



Evaluasi Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Pancasila Kota Bengkulu

Muhammad Shidiq¹, Dimas Sartika², Try Widyanto³

¹²³ UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

kosongenamsebelas97@gmail.com, ¹ dimassartika930@gmail.com, ² dhidybae16@gmail.com³

Received : 02-05-2024 Revised : 07-05-2024 Accepted: 20-06-2024 Published on: 30-06-2024

Abstract: The purpose of this study was to evaluate the principal's leadership management in improving teacher professionalism at SMP Pancasila Kota Bengkulu. Using qualitative descriptive methods CIPP approach. The subjects in this study were the principal, vice principal of the curriculum, and teachers at SMP Pancasila. The results of the study can be concluded as follows; (1) Leadership has created a conducive school climate, provided advice and encouragement to school residents and implemented an attractive learning model that is contextual; (2) Input evaluation, that human resources still do not meet the standards, because this school lacks educators, while supporting facilities for the teaching and learning process are also still lacking. Funds sourced from foundations, BOS and third party assistance that are considered insufficient for school needs; (3) process evaluation, it can be seen that the principal's managerial program has been implemented based on management functions, namely: planning, organizing, supervising, and assessing well, but the level of implementation is still lacking both in quantity and quality and teacher motivation is also still lacking, it can be seen that curriculum development is still weak, at the time of conducting PBM there are still teachers who teach not in accordance with the existing material or theme, So they don't understand the material yet. RPP does not match the learning theme; and (4) product evaluation, In general, leadership management has been achieved, although not optimally, so that the results of the evaluation can be suggested that it is necessary to improve the implementation of learning through leadership management evaluation

Keywords: Evaluation, Leadership Management, Teacher Professionalism

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP Pancasila Kota Bengkulu. Menggunakan metode deskriptif kualitatif pendekatan CIPP. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah kurikulum, dan guru di SMP Pancasila. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) Kepemimpinan telah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat dan dorongan kepada warga sekolah serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik yang merupakan kontek; (2) Evaluasi input, bahwa SDM masih belum memenuhi standar, karena sekolah ini kekurangan tenaga pendidik, sedang fasilitas pendukung proses belajar mengajar juga masih kurang. Dana bersumber dari yayasan, BOS dan bantuan pihak ketiga yang dirasa belum mencukupi kebutuhan sekolah; (3) evaluasi proses, terlihat program manajerial Kepala Sekolah telah dilaksanakan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan penilaian secara baik, namun tingkat implementasi masih kurang baik kuantitas maupun kualitas dan motivasi guru juga masih kurang, terlihat pada pengembangan kurikulum masih lemah, pada saat melakukan PBM masih ada guru yang mengajar belum sesuai dengan materi atau tema yang ada, sehingga belum memahami materi. RPP tidak sesuai tema pembelajaran; dan (4) evaluasi produk, Secara umum manajemen kepemimpinan sudah tercapai, meskipun belum maksimal, sehingga hasil evaluasi dapat disarankan perlu perbaikan pelaksanaan pembelajaran melalui evaluasi manajemen kepemimpinan

Kata Kunci : Evaluasi, Manajemen Kepemimpinan, Profesionalitas Guru



Introduction

Guru merupakan komponen sangat penting dan strategis untuk dikaji karena guru memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Sebagaimana Khairiah (2021) menjelaskan bahwa guru merupakan tenaga pendidik yang kedudukannya sangat strategis, sebagai ujung tombak pendidikan, memegang peranan penting dalam pendidikan.¹ Guru juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui guru profesional.² Guru profesional merupakan seorang pendidik yang mengajarkan, menyampaikan ilmu dan membimbing peserta didik dengan tujuan mendapatkan kesuksesan dalam kehidupan.³ Guru profesional juga merupakan guru yang memiliki komponen tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan.⁴ Guru profesional diyakini mampu melahirkan generasi bangsa yang berkualitas serta mampu mengantisipasi pesatnya perkembangan sains dan teknologi. Keberhasilan pembaharuan pendidikan ditentukan oleh guru profesional, yang merupakan pemimpin pembelajaran, dan fasilitator sekaligus pusat inisiatif

pembelajaran di kelas.⁵ Guru profesional juga sebagai penjaga terdepan kualitas moralitas dan etika.⁶ Dengan demikian guru profesional merupakan sosok guru yang secara terus menerus belajar dan terus belajar, antisipatif, proaktif, memiliki pengetahuan dan keahlian yang kaya inovasi, kreatif dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Untuk mendapatkan guru yang profesional diperlukan manajemen kepemimpinan.

Manajemen kepemimpinan merupakan sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan leadership skill.⁷ Manajemen kepemimpinan juga merupakan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu organisasi, yang dibarengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi dengan cara yang efisien dan efektif.⁸ Manajemen kepemimpinan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan diharapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen

¹ Khairiah, K. (2021). Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja.

² Ismail, S., & Khairiah, K. The Function Of Institutional Evaluation In the Quality Of Madrasah Aliyah Education In Indonesia.

³ Khairiah, A. A., Amin, A., Muassomah, M., Mareta, M., Sulistyorini, S., & Yusuf, M. (2024). Challenges to professional teacher development through workplace culture management. *Int J Eval & Res Educ* ISSN, 2252(8822), 8822.

⁴ Asmendri, A., Sari, M., Khairiah, K., Ibarra, F. P., Santos, M. R. H. M. D., & Quicho, R. F. (2023). The Roles of Principals in Teacher Competency Development for Students' Morale Improvement. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(11), 125-137.

⁵ Khairiah, K., & Sirajuddin, S. (2019). The effects of university leadership management: efforts to improve the education quality of state institute for Islamic studies (IAIN) of Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Islam Yogyakarta*, 7(2), 239-266.

⁶ Mulyadi, M. (2023). Misperceptions of Leadership in Education Management in the Metaverse Era. *Migration Letters*, 20(6), 465-481.

⁷ Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332-338.

⁸ Rivayanti, R., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10-17.



kepemimpinan adalah *a property, a set characteristic-behavior pattern and personality attributes that makes certain people more effective at attaining a set goal*.⁹ Manajemen kepemimpinan juga merupakan seseorang memiliki kemampuan lebih dalam mengatur dan mengarahkan orang lain serta mampu menjadi representatif dari kebutuhan organisasi demi mencapai tujuannya. Setidaknya ada empat alasan mengapa manajemen kepemimpinan diperlukan, yaitu (1) karena banyak orang memerlukan figur pemimpin, (2) dalam beberapa situasi, seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, (3) sebagai tempat pengambilan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan (4) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan (Djafri, 2017).¹⁰

Manajemen kepemimpinan dapat meningkatkan profesionalitas guru diantaranya; (1) perumusan kebijakan dilakukan dengan proses perencanaan, melakukan evaluasi kebijakan, dan melakukan evaluasi kebijakan; (2) pengaturan tata kerja dengan cara membagi tugas sesuai dengan kompetensi di bidang masing-masing; (3) melakukan pengawasan secara langsung kepada guru dan peserta didik.¹¹

⁹ Tony Kippenberger, *Leadership Styles*, (United Kingdom: Capstone Publishing, 2002), h. 7

¹⁰ Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.

¹¹ Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru*. *DAWUH : Islamic Communication Journal*, 1(3), 76-81. Retrieved from <https://siducat.org/index.php/dawuh/article/view/138>

Namun, pada kenyataannya masih terdapat guru yang bekerja tidak secara profesional, terdapat guru yang meskipun sudah tersertifikasi dan memperoleh tunjangan sertifikasi tetapi belum secara sungguh-sungguh mempersiapkan dan melaksanakan tugas sebagai guru secara profesional. Dilihat dari bidang tugas mengajar sehari-hari, masih ada guru yang mengajar dengan kemampuan yang belum memadai, kurang membuat persiapan pembelajaran yang baik, kurang menguasai bahan ajar, memilih dan menggunakan metode dan model pembelajaran yang kurang variatif, kurang mampu merangsang dan memotivasi peserta didik untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran, masih mendominasi kegiatan pembelajaran, kurang menguasai ICT, ada yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang memadai tetapi kinerjanya terkategori rendah.¹² Masih terdapat guru terbatas dalam menyiapkan media pembelajaran, belum menguasai teknologi pendidikan dan metode pembelajaran yang digunakan belum tepat.¹³ Berdasarkan masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang evaluasi manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP Pancasila Kota Bengkulu.

Tujuan penelitian ini, selain untuk memetakan, mendeskripsikan dan

¹² Eliterius Sennen, (2017), *PROBLEMATIKA KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME GURU*, Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI

¹³ Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru*. *DAWUH : Islamic Communication Journal*, 1(3), 76-81. Retrieved from <https://siducat.org/index.php/dawuh/article/view/138>



menganalisis manajemen kepemimpinan juga untuk meningkatkan profesionalitas Guru SMP Pancasila di Kota Bengkulu. Untuk memudahkan pencapaian tujuan dalam tulisan ini, maka penulis merumuskan kedalam tiga pertanyaan sebagai berikut; (1) bagaimana contex manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru SMP Pancasila di Kota Bengkulu; (2) Bagaimana input kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru SMP Pancasila di Kota Bengkulu; (3) Bagaimana proses kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru SMP Pancasila di Kota Bengkulu; dan (4) Bagaimana produk kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru SMP Pancasila di Kota Bengkulu. Ketiga permasalahan tersebut dibahas secara mendalam pada pembahasan berikut.

Methodology

Penelitian yang berjudul Evaluasi Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan profesionalitas Guru di SMP Pancasila Kota Bengkulu ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sumber informasi dalam penelitian ini, menggunakan berbagai sumber, baik data media online maupun data media cetak, meliputi buku-buku ilmiah, artikel ilmiah baik nasional maupun internasional yang terkait tentang manajemen kurikulum dan mutu pembelajaran pada lembaga pendidikan Sekolah Menengah Pertama di Bengkulu. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari pengamatan, buku ilmiah, artikel ilmiah, majalah, koran, dan dokumentasi yang lain yang terkait dengan evaluasi manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalitas guru Data yang didapat melalui beberapa tahapan pengumpulan data, (1) Reduksi data (data

reduction) yaitu peneliti dalam melakukan analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga dapat menarik kesimpulan atau memperoleh pokok temuan, (2) Penyajian data (data display) yaitu gambaran jelas tentang keseluruhan data yang pada akhirnya akan dapat membentuk sebuah kesimpulan yang mudah dimengerti dan dipahami, (3) Penarikan kesimpulan (conclusion drawing) yaitu pengecekan keakuratan dan validitas suatu penelitian yang telah dijalani.¹⁴ Analisis data menggunakan pendekatan model evaluasi CIPP. Evaluasi Contex maksudnya menilai kebutuhan, permasalahan, dan tujuan. Evaluasi Input maksudnya untuk menilai alternatif pendekatan, rencana tindak, rencana staf, dan pembiayaan. Evaluasi proses maksudnya untuk menilai implementasi dari rencana yang telah ditetapkan. Dan Evaluasi Produk maksudnya untuk menilai hasil yang dicapai, dan evaluasi hasil ini dapat dibagi kedalam penilaian terhadap dampak, efektivitas, keberlanjutan dan daya adaptasi.¹⁵

Discussion

Contex Manajemen Kepemimpinan dalam Profesionalitas Guru

Agar mampu merealisasikan visi dan misi sekolah yang telah dirumuskan pada Sekolah menengah Pertama Pancasila maka, dari segi contex manajemen kepala sekolah dibutuhkan untuk mengetahui secara rinci

¹⁴ Huberman, M. (1990). Linkage Between Researchers and Practitioners: A Qualitative Study. *American Educational Research Journal*, 27(2), 363-391. <https://doi.org/10.3102/00028312027002363>

¹⁵Khairiah, K. (2019). Dari Ruang Kelas: Evaluasi Kelembagaan Pendidikan Islam Program Studi manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu.



tindakan yang harus dilakukan terkait program-program sekolah, memberikan arahan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah, memberikan arahan dan target mengenai apa saja yang perlu di kembangkan, program pendidikan, pelatihan, peningkatan kinerja guru disiplin kerja guru, dan profesionalisme guru.

Dalam mencapai tujuan visi dan misi Pendidikan disekolah maka salah satu factor pendukungnya ialah guru yang professional. Profesionalitas Guru sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan guru yang tercermin melalui perilaku atau sikapnya sehari-hari dalam organisasi atau sekolah. Tingkat kemampuan guru yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan guru rendah kecenderungan tujuan organisasi atau sekolah yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari tujuan semula. Profesionalitas adalah sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya.

kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagai seorang edukator, kepala sekolah juga harus selalu berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Hal ini dilakukan dengan cara membimbing para guru dalam menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar, menganalisis hasil

evaluasi belajar, dan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan. peran kepala sekolah sebagai pendidik salah satunya adalah melakukan bimbingan terhadap guru. Dengan adanya bimbingan yang intensif kepada para guru ini kepala sekolah dapat mengetahui kekurangan-kekurangan maupun permasalahan yang dihadapi para guru sehingga dapat mencari solusi yang tepat untuk mengatasinya.

Input Manajemen Kepemimpinan dalam Profesionalitas Guru

Pada tahap input, peneliti mengevaluasi mengenai rencana pelaksanaan program, mekanisme pelaksanaan, Sumber Daya Manusia (SDM), pembiayaan, dan sarana prasarana terkait program manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SMP Pancasila Kota Bengkulu ini. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen didapati bahwa rencana program manajerial tentang program pembelajaran dan kurikulum, kepegawaian, kesiswaan, keuangan, dan juga sarpras pendukung sudah didesain sedemikian rupa dengan mempertimbangkan berbagai aspek oleh Kepala Sekolah. Dalam dokumen perencanaan program terdapat beberapa point, yaitu: program kerja Kepala Sekolah, program kerja tahunan Kepala Sekolah, program kerja Kepala Sekolah (pengajaran), agenda harian Kepala Sekolah, jadwal kegiatan sekolah, jadwal mata pelajaran, KKM dan SKL, struktur kurikulum, rekapitulasi keadaan pegawai, administrasi sekolah dasar, dan lain-lain. Di dalam rencana itu juga dirinci beberapa macam kegiatan yang dilaksanakan, jadwal pelaksanaan kegiatan, siapa saja yang bertanggung jawab, sarpras yang dibutuhkan, serta anggaran pembiayaan yang digunakan.

Selanjutnya terkait dengan SDM yang ada, dari segi kuantitas masih belum memenuhi standar karena sekolah ini



kekurangan tenaga pendidik, sedang fasilitas pendukung proses belajar mengajar juga masih kurang. Dana bersumber dari yayasan, BOS dan bantuan pihak ketiga yang dirasa belum mencukupi kebutuhan sekolah.

Dalam mengembangkan profesionalisme guru sebagai kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan dukungan yang memadai. Langkah-langkah strategis, seperti merancang program pelatihan yang terstruktur dan komprehensif, untuk memastikan bahwa guru memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini sesuai dengan perkembangan pendidikan. Dukungan penuh dari pihak sekolah, termasuk rekan kerja, serta penyediaan fasilitas yang memadai, menjadi fokus untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran pengalaman dan praktik terbaik di antara guru. Meskipun menghadapi keterbatasan anggaran dan tantangan dalam memotivasi semua guru, bersama-sama kita bekerja untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru, sehingga hal ini berdampak positif pada mutu pendidikan¹⁶

Proses Manajemen Kepemimpinan dalam Profesionalitas Guru

Dari segi process program manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru dilaksanakan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan penilaian. Hal ini dilakukan guna mengatur sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Program-program yang dilaksanakan dalam bentuk

pembinaan pemanfaatan KKG, MGMP, supervisi secara rutin, hal ini diharapkan untuk mengetahui secara detail dari proses kegiatan belajar mengajar oleh guru-guru dan juga memberikan dukungan kepada guru-guru untuk berkreasi sesuai dengan kompetensinya. Sekolah juga memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar ataupun workshop yang diharapkan bisa menambah wawasan mereka.

Meskipun secara umum proses manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat juga beberapa permasalahan yang ada terutama pada guru-guru, dimana didapatkan bahwa kinerja guru masih kurang dan motivasi guru juga masih kurang. Dalam implementasi kurikulum hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) pada sisi perencanaan guru yang idealnya memiliki kompetensi untuk membuat desain instruksional sesuai dengan faedah-faedah pedagogik yang dituangkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dalam kenyataan terwujud sesuai dengan ketentuan yang ada; dan (2) pada pelaksanaannya terkait dengan manajemen kurikulum, dimana guru yang seharusnya memiliki kompetensi penguasaan materi pembelajaran sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya masing-masing, namun pada kenyataannya pada saat melakukan PBM masih ada guru yang mengajar belum sesuai dengan materi atau tema yang ada, hal ini dibuktikan dengan terbatasnya alat peraga atau media pembelajaran sehingga guru menjelaskan terkadang masih belum sesuai dengan tema atau topik yang diajarkan sehingga siswa terlihat masih belum memahami materi. Guru sudah membuat RPP sesuai dengan tema pembelajaran, namun pada saat mengajar materi yang diajarkan masih belum sesuai

¹⁶ Tengku Darmansah, dkk, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru, Jambura Journal of Community Empowerment (JJCE), 2024



dengan RPP yang ada dan lebih banyak mengambil bahan ajar di Lembar Kerja Siswa.

Dari segi pendanaan sekolah ini juga menerima dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dari pemerintah dan dari yayasan. Mekanisme penyaluran dana dari pusat ke sekolah sudah jelas mulai dari prosesnya sampai ke jumlahnya. Penggunaan dana BOS juga sudah dilakukan sesuai dengan prosedur dari pemerintah. Namun dengan dana yang terbatas itu membuat sekolah harus bijak dalam menyelenggarakan berbagai program, dengan cara membuat skala prioritas. Di samping itu penyelenggaraan program-program sekolah juga didanai melalui bantuan para donatur, alumni, orang tua siswa, dan juga pihak yayasan. Tampak bahwa pemerintah tidak sepenuhnya membiayai program-program sekolah, karena memang dana yang didapatkan dari pemerintah lebih banyak dialokasikan pada pembangunan fisik sesuai dengan kebutuhan sekolah tersebut serta untuk peserta didik yang kurang mampu, di mana beberapa anak dari keluarga yang kurang mampu tidak dipungut biaya sama sekali oleh pihak sekolah. Sementara itu dukungan dana dari pemerintah daerah melalui alokasi pendanaan dalam APBD masih belum ada.

Produk Manajemen Kepemimpinan dalam Profesionalitas Guru

Dari segi product program manjerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru hasil evaluasi menunjukkan bahwa semua program manajerial Kepala Sekolah sudah dilaksanakan dengan baik, walaupun terdapat juga faktor pendukung dan penghambat, karena hasil akhir dari pekerjaan tentu saja

dipengaruhi oleh sumber daya dan lingkungan yang berinteraksi secara bersama untuk mencapai tujuan sekolah dalam mencapai visi dan misinya. Jika hasil dari suatu kinerja dapat tercapai atau melebihi dengan apa yang diharapkan, baik secara kualitas maupun kuantitas, maka hasil tersebut dapat dikatakan memuaskan. Secara umum program-program di sekolah SMP Pancasila ini sudah bisa dikatakan sudah tercapai meskipun belum maksimal, sehingga perlu adanya perbaikan dalam pelaksanaannya.

Guru harus tanggap karena dituntut profesionalismenya. Ia harus mempunyai intelektual yang tinggi dan terampil di bidang yang menjadi tanggung jawabnya yakni mendidik. Itu sebabnya, ia mendapat predikat profesional.

Kemudian guru harus tanggon, tangguh atau bermental baja. Tidak terbayangkan apabila ada guru yang tidak tanggon atau lembek mentalnya, padahal dirinya harus membina ratusan mental siswa agar tanggon seperti dirinya. Selebihnya, ketanggonan itu terpancar secara fisik karena guru yang baik harus senantiasa menjadi pendamping siswa di setiap situasi pembelajaran yang berbeda, ketanggonan mendampingi siswa dalam keseharian dengan keragaman dan keunikan siswa yang beranjak remaja dan menginjak dewasa awal, sungguh merupakan kekuatan tak ada tandingnya bagi seorang guru.¹⁷

Khusus tentang trengginas Guru sebagai tenaga kerja profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

¹⁷ Ukim Komarudin, Tanggap, Tanggon, Trengginas, <https://www.kompasiana.com/ukimkomarudin/54f6eca1a33311b3518b4d82/tanggap-tanggon-trengginas>, di akses 30 april 2024



melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah serta mengembangkan profesionalitasnya. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa tugas seorang guru sangatlah berat dan menyita waktu. Untuk mendukung pekerjaan yang begitu padat tersebut, salah satunya seorang guru harus memiliki tingkat kebugaran jasmani (kondisi fisik) yang baik¹⁸

Conclusion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) evaluasi konteks menunjukkan bahwa pelaksanaan dalam mencapai tujuan visi dan misi pendidikan disekolah salah satu faktor pendukungnya ialah guru yang profesional. kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Hal tersebut dilakukan dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagai seorang edukator, kepala sekolah telah berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. (2) evaluasi input, terkait dengan SDM yang ada, dari segi kuantitas masih belum memenuhi standar karena sekolah ini kekurangan tenaga pendidik, sedang fasilitas pendukung proses belajar mengajar juga masih kurang. Dana bersumber dari yayasan, BOS dan bantuan pihak ketiga yang dirasa belum mencukupi kebutuhan sekolah. Dalam mengembangkan profesionalisme guru sebagai kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan dukungan yang memadai.

Langkah-langkah strategis, seperti merancang program pelatihan yang terstruktur dan komprehensif, untuk memastikan bahwa guru memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini sesuai dengan perkembangan pendidikan. (3) evaluasi proses, Dari segi process program manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru dilaksanakan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan penilaian. Meskipun secara umum proses manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat juga beberapa permasalahan yang ada terutama pada guru-guru, dimana didapatkan bahwa kinerja guru masih kurang dan motivasi guru juga masih kurang. Dalam implementasi kurikulum hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pada sisi perencanaan guru yang idealnya memiliki kompetensi untuk membuat desain instruksional sesuai dengan faedah-faedah pedagogik yang dituangkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dalam kenyataan terwujud sesuai dengan ketentuan yang ada. dan (2) pada pelaksanaannya terkait dengan manajemen kurikulum, dimana guru yang seharusnya memiliki kompetensi penguasaan materi pembelajaran sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya masing-masing, namun pada kenyataannya pada saat melakukan PBM masih ada guru yang mengajar belum sesuai dengan materi atau tema yang ada, hal ini dibuktikan dengan terbatasnya alat peraga atau media pembelajaran sehingga guru menjelaskan terkadang masih belum sesuai dengan tema atau topik yang diajarkan sehingga siswa terlihat masih belum memahami materi. Guru sudah membuat RPP sesuai dengan tema

¹⁸ Eka Swasta B, PENTINGNYA KEBUGARAN JASMANI BAGI GURU PROFESIONAL



pembelajaran, namun pada saat mengajar materi yang diajarkan masih belum sesuai dengan RPP yang ada dan lebih banyak mengambil bahan ajar di Lembar Kerja Siswa. (4) evaluasi produk, Dari segi product program manjerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru hasil evaluasi menunjukkan bahwa semua program manajerial Kepala Sekolah sudah dilaksanakan dengan baik, walaupun terdapat juga faktor pendukung dan penghambat, karena hasil akhir dari pekerjaan tentu saja dipengaruhi oleh sumber daya dan lingkungan yang berinteraksi secara bersama untuk mencapai tujuan sekolah dalam mencapai visi dan misinya. Jika hasil dari suatu kinerja dapat tercapai atau melebihi dengan yang diharapkan, baik secara kualitas maupun kuantitas, maka hasil tersebut dapat dikatakan memuaskan. Secara umum program-program di sekolah SMP Pancasila ini sudah bisa dikatakan sudah tercapai meskipun belum maksimal, sehingga perlu adanya perbaikan dalam pelaksanaannya.

References

- Amirudin, (2017) Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik, Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, Vol 7 No.2
- Ariyani, Rika (2017), Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru, Jurnal Al-Afkar
- Asmendri, A., Sari, M., Khairiah, K., Ibarra, F. P., Santos, M. R. H. M. D., & Quicho, R. F. (2023). The Roles of Principals in Teacher Competency Development for Students' Morale Improvement. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(11), 125-137.
- Djafri, N. (2017). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah:(Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian

Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi). Deepublish.

- Eka Swasta B, Pentingnya kebugaran Jasmani bagi guru Profesional
- Eliterius Sennen, (2017), Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru, Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI
- Harapan, Edi (2017). Visi Kepala Sekolah Sebagai Penggerak Mutu Pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 133-145.
- Huberman, M. (1990). Linkage Between Researchers and Practitioners: A Qualitative Study. *American Educational Research Journal*, 27(2), 363-391. <https://doi.org/10.3102/00028312027002363>
- Ismail, S., & Khairiah, K. The Function Of Institutional Evaluation In the Quality Of Madrasah Aliyah Education In Indonesia.
- Khairiah, K., & Sirajuddin, S. (2019). The effects of university leadership management: efforts to improve the education quality of state institute for Islamic studies (IAIN) of Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Islam Yogyakarta*, 7(2), 239-266.
- Khairiah, K. (2021). Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja.
- Khairiah, A. A., Amin, A., Muassomah, M., Mareta, M., Sulistyorini, S., & Yusuf, M. (2024) Challenges to professional teacher development through workplace culture management. *Int J Eval & Res Educ ISSN*, 2252(8822), 8822.
- Khairiah, K., Mulyadi, M., dkk. (2023). Misperceptions of Leadership in Education Management in the Metaverse Era. *Migration Letters*, 20(6), 465-481.
- Khairiah, K. (2019). Dari Ruang Kelas: Evaluasi Kelembagaan Pendidikan Islam Program



- Studi manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu.
- Kippenberger, Tony, (2002) *Leadership Styles*, United Kinfdom: Capstone Publising, 2002
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *DAWUH: Islamic Communication Journal*, 1(3), 76-81. Retrieved from <https://siducat.org/index.php/dawuh/article/view/138>
- Musbikin, Imam, (2013) *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, Riau: Zanafa Publishing,
- Nugraheni, A. S., & Khanifah, S. (2016). Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar Ahmad Dahlan*, 2(2), 15-23.
- Rivayanti, R., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10-17.
- Sennen, Eliterius (2017), *Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru*, Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI
- Sinaga, Sulasmi, (2018), *Upaya Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan*, *Majalah Ilmiah INTI*, Volume 6, Nomor 1, Oktober 2018
- Suprihatiningrum, (2013), *Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, Tambunan,
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332-338.
- Tengku Darmansah, dkk, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*, *Jambura Journal of Community Empowerment (JJCE)*, 2024
- Toman Sonny, (2015) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Tony Kippenberger, *Leadership Styles*, (United Kinfdom: Capstone Publising, 2002)
- U. Saifullah, (2012) *Manajemen Pendidikan Islam*, Pustaka Setia: Bandung
- Ukim Komarudin, *Tanggap, Tanggon, Trengginas*, <https://www.kompasiana.com/ukimkomarudin/54f6eca1a33311b3518b4d82/tanggap-tanggon-trengginas>, di akseas 30 april 2024
- Undang –undang Guru dan Dosen, (2010), Jakarta, Sinar Grafika, 2010
- Wahjosumidjo, (2005) *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grapindo Persada,
- Warni, Masnely, (2021), *Analisis Kompetensi Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah*, *Jurnal Pendidikan Tambusai*
- Wibowo, Ari (2022) *Achadi Budi Santosa, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan*