersebut, kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu memiliki tanggung jawab dan kewenangan dalam mengatur, menggerakkan, dan memberi pengawasan, serta menciptakan suatu lembaga yang berkualitas.

Seorang guru agar dapat meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru, dia harus memahami, menguasai, dan terampil dalam menggunakan sumber-sumber belajar baru. Dorongan dan motivasi perlu diberikan kepada guru untuk menemukan berbagai alternatif metode dan cara mengembangkan proses pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Perencanaan : Kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu telah memiliki manajemen kepala sekolah dan sudah diterapkan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Pancurbatu, peran manajemen kepala sekolah sangatlah penting. Kepala sekolah memiliki perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut didalamnya terdapat visi dan misi sekolah, program kerja seperti pembagian tugas guru, pelaksanaan tata tertib.
2. Organisasi : Kepala Sekolah melibatkan seluruh warga sekolah untuk terlibat dalam segala bentuk aktivitas. Aktivitas ini nantinya melibatkan pembagian tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing personil. Kemauan dan kemampuan kepala sekolah dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dapat menambah motivasi bagi guru untuk menjadi guru yang profesional.
3. Pelaksanaan : Dalam Pelaksanaannya kepala sekolah memiliki program yang dilaksanakan yakni memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi profesionalisme guru. selain itu kepala sekolah memberikan

motivasi kepada guru untuk melanjutkan studi pendidikan sesuai dengan jurusan pembelajaran.

4. Evaluasi : Evaluasi sangat perlu dilakukan untuk mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua pelaksanaan dari rencana kerja yang telah terwujud secara berkala harus dievaluasi. Evaluasi diperlukan agar penyimpangan- penyimpangan bisa dihindarkan serta untuk menjamin tercapainya tujuan. Masih banyaknya guru yang kurang profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga kepala sekolah masih perlu untuk melakukan pengawasan dan pembinaan lebih lagi.

Guru yang profesional senantiasa akan menumbuh kembangkan inovasi-inovasi baru dalam mencapai yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Implikasi yang dapat dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi logis untuk mencapai pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru

5.2 Saran

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam sekolah sebaiknya meningkatkan menjalin hubungan yang lebih intens dengan guru-guru, dengan meningkatkan komunikasi interpersonal baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka kinerja gurujuga dapat meningkat
- b. Profesionalisme guru sebaiknya ditingkatkan dengan terus berkomitmen untuk

meningkatkan profesional secara berkelanjutan berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesi guru. Apabila guru sudah profesional dalam menjalankan tugasnya, maka hasil /kinerjanya juga akan baik.

- c. Kepala Sekolah dan Guru bersinergi dalam memperbaiki sekolah menjadi lebih baik, dalam hal kedisiplinan. Dalam hal ini masih banyak yang belum disiplin dalam hal waktu maupun jam pelajaran sehingga kedepannya diharapkan dengan program kerja yang sudah dibuat kepala sekolah dapat dilaksanakan dengan penuh kedisiplinan.
- d. Guru mengikuti program-program yang diselenggarakan demi peningkatan profesionalisme guru, yaitu pendidikan profesi guru. Selain itu, guru juga harus mampu melakukan pengembangan dirisendiri dengan belajar terus-menerus agar wawasannya semakin bertambah, sehingga dapat meningkatkan kecakapannya sebagai guru. Oleh sebab itu, guru harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dengan menggunakan media pembelajaran yang lebih interaktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). Faktor Manajemen Profesional:Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699–709.
- Amini , Aktar, S, Handayani, E, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun, *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 189-198
- Amini, Amini, Sri Kesumawaty, and Salim Aktar. "Analisis Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 5.2 (2021): 660-667.
- Aminah , Khairuddin , Husen, M, 2012, Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Oleh Kepala Sekolah Pada SMP Negeri 2 Kota Sigli, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 1- 13
- Amini, Damanik , K, Bahri, 2021, Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar, *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 5(3), 8668-8675.
- Azuar, C, 2017, Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sma Muhammadiyah 2 Medan, Tesis, IAIN Sumatera utara,
- Dongoran, F. R. (2020). Factors Influencing Learning Motivation in the Learning Process. *Journal of Critical Reviews*. Vol 7, ISSUE 17, 2020. www.jcreview.com/?mno=20097.
- E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h.25
- Fuadah, S,N, 2017, Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) AZ-ZAHRA SRAGEN, *Tesis*, IAIN Surakarta

- Hasan, A, Azmi, F, Syauckani, 2017, Manejmen Kepala Sekolah dalam Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Namira Medan, *Arafit Hasan* , 1(1) : 589 – 601
- Hasni, Khairuddin. "Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sd Swasta Sekundur Aceh Tamiang." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]* 1.1 (2019): 37-44.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, (jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.10, no. 2, September 2008: 124-135, Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya), hlm 126.
- Irfan, M, dan Rohamdi, Y, 2021, Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Akidah Akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, (2)2 : 205 - 228
- Munawir , 2010, Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Di Sma Negeri 1 Gemuh, *Tesis*, IAIN Walisongo
- Matondang, N dan Daulay, N, K, 2018, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 27 Medan, *HIJRI - Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, (7) 1 : 15 -27\
- Priadi, Ribut. "[Turnitin] Teacher Communication Effectiveness in the Learning Process." *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN* (2020).

- Siregar, R, B, 2020, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Sma Negeri 1 Pancur Batu , Tesis,
- Saputra, W.N.A. S, Jairi, Rohaetin, s, 2019, Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Tewang Sangalang Garing Kabupaten Katingan , *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, (11)2: 270-277
- Shaleh, Abdul Rahman, 2000, Pendidikan Agama dan Keagamaan, Cet. I, Jakarta: Gemawindu Pancaperkasa.
- Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Teras, 2009), 167.
- Syamsuri, A, S, 2016, Profesionalisme Guru Pascasertifikasi, *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, 4(2), 154 - 163
- Toharudin, M , Ghufroni, 2019, Leadership of The Headmaster in Managing Inclusive Elementary School in Brebes Regency, *journal, Educational Management*, 8 (2) : 173 - 18

DOKUMENTASI PENELITIAN



SMK Negeri 1 Pancurbatu



Wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Pancurbatu



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMK Negeri 1 Pancurbatu



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan SMK Negeri 1 Pancurbatu



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Prasarana SMK Negeri 1 Pancurbatu

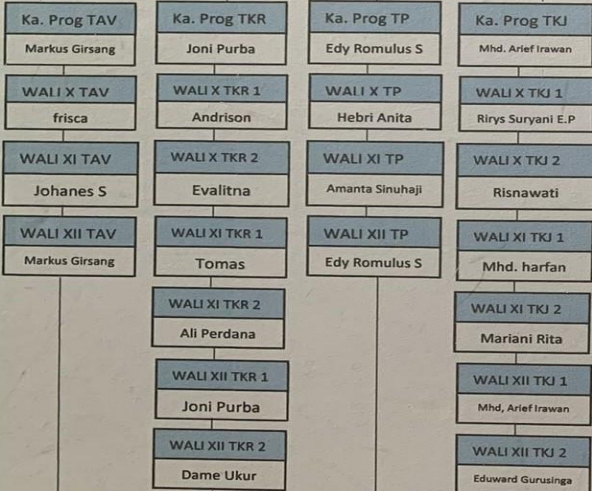


Wawancara dengan Guru SMK Negeri 1 Pancurbatu

STRUKTUR ORGANISASI

KEPALA SEKOLAH
DUTA SYAILENDRA, M.Ds

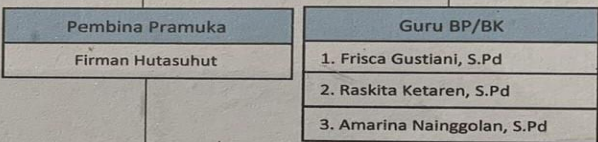
WAKA KURIKULUM
Doroslyn Maijones Simamora, S.Pd



WAKA SARANA/KETENAGAAN
Cahyani Monalista Harefa, MSI



WAKA KESISWAAN
Effendi Simanjuntak, S.Pd



WAKA HUMAS INDUSTRI
Arifuhak Aceh, S.Pd, M.Hum

DEWAN GURU

SISWA