

## PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PROFESIONALISME GURU DI SMAN 1 PARINGIN

Miranti

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Muhammad Nafis Tabalong, Indonesia

Email: [mizwarmiranti@gmail.com](mailto:mizwarmiranti@gmail.com)

### Abstract

*The principal is a leader, mover, motivator, planner, evaluator, and various other names that have deep meaning as a manager. With the words of this leader, the entire school line is under his responsibility. The principal also holds responsibility for the management of all elements within the institution. The elements of this institution include teaching staff, educational staff and all students who will obey and obey the school principal. The principal himself has several functions. But the main function of the principal is managerial. The managerial functions of school principals include planning, implementing, and evaluating or better known as POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). This managerial function also supports all elements within the institution, one of which is for educators. Educators are the parties who directly carry out the educational process, so the managerial role of the school principal in increasing the professionalism of teaching staff is very much needed in an institution. This study aims to find out 1) How school principals develop a program to improve the quality of teacher professionalism at SMAN 1 Paringin, 2) How school principals implement a program to improve the quality of teacher professionalism at SMAN 1 Paringin, 3) How school principals evaluate programs to improve the quality of teacher professionalism at SMAN 1 Paringin. The method used by the author in this research is qualitative research, in which data is obtained from people and behavior that can be observed through interviews, observation and documentation. Who seek to research or conduct observational studies. From the results of research at SMAN 1 Paringin it can be concluded as follows: 1) The school principal prepares a strategic plan in which short term, medium term and long term programs. The preparation was carried out together with a team consisting of 6 components, namely the principal, teacher, Ka. TU, committee, representatives of student guardians and educational resource persons. 2) The implementation of the program went well even though there were obstacles and factors that bound the program participants, so that the program could run according to the plan with a percentage of 60-85%. 3) The school principal always controls the entire series of programs and evaluates various programs, such as long-term programs, is reviewed at every meeting and revised as needed.*

**Keywords:** Managerial, Principal, and Teacher Professionalism.

### Abstrak

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin, penggerak, motivator, planner, evaluator, dan berbagai sebutan lainnya yang mempunyai arti mendalam sebagai seorang manajer. Dengan kata pemimpin inilah, seluruh lini sekolah berada dibawah tanggung jawabnya. Kepala sekolah juga memegang tanggung jawab atas pengelolaan seluruh elemen dalam lembaganya. Elemen-elemen lembaga ini meliputi tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan seluruh peserta didik yang akan menaati dan menuruti kepala sekolah. Kepala sekolah sendiri memiliki beberapa fungsi. Namun fungsi utama kepala sekolah ialah manajerial. Fungsi manajerial kepala sekolah meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi atau lebih

terkenal dengan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Fungsi manajerial ini juga mendukung semua elemen dalam lembaga, salah satunya bagi tenaga pendidik. Tenaga pendidik merupakan pihak yang langsung menjalankan proses pendidikan, sehingga peran Manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangat diperlukan dalam sebuah lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Bagaimana kepala sekolah menyusun program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMAN 1 Paringin, 2) Bagaimana kepala sekolah melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMAN 1 Paringin, 3) Bagaimana kepala sekolah mengevaluasi program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMAN 1 Paringin. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif, di mana data diperoleh dari orang dan perilaku yang dapat diamati melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Apabila dilihat dari segi tempat penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) yang berusaha meneliti atau melakukan studi observasi. Dari hasil penelitian di SMAN 1 Paringin dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepala sekolah menyusun perencanaan yang strategis dimana program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Penyusunan dilakukan bersama dengan tim yang terdiri dari 6 komponen yaitu kepala sekolah, guru, Ka. TU, komite, perwakilan wali murid dan nara sumber pendidikan. 2) Pelaksanaan program berjalan dengan baik meskipun terdapat kendala dan factor yang mengikat para peserta program, sehingga program dapat berjalan sesuai dengan perencanaannya dengan presentase 60-85%. 3) Kepala sekolah senantiasa mengontrol seluruh rangkaian program dan mengevaluasi berbagai program seperti program jangka panjang ditinjau ulang setiap rapat dan direvisi sesuai dengan kebutuhan.

**Kata Kunci:** Manajerial, Kepala Sekolah, dan Profesionalisme Guru.

## PENDAHULUAN

Seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah.

Penjabarannya adalah; *Pertama*, sebagai pelaksana (*executive*), yaitu seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. Ia harus berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama. *Kedua*, perencana (*planner*) yaitu sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan. *Ketiga*, sebagai seorang ahli (*expert*). Ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya. Mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompok (*contoller of internal relationship*). *Keempat*, Mewakili kelompok (*group representative*). Ia harus menyadari, bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya. *Kelima*, Bertindak sebagai pemberi ganjaran/pujian dan hukuman. Ia harus membesarkan hati anggota-anggota yang bekerja dan banyak sumbangan terhadap kelompoknya. *Keenam*, bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and modiator*). Dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota-anggotanya ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya. *Ketujuh*, Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya. Ia haruslah bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan anggota-

anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya. *Kedelapan*, sebagai pencipta/memiliki cita-cita (*ideologist*). Seorang pemimpin hendaknya mempunyai kosepsi yang baik dan realistis, sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju kearah yang dicita-citakan. Kesembilan, bertindak sebagai ayah (*father figure*).Tindakan pemimpin terhadap anak buah/kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak buahnya.

Apabila kita meneliti lebih lanjut, maka dapat disimpulkan 10 peran di atas sama seperti apa yang dikemukakan oleh Bapak Pendidikan kita “Ki Hadjar Dewantara”, mengatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan peranan seperti *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, dan Ing Tut Wuri Handayani*.

PP 19 Tahun 2017 adalah Terobosan Untuk Optimalisasi Peran Kepala Sekolah Permendikbud nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan. Terminologi ini menjadikan kepala sekolah masih berkewajiban untuk tetap mengajar dan bertatap muka dengan peserta didik. Sebuah istilah yang mengharuskan kepala sekolah membuat rancangan pembelajaran dan lain sebagainya.

Kepala sekolah mengajar, itu dulu. Saat penghitungan beban menjadi kepala sekolah dianggap setara 18 jam mengajar, maka seorang kepala sekolah masih harus bersusah payah membuat rencana pembelajaran, bertatap muka dengan siswa-siswinya sekurang-kurangnya enam jam pelajaran. Hasilnya, kepala sekolah terkekang. Walaupun 18 jam sudah dibebaskan, namun enam jam sebagai konsekuensi 24 jam mengajar di kelas itu tetap mengganggu fokus tugas sebagai kepala sekolah. Hal tersebut yang juga disadari oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2017 yang dibuat sebagai perubahan dari PP 74 tahun 2008 tentang Guru, merupakan bentuk terobosan baru untuk memberikan keleluasaan kepada kepala sekolah untuk bergerak. Terobosan pertama ada pada pasal 15 ayat (1) butir b yang mengatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas sebagai kepala satuan pendidikan.

Pasal ini menghilangkan sebutan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan dan penghilangan ini hanya khusus kepada kepala sekolah saja. Sedangkan lainnya masih dengan penyebutan sebagai tugas tambahan seperti pada ayat (2) butir a hingga f. Wakil kepala satuan pendidikan itu disebut sebagai tugas tambahan menurut butir a. Yang lainnya adalah ketua program keahlian satuan pendidikan; kepala perpustakaan; kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi; pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi atau pendidikan terpadu; dan tugas tambahan lainnya yang tidak disebutkan pada butir a sampai f namun terkait dengan pendidikan di satuan pendidikan.

Hasil penilaian *Survei Program for International Student Assessment (PISA)* tahun 2018 sudah dirilis. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Makarim mengatakan ini dapat menjadi masukan yang berharga dalam meningkatkan kualitas untuk menghadapi tantangan abad 21. Hasil penilaian PISA menjadi masukan yang berharga untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia yang akan menjadi fokus Pemerintah selama lima tahun ke depan. Menekankan pentingnya kompetensi guna meningkatkan kualitas untuk menghadapi tantangan Abad 21. Kita harus berani berubah dan berbenah. Sesuai dengan arahan Presiden untuk menciptakan SDM unggul, kami akan terus menelaah upaya untuk melakukan

terobosan-terobosan. Nadiem dalam keterangannya mengatakan salah satu terobosan yang sedang dikaji Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) adalah membenahan sistem asesmen.

Menurut Mendikbud, “asesmen perlu dibuat agar fokus pada kompetensi mendasar yang berguna secara luas. Peningkatan kualitas pembelajaran menjadi hal yang utama. Kami akan terus melibatkan guru dan orang tua. Penting bagi Pemerintah untuk memberikan ruang bergerak yang cukup untuk pihak-pihak terkait dapat terlibat dan ikut belajar,” kata Nadiem dalam keterangannya, Selasa (3/12/22).

Saat ini, persoalan mengenai dunia pendidikan semakin kompleks, ditambah dengan terpilihnya menteri pendidikan dari seorang Bos Gojek dimana hampir 50% para guru besar tidak meyakini kemampuannya dalam mengurus dunia pendidikan. Namun dengan adanya pesan dari dan tindakan Nadiem Makarim untuk seluruh guru di Indonesia, seiring berjalannya waktu seluruh lapisan masyarakat sedang menunggu dan mendukung aksi serta kebijakan yang beliau ambil. Pada hakikatnya menurut Nadiem, perubahan awal pendidikan ialah dari guru, karena murid meniru dan akan tunduk dengan guru. Masalah utama yang dihadapi ialah bersumber dari guru. Tidak meratanya penyebaran guru, kurang profesionalnya seorang gurudan terkadang kurang kompetennya guru dalam mengajar peserta didik.

Dari fakta-fakta yang terjadi pada dunia pendidikan ialah terfokus pada para tenaga pendidik/guru. Maka dari itu sekolah yang saya teliti ini menyuguhkan solusi yang dapat diadopsi oleh beberapa lembaga pendidikan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi didunia pendidikan. Beberapa peran manajerial kepala sekolah yang saya dapati di lokasi penelitian ini, di antaranya motivasi rutin yang diberikan kepala sekolah setiap saat usai rapat evaluasi bulanan sekolah yang menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai motivator, seringkali kepala sekolah keliling saat jam pelajaran. Menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor, study banding setiap semester ke lembaga pendidikan yang unggul dan beberapa tempat balai pelatihan, menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai evaluator dan adanya usaha pengembangan kompetensi yaitu dibidang keterampilan yang selanjutnya dipasarkan berupa pembuatan pin fatayat, dan lain-lain. Menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai wirausahawan dan lain sebagainya.

Ada sejumlah pertimbangan mendasar dan penting dimana penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Paringin, di antaranya yaitu; *Pertama*, sesuai dengan prosedur manajerial yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program dapat dikerjakan dengan baik dan rapih oleh kepala sekolah dibantu dengan seluruh pendidik, tenaga pendidik, komite serta pengurus yayasan. Contohnya yaitu saat perencanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru diawal tahun pendirian sekolah, kepala sekolah dibantu komite dan pengurus yayasan mencari dan melakukan recruitment pendidik serta tenaga kependidikan yang kemudian disusunnya program bagi tenaga pendidik. Program jangka pendek yang terlaksana ditahun pertama pendirian sekolah yaitu *Creative Teacher* yang mendapat apresiasi dari Dinas Pendidikan setempat dan menghadirkan narasumber dari seorang dosen. *Kedua*, dalam berbagai kegiatan internal lembaga, kepala sekolah selalu proaktif dan mendukung penuh seluruh kegiatan baik kegiatan untuk pendidik, tenaga kependidikan ataupun peserta didik. Hal ini dilakukan kepala sekolah demi terwujudnya cita-cita dan visi SMAN 1 Paringin. Dibalik kegiatannya selain menjadi kepala sekolah, beliau juga aktif dibeberapa organisasi lain di luar sekolah, namun beliau tidak lupa dengan tugasnya menjabat sebagai kepala sekolah. *Ketiga*,

metode dan strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengontrol, mengevaluasi dan menilai hasil kinerja pendidik baik berupa akademik (tugas mengajar) maupun tugas non akademik, contohnya saat mengontrol perkembangan panitia penerimaan peserta didik baru (PPDB), tidak lupa beliau mengontrol dengan melihat kembali perencanaan yang telah disusun, menanyai kendala dan masalah yang dihadapi panitia. Contoh lainnya yaitu jika kegiatan peningkatan profesionalisme guru berupa MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang selalu beliau kontrol kehadiran para tenaga pendidiknya dalam setiap musyawarah tersebut.

Terkait dengan uraian di atas, peneliti berniat untuk melakukan penelitian yang berjudul "Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru di SMAN 1 Paringin".

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Pengelola Sekolah dan Guru di SMAN 1 Paringin. Objek penelitian ini adalah peran manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesionalisme guru di SMAN 1 Paringin. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumenter. Teknik pengolahan data menggunakan reduksi data, display data dan verifikasi data serta analisis data menggunakan deskriptif kualitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi Kepala Sekolah dalam Menyusun Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru di SMAN 1 Paringin**

Perencanaan penyusunan program ialah Robbins dan Coulter dikutip dari Erni Trisnawati mendefinisikan perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi (Erni Trisnawati, 2019).

Kepala sekolah sebagai *the leader of school* harus mampu menyusun segala bentuk kegiatan dan program sekolah, baik yang diadakan untuk pengembangan minat dan bakat pesertadidik atau untuk meningkatkan mutu profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Paringin. Jabatan sebagai kepala sekolah merupakan tugas yang tidak mudah dan tidak semua orang dapat menjalankan dengan baik. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai kepala sekolah namun juga mempunyai jam mengajar seperti tenaga pendidik lainnya.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 0296/U/1996, tanggal 1 Oktober 1996 tentang Penugasan Guru Pegawai Negeri Sipil sebagai Kepala Sekolah di lingkungan Dedikbud dan disempurnakan dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor: 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah telah mengarah pada system pembinaan di atas. Ada dua aspek penting dalam kedua Kepmen tersebut yaitu: Kepala Sekolah dan masa jabatan Kepala Sekolah selama 4 (empat) tahun serta dapat diperpanjang kembali selama satu masa tugas berikutnya bagi kepala sekolah yang berprestasi sangat baik. Status kepala

sekolah adalah guru dan tetap harus menjalankan tugas-tugas guru, mengajar dalam kelas minimal 6 jam dalam satu minggu disamping menjalankan tugas sebagai manajer sekolah. Begitu juga ketika masa tugas tambahan berakhir maka statusnya kembali menjadi guru murni dan kembali mengajar di sekolah (Kodiran, 2017).

Sebagai manajer sekolah, kepala sekolah dan guru harus mampu mengelola setiap komponen yang ada di sekolah, mulai dari administrasi, sumber daya manusia, peserta didik, pendanaan, sarana dan prasarana, kurikulum dan berbagai kegiatan penunjang lainnya baik yang diperuntukkan peserta didik atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam perencanaan dan penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMAN 1 Paringin, kepala sekolah tidak menyusunnya sendiri, namun dibantu oleh tim khusus yang telah dibuat jauh hari sebelum rapat penyusunan dilakukan. Biasanya program ini disusun bersamaan dengan penyusunan rencana kerja sekolah (RKS) yang kemudian akan dilaksanakan dengan metode dan strategi yang tertuang dalam juklak (petunjuk pelaksanaan) dan juknis (petunjuk teknis) masing-masing program.

Kemampuan menyusun program sekolah harus diwujudkan dalam (1) pengembangan program jangka panjang, baik dalam program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 5 tahun; (2) pengembangan program jangka menengah baik dalam program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 5 tahun; (3) pengembangan program jangka pendek baik dalam program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 1 tahun (program tahunan), termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan anggaran biaya sekolah (ABS) (Kodiran, 2017). Biasanya program ini disusun bersamaan dengan penyusunan rencana kerja sekolah (RKS) yang kemudian akan dilaksanakan dengan metode dan strategi yang tertuang dalam juklak (petunjuk pelaksanaan) dan juknis (petunjuk teknis) masing-masing program.

Rencana Kerja Sekolah terdiri atas Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan (Solehan Arif, 2016). Rencana Kerja Sekolah dituangkan dalam dokumen yang mudah dibaca oleh pihak-pihak yang terkait. Rencana Kerja Jangka Menengah dan Tahunan sekolah disetujui rapat dewan guru setelah memperhatikan pertimbangan dari komite sekolah dan disahkan berlakunya oleh Dinas Pendidikan kabupaten/kota. Pada sekolah swasta rencana kerja ini disahkan berlakunya oleh penyelenggara sekolah.

Rencana Kerja Jangka Menengah menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu empat tahun yang berkaitan dengan mutu lulusan yang ingin dicapai dan perbaikan komponen yang mendukung peningkatan mutu lulusan. Rencana Kerja Tahunan adalah rencana kerja tahunan sekolah/madrasah yang berdasar pada rencana kerja jangka menengah (empat tahunan) yang dinyatakan dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah/Madrasah (RKA-S/M) sebagai istilah lain dari Rencana Anggaran Penerimaan dan Belanja Sekolah/Madrasah (RAPB-S/M). Rencana kerja tahunan memuat ketentuan mengenai kesiswaan, kurikulum dan kegiatan pembelajaran, pendidik dan tenaga kependidikan serta pengembangannya, sarana dan prasarana, keuangan dan pembiayaan, budaya dan lingkungan sekolah, peran serta masyarakat, kemitraan, dan rencana-rencana kerja lain yang mengarah kepada peningkatan dan pengembangan mutu.

Penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMAN 1 Paringin dilakukan setiap awal tahun ajaran baru, sehingga pelaksanaan program dapat menyesuaikan dengan

keadaan dan kondisi peserta didik agar ilmu yang disampaikan senantiasa terbaharui. Untuk program jangka menengah dan jangka panjang juga dibahas setiap awal tahun jika ada ketidaksesuaian akan dapat segera direvisi.

Dalam penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru, kepala sekolah mempunyai mekanisme pembuatan yang cukup baik, yaitu dengan mekanisme pembuatan yang dilakukan dengan *system Analisis SWOT (strengths, weakness, opportunities, threats)*. *Strengths* (kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunities* (peluang), *threats* (ancaman), dengan menggunakan system ini, kepala sekolah dapat memberdayakan SDM yang ada, menyelaraskan ide dan masukan yang diterima, dan dapat mengelola sekolah yang lebih baik.

Analisis SWOT itu sendiri dapat didefinisikan dengan suatu identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), akan tetapi secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Ada beberapa tahapan dan langkah yang mesti ditempuh dalam melakukan analisis SWOT, antara lain: *Pertama*, identifikasi kelemahan (internal) dan ancaman (eksternal, globalisasi) yang paling urgen untuk diatasi secara umum pada semua komponen pendidikan. *Kedua*, identifikasi kekuatan (internal) dan peluang (eksternal) yang diperkirakan cocok untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang telah diidentifikasi pada langkah pertama. *Ketiga*, lakukan analisis SWOT lanjutan setelah diketahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam konteks sistem manajemen pendidikan. *Kempat*, rumuskan strategi-strategi yang direkomendasikan untuk menangani kelemahan dan ancaman, termasuk pemecahan masalah, perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. *Kelima*, tentukan prioritas penanganan kelemahan dan ancaman itu, dan disusun suatu rencana tindakan untuk melaksanakan program penanganan (Afid Burhanuddin, 2014).

Berdasarkan beberapa analisis dari peneliti dan beberapa teori yang ada, Kepala sekolah melaksanakan penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru dengan sangat baik melalui proses musyawarah yang menggunakan azas musyawarah dalam mencapai mufakat. Program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang disusun dengan rapi dan untuk program jangka panjang biasanya dibahas dalam rapat tertentu untuk dilakukan revisi seiring berjalannya waktu. Kepala sekolah telah menjalankan penyusunan program dengan baik sesuai dengan teori yang ada, sehingga dalam penyusunan program peningkatan profesional guru memperhatikan beberapa prosedur dan tahapan-tahapan yang runtut.

### **Implementasi Kepala Sekolah Melaksanakan Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru di SMAN 1 Paringin**

Dalam hal pelaksanaan program peningkatan mutu profesional guru, kepala sekolah menjalankan program yang telah disusun secara baik dan berusaha memaksimalkan pelaksanaan agar dapat mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan ini kepala sekolah juga berusaha mendayagunakan SDM yang ada. Sumberdaya suatu sekolah, meliputi dana, manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan (Afid Burhanuddin, 2014).

Kepala sekolah di SMAN 1 Paringin melaksanakan program peningkatan profesional guru dengan mengacu pada perencanaan yang telah disusun serta memperhatikan pengoptimalan

sumber daya guna mendukung peningkatan mutu profesional guru. Kepala sekolah sangatlah aktif baik dalam hal mengontrol pelaksanaan, mengevaluasi dan berperan dalam kegiatan. Kegiatan yang diadakan pihak eksternal, kepala sekolah tidak lupa untuk mendelegasikan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di sekolah untuk memenuhi undangan dari pihak tersebut. Keuntungan yang didapat dari seorang delegasi berupa penambahan ilmu/wawasan, promosi jabatan dan kenaikan pangkat. Hal ini tidak terlepas dari pendayagunaan sumberdaya manusia (SDM) yang baik dari kepala sekolah. *Coorporation* (kerjasama) yang baik juga dilakukan oleh beliau. Kerjasama dengan beberapa mitra dalam hal pendanaan sekolah/bantuan donator, kerjasama dalam hal penyampaian aspirasi masyarakat sekitar untuk kemajuan sekolah dan semua ini tidak terlepas dari campur tangan komite sekolah yang selalu berperan aktif dalam kemajuan sekolah.

Keberadaan komite sekolah sangatlah penting. Kemajuan dan kemunduran SMAN 1 Paringin, tidak bisa dipisahkan dengan eratnya hubungan para tenaga pendidik/tenaga kependidikan dengan komite sekolah. Peran kepala sekolah sangatlah penting untuk menjaga hubungan yang baik antara seluruh komponenn sekolah, baik dengan pihak internal ataupun eksternal lembaga.

Saat pelaksanaan berlangsung, kepala sekolah dapat berperan sebagai tenaga pendidik lainnya karena biasanya setiap program sudah disusun kepanitiaannya sendiri dan kepala sekolah menyerahkan kewenangannya sebagai seorang pemimpin, dilain sisi kepala sekolah juga harus tetap memantau keberlangsungan kegiatan dan menegur jika ada ketidaksesuaian.

Jadi mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMAN 1 Paringin yaitu dengan menganalisa kebutuhan sekolah, membuat program dan realisasi program atau dengan penjelasan lain program disusun dengan rapi, kepala sekolah akan mendelegasikan wewenang kepemimpinannya kepada ketua pelaksana kegiatan, agar para waka dan guru juga mempunyai tanggungjawab atas program yang telah disusun bersama. Beliau juga mendayagunakan sumber daya manusia sesuai dengan teori yang ada, baik SDM dari dalam sekolah maupun luar sekolah. Hal ini bertujuan agar dalam pelaksanaan peningkatan profesional guru dapat berjalan dengan maksimal. Harapannya dengan adanya bimbingan dan partisipasi dari pihak luar yang berkompeten mampu memaksimalkan program peningkatan kompetensi guru di SMAN 1 Paringin dan menambah luas wawasan Guru SMAN 1 Paringin.

### **Implementasi Kepala Sekolah Mengevaluasi Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru di SMAN 1 Paringin**

Arikunto mengungkapkan bahwa: "evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan program pendidikan. Berdasarkan tujuannya, terdapat pengertian evaluasi sumatif dan evaluasi formatif". Evaluasi formatif dinyatakan sebagai upaya untuk memperoleh *feedback* perbaikan program, sementara itu evaluasi sumatif merupakan upaya menilai manfaat program dan mengambil keputusan (Ana Ratna Wulan, 2016).

Mekanis evaluasi yang digunakan kepala sekolah yaitu dengan cara menegur panitia program jika saat berlangsungnya acara ada suatu hal yang tidak sesuai dengan perencanaannya, kepala sekolah juga kerap menanyai kendala yang dihadapi (monitoring). Monitoring adalah

pengumpulan dan analisis informasi secara sistematis untuk melihat kemajuan dari suatu project. Dengan begitu masalah/kendala yang dihadapi dapat segera teratasi. Jika sebuah kegiatan peningkatan profesionalisme guru berlangsung di luar lembaga/diadakan oleh pihak eksternal, maka kepala sekolah cukup mengontrol dengan keaktifan dan feedback yang didapat sekolah saat ilmu tersebut diterapkan.

Metode evaluasi yang dirancang oleh kepala sekolah SMAN 1 Paringin cukup menarik, yaitu dengan cara menyelipkan evaluasi dalam beberapa rapat rutin sekolah dan juga tidak selalu formal dalam bentuk rapat evaluasi. Bagi kepala sekolah, dengan mengadakan rapat khusus evaluasi akan menghasilkan ketidakpuasan bagi tenaga pendidik/tenaga kependidikan tertentu, karena ada beberapa orang yang tidak bisa menyampaikan kritik dan sarannya secara leluasa, jadi akan lebih baik jika dengan menyelinapkan beberapa evaluasi dalam rapat rutin sekolah atau dengan sekedar untuk mencari tempat diluar yang nyaman.

Kendala yang dihadapi kepala sekolah saat monitoring dan saat evaluasi cukup beragam. Berbagai kendala inilah yang dapat menghambat program dan terjadi ketidaksesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan. Namun dalam setiap perencanaan program sudah direncanakan untuk plan B/rencana kedua. Kendala yang ada diantaranya ialah peserta program yang tidak hadir keseluruhan, adanya skala prioritas dari peserta didik dan factor lain yang mengikat.

Pelaksanaan evaluasi program peningkatan profesional guru di SMAN 1 Paringin dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui keberhasilan program yang telah diadakan. Selain itu juga diadakan monitoring. Hal ini sesuai dengan prosedur monitoring yang telah dijelaskan dalam jurnal wordpress. Keunikan dalam evaluasi yang dilaksanakan oleh Kepala SMAN 1 Paringin adalah pelaksanaan yang dilaksanakan di sela-sela rapat rutin yang diadakan bersama guru-guru. Hal ini beliau lakukan agar seluruh pihak lebih rileks dalam menyampaikan aspirasi dan suaranya mengenai program yang telah diikuti. Jadi dalam pelaksanaan evaluasi sebisa mungkin kepala sekolah membangun suasana yang kondusif dan nyaman sehingga para guru bisa dengan bebas menyampaikan apa yang telah didapat dan menyampaikan saran untuk program selanjutnya.

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian di SMAN 1 Paringin dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepala sekolah menyusun perencanaan yang strategis dimana program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Penyusunan dilakukan bersama dengan tim yang terdiri dari 6 komponen yaitu kepala sekolah, guru, Ka. TU, komite, perwakilan wali murid dan nara sumber pendidikan. 2) Pelaksanaan program berjalan dengan baik meskipun terdapat kendala dan factor yang mengikat para peserta program, sehingga program dapat berjalan sesuai dengan perencanaannya dengan presentase 60-85%. 3) Kepala sekolah senantiasa mengontrol seluruh rangkaian program dan mengevaluasi berbagai program seperti program jangka panjang ditinjau ulang setiap rapat dan direvisi sesuai dengan kebutuhan.

## **REFERENSI**

AS. Hornby. 2010. *Oxford Advanced Dictionary of English*. London: Oxford University Press.  
Depag RI. 2011. *Perencanaan Pendidikan Menuju Madrasah Mandiri*. Jakarta: Balitbang.  
Depdiknas. 2014. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum.

- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Heriyanto, 2018. *Manajemen Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Tesis UNJ.
- Nurkolis. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nurkolis. 2016. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Mulyasa. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidi, Indra Djati. 2011. *Menuju Masyarakat Madani: Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Thoha, Miftah. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003. Jakarta: Fokus Media.