

JURNAL KEPENDIDIKAN

<http://jurnalkependidikan.iainpurwokerto.ac.id>

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Tarhid

MI Tarbiyatul Athfal 03 Pengarasan, Bantarkawung, Brebes
tarhidfadly@gmail.com

Abstract

This paper examines the leadership of a principal. A principal is the leader of an education institution, who must be responsible for the success or failure of the institution or school he leads. There are frequent cases that a principal will receive a threat that he will lose his position if he cannot advance the school. Therefore, a principal is required to have various abilities, including management and leadership, in order to develop and advance the schools under his responsibility effectively, efficiently, independently, productively, and accountably. A principal has a very strategic role in creating professional teachers because professional teachers need a professional leader or principal. As a supervisor, a principal is expected to be able to increase the involvement of individual teachers in order to improve the quality of the principal, to integrate information in the school environment, to develop strategies for achieving education management goals, work methods, systems, and performance, in a proportional, comprehensive, and sustainable manner, and to actualize the teacher's professional abilities. The role of a principal as supervisor towards the creation of professional teachers is as follows; 1) creating a conducive institutional climate, 2) creating opportunities and chances for optimizing teachers' potentials, 3) optimizing leadership roles, and 4) implementing clinical supervision.

Keywords: *principal leadership, teacher professionalism*

Abstrak

Tulisan ini mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang kepala sekolah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan sekolahnya maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan

dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan guru yang profesional karena guru profesional memerlukan pemimpin dan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan guru secara individu dalam rangka membangun kualitas kepala sekolah yang bermutu, memadukan informasi yang ada di lingkungan sekolah, strategi pencapaian tujuan manajemen pendidikan yang diterapkan, cara dan sistem kerja, serta kinerja, dengan cara yang proposional, menyeluruh, dan berkelanjutan, dan mengaktualkan kemampuan profesional guru. Peran kepala sekolah sebagai supervisor terhadap penciptaan profesional guru adalah sebagai berikut: 1) menciptakan iklim kelembagaan yang kondusif, 2) menciptakan peluang dan kesempatan bagi optimalisasi potensi guru, 3) optimalisasi peran kepemimpinan, 4) pelaksanaan supervisi klinis.

Kata kunci : kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru

A. Pendahuluan

Menurut E. Mulyasa (2015:5) Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya, karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah. Dalam prosesnya, interaksi berkualitas yang dinamis antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan peserta didik memainkan peran sangat penting, terutama dalam penyesuaian berbagai aktivitas sekolah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan situasi, kondisi, dan lingkungannya. Ke semuanya itu sangat menuntut kompetensi dan profesionalitas kepala sekolah, untuk memungkinkan terciptanya interaksi berkualitas yang dinamis.

E. Mulyasa (2015:6) menyatakan bahwa sebagai komponen penting organisasi sekolah, kepala sekolah harus mampu memberikan layanan yang bermutu secara optimal. Hal ini penting karena dalam era desentralisasi pendidikan sekarang ini kepala sekolah merupakan: *The president in the multiversery, is leader, educator, creator, initiator, wielder of power pump, he is also officer holder, caretaker, inheritor, consensus seeker, persuader, bottleneck, but he is mostly mediator*" (Kerr, 2005). Dengan kemandiriannya, kepala sekolah lebih berdaya dalam

mengembangkan berbagai program yang sesuai dengan kebutuhan dan potensinya. Demikian pula dengan pengambilan keputusan partisipatif, yang melibatkan warga sekolah secara langsung akan meningkatkan kepedulian dan rasa memiliki mereka terhadap sekolah beserta program-programnya. Peningkatan rasa memiliki ini akan meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, kepedulian, dan komitmen warga sekolah terhadap sekolahnya; sehingga akan melahirkan dedikasi dan kreativitas yang tinggi dalam pengembangan program-program sekolah.

Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah perlu lebih ditekankan dalam koordinasi, komunikasi, dan supervisi, karena kelemahan dan hambatan pendidikan seringkali bersumber dari berkurangnya koordinasi, komunikasi, dan supervisi, sehingga menyebabkan persepsi yang berbeda di antara komponen-komponen pelaksana di lapangan (kepala dinas, pengawas, kepala sekolah, dan guru), serta kurangnya sosialisasi dari kepala sekolah kepada seluruh tenaga kependidikan lainnya. Kondidi tersebut antara lain dikarenakan pengangkatan mereka dalam posisi tersebut bukan berdasarkan keahlian untuk mengemban tugas yang dituntut oleh kedudukannya. Oleh karena itu, Lipham pernah mengemukakan bahwa : *“the quality of the principal’s leadership is crucial to the success of the school”*, karena kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat mendorong terciptanya sekolah efektif, efisien, produktif, mandiri, dan akuntabel. Dalam kerangka inilah antara lain pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas.... *“Without quality leadership and skillfull management, even the ideas are never implemented. Without good management and ongoing support for their leaders, those lowers in the organization become disillusioned in time”* (Salisbury, 1996: 149).

Selain itu, pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah, menuntut guru dan kepala sekolah untuk memperhatikan dan memahami Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang tertuang dalam PP 19 tahun 2005, beserta penjabarannya yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas). Kepala sekolah dan guru juga dituntut untuk memilah, memilih, menambah dan mengurangi, serta melakukan seleksi, menjabarkan dan mengembangkan berbagai nilai pendidikan terhadap setiap kompetensi dasar yang tertuang dalam standar isi serta mengimplementasikannya dalam pembelajaran, sehingga rumusan kompetensi beserta perangkat indikatornya betul-betul dapat membentuk kompetensi peserta didik sesuai dengan potensi dan kemampuannya masing-masing, serta sesuai pula dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta kebutuhan masyarakat pada umumnya.

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajerial, agar dapat mencapai tujuan sesuai

dengan visi dan misi yang diemban sekolahnya. Sebagai ilustrasi dapat dikemukakan misalnya, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan melakukan pengelolaan keuangan dengan sebaik-baiknya. Kemampuan ini diperlukan, karena jika dulu kepala sekolah diberi bantuan oleh pemerintah dalam bentuk sarana dan prasarana pendidikan yang sering kurang bermanfaat bagi sekolah, maka dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, bantuan langsung diberikan dalam bentuk uang, mau diapakan uang tersebut bergantung sepenuhnya kepada kepala sekolah; yang penting dia dapat mempertanggungjawabkannya secara profesional. Menurut E. Mulyasa (2015: 7), Dalam kerangka inilah, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tinggi untuk membangun sekolah efektif dengan kualitas manajemen yang ditandai oleh beberapa indikator sebagai berikut : (1) efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi; (2) kepemimpinan yang kuat dan demokratis; (3) manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional; (4) tumbuhnya budaya mutu; serta (5) *teamwork* yang cerdas, kompak, dan dinamis.

Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada peningkatan mutu. Strategi peningkatan mutu ini dikenal dengan Manajemen Mutu Terpadu (MMT) yang telah lebih populer dalam dunia bisnis dan industry dengan istilah *Total Quality Management* (TQM). Strategi ini merupakan usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus-menerus memperbaiki kualitas layanan, sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan, dalam hal ini peserta didik, orang tua peserta didik, pemakai lulusan, guru, karyawan, pemerintah, dan masyarakat. Sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas, yakni layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*reliability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), serta cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*responsiveness*).

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Juni Priansa Donni (2017: 56) Proses pendidikan bermutu ditentukan oleh berbagai unsur yang ada dalam pendidikan. Elemen dan unsur tersebut membentuk sistem pendidikan, yang sangat berhubungan dengan proses pendidikan yang dilaksanakan. Sepuluh faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu, yaitu: 1) keefektifan kepemimpinan kepala sekolah, 2) partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, staf, dan pegawai lainnya di lingkungan sekolah, 3) proses belajar mengajar yang efektif, 4) pengembangan guru, staf dan pegawai lainnya yang terprogram, 5) kurikulum yang relevan dan fleksibel dalam menghadapi perkembangan jaman, 6) visi, misi dan strategi yang jelas, 7) iklim sekolah yang

kondusif, 8) penilaian komprehensif tentang kekuatan dan kelemahan, 9) komunikasi yang dilakukan secara efektif, baik secara internal maupun eksternal, 10) keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Menurut E. Mulyasa (2015: 16) Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang mencakup : pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah, model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.

Menurut E. Mulyasa (2015: 17) pentingnya kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku 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. Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasikan dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Berdasarkan tulisan E. Mulyasa (2015: 19) indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu kepala sekolah harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal : (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Dari tiga hal pokok tersebut dapat diamati indikator kepala sekolah yang efektif secara umum diantaranya : pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas (Greenfield, 1987). Ungkapan tersebut sejalan dengan temuan Heck, dkk. (1991) bahwa prestasi akademik dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Gal tersebut dapat dipahami karena proses

kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang berkaitan dengan berbagai tugas dan fungsi yang harus diembannya dalam mewujudkan sekolah efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel. Sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah menurut E. Mulyasa (2015: 22) mencakup: visi sekolah yang utuh, tanggung jawab, keteladanan, memberikan layanan terbaik, mengembangkan orang, membina rasa persatuan dan kesatuan, fokus pada peserta didik, manajemen yang mengutamakan praktik, menyesuaikan gaya kepemimpinan, dan memanfaatkan kekuasaan keahlian.

Dalam buku yang ditulis E. Mulyasa (2015: 48) dalam hal ini, Larry Lashway (ERIC Digest, No. 96) menyetujui *Facilitative Leadership*, yang pada intinya merupakan kepemimpinan yang menitikberatkan pada *collaboration* dan *empowerment*. Sedangkan David Conley and Paul Goldman (1994) mendefinisikan *facilitative leadership* sebagai : “*the behaviors that enhance the collective ability of a school to adapt, solve problems, and improve performance.*” Kata kuncinya terletak pada *collective*. Artinya, keberhasilan pendidikan bukan merupakan hasil dan ditentukan oleh karya seseorang, namun justru merupakan karya dari *team work* yang cerdas.

Model kepemimpinan yang demikian diharapkan dapat mendorong seluruh bawahan dan seluruh warga sekolah dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya. Kepatuhan tidak lagi didasarkan pada control eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya.

Menurut E. Mulyasa (2015: 54) Kepala sekolah mempunyai hubungan erat dengan orang tua peserta didik dan masyarakat yang lain, tetapi bekerja paling dekat dengan peserta didik. Dalam buku E. Mulyasa (2015: 54) Hagman (1996) mengemukakan bahwa kepala sekolah dasar bertugas memberi stimulus kepada anak-anak kecil mulai hari pertama masuk sekolah sampai anak-anak menjelang remaja. Ia memperhatikan dan mengerti benar perilaku anak-anak didiknya. Itulah sebabnya banyak kepala sekolah lebih senang bekerja di sekolah daripada meninggalkan anak didik untuk mencari posisi yang lain. Itu juga alasan mengapa banyak orang yang betah bekerja di lembaga pendidikan daripada mencari pekerjaan lain yang memberinya imbalan finansial yang lebih tinggi, atau memberi rasa aman yang lebih di bidang material.

Menjadi kepala sekolah berarti menduduki status. Berdasarkan surat pengangkatan sebagai kepala sekolah seseorang memiliki status : kepala, pemimpin, pengelola, Pembina, administrator, dan figur.

Kepala sekolah sebaiknya jangan dijabat seseorang yang lemah, terutama dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan, atau seseorang yang berprinsip

pokoknya jalan. Banyak pekerjaan yang harus dikerjakan olehnya. Posisi atau jabatan kepala sekolah sebaiknya dijabat oleh orang yang memiliki dinamika, yang memiliki ide, pengetahuan, dan pengalaman melakukan *sharing*. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah diharapkan mampu melaksanakan tugas sebagai “*Educational Statemanship*” (Hagman, 1958).

Menurut E. Mulyasa (2015: 56) sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah harus sadar bahwa keberhasilannya bergantung pada orang lain, seperti guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, karakteristik pribadi kepala sekolah memainkan peran penting dan merupakan bagian dalam keberhasilan atau kegagalannya.

Kualifikasi pribadi meliputi banyak faktor, misalnya : kestabilan emosi, rasa humor, inisiatif, kematangan berpikir, memiliki intelegensi yang baik, mempunyai kapasitas fisik untuk melaksanakan tugas, menyenangkan, suara bagus, latar belakang budaya yang baik, antusias, mempunyai kepedulian terhadap orang lain, dan loyal. Kepala sekolah harus dapat menghadapi berbagai masalah dan konflik serta menangani dengan tepat, serta harus terbuka untuk menerima saran, kritik dan mereaksinya secara ilmiah, menerima ide pembaharuan merupakan faktor yang sangat penting. Kepala sekolah yang baik itu bersikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan, suasana yang menjengkelkan maupun menyenangkan, mencemaskan dan menakutkan, prasangka, dendam. Kemampuan untuk mendengar orang lain dan menghargai pendapat orang lain serta memberi kepercayaan pada tenaga kependidikan akan memberi kesempatan tenaga kependidikan untuk berkembang, sekaligus memberi kesempatan kepada orang lain memecahkan problem yang mereka hadapi.

Rohmat (2010: 70) menyatakan secara lebih rinci Departemen Pendidikan Nasional membagi fungsi kepemimpinan Pemimpin pendidikan menjadi tujuh yaitu ; 1) sebagai educator (pendidik), 2) manajer, 3) administrator, 4) supervisor (penyelia), 5) leader (pemimpin), 6) innovator, dan 7) motivator atau sering disebut dengan istilah EMASLIM (Tim Penyusun Diknas, 2000: iv).

Fungsi kepemimpinan pendidikan sebagai educator (pendidik) mencakup tujuh aspek yaitu : prestasi guru, kemampuan membimbing guru, kemampuan membimbing karyawan, membimbing siswa, mengembangkan staf, kemampuan belajar dan mengikuti perkembangan iptek dan kemampuan memberi contoh mengajar. Fungsi kemampuan pemimpin pendidikan sebagai manajer mencakup aspek kemampuan menyusun program, menyusun organisasi kepegawaian, menngerakan staf dan aspek kemampuan mengoptimalkan daya pendidikan.

Fungsi kepemimpinan pendidikan sebagai administrator mencakup kemampuan mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar serta bimbingan dan konseling, kesiswaan, ketenagaan, kedanaan, sarana dan prasarana maupun aspek kemampuan mengelola administrasi persuratan. Fungsi kepemimpinan pendidikan sebagai

educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor (penyelia), leader (pemimpin), innovator dan motivator (EMASLIM) dapat diringkas menjadi tiga unsur pokok yaitu : (1) Pemimpin pendidikan sebagai manajer mencakup didalamnya fungsi sebagai administrator, dan supervisor (penyelia); (2) Pemimpin pendidikan sebagai (*leader*) mencakup didalamnya fungsi sebagai innovator dan motivator; dan (3) Pemimpin pendidikan sebagai educator.

Menurut Rohmat (2010:72) fungsi pemimpin pendidikan sebagai manajer menurut Wahjo Sumidjo adalah menduduki fungsi-fungsi manajemen. Fungsi pemimpin pendidikan sebagai manajer identic dengan keharusan menjalankan berbagai fungsi yang ada pada manajemen. Manajer sudah pasti melakukan berbagai aktivitas, sedangkan aktivitas kerja manajer sering dikategorisasikan menjadi fungsi-fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen menurut Rue dan Byars (2000:6) adalah : (1) *planning, deciding what objectives to pursue during a future period and what to do to achieve those objectives*; (2) *organizing, grouping activities, assigning activities, and providing the authority necessary to carry out the activities*; (3) *staffing, determining human resource needs and recruiting, selecting, training, and developing human resources*; (4) *leading, directing and channeling human behavior toward the accomplishmen of objectives*; and (5) *controlling, measuring performance against objectives, determining the causes of deviations and taking corrective action where necessary*.

Menurut Rue dan Byars memandang fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh seorang manajer meliputi lima aspek yaitu : (1) *Planning* (perencanaan), meliputi penentuan tujuan organisasi untuk melaksanakan dan penentuan berbagai hal atau strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan; (2) *Organizing* (pengorganisasian) terdiri dari: pengelompokan aktivitas, penentuan aktivitas dan adanya otoritas yang akan membawa pada aktivitas pencapaian tujuan; (3) *Staffing* (penyusunan personalia) mencakup: penentuan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen seleksi, latihan dan pengembangan sumber daya manusia; (4) *Leading* (pengarahan) merupakan pengaturan dan penyaluran sumber daya manusia mencapai prestasi yang menjadi tujuan; dan (5) *Controlling* (pengawasan) mencakup pengukuran kinerja terhadap tujuan-tujuan nyang telah ditentukan, penentuan kasus-kasus penyimpangan dan pengambilan tindakan untuk perbaikan yang diperlukan.

Menurut Rohmat (2010:79) Keberhasilan pendidikan sebagai seorang leader mendasarkan pada kuatnya kepengikutan menjadi unsur utama keberhasilan seorang pemimpin. Kemampuan untuk menggerakkan personil pendidikan bekerjasama dalam pencapaian tujuan menjadi penting. Kemampuan pemimpin pendidikan disebutkan sebagai berikut:

School leaders at all level must collaborate with staff member and school personal to create a vision for the future and a process for change, ensuring that school and school district are viable and thriving learning communities

for students, staff, and community members. The focus on the purpose and direction of the organization (as strategy for change work) is to insure the long-term stability and quality of the educational program.

Manajemen lebih berorientasi pada peningkatan kerja para pengikut (*followership*) untuk menghasilkan produktivitas yang lebih optimal. Kerja kepemimpinan lebih pada membangun visi, memotivasi dan melakukan strategi ke arah pengembangan, untuk melakukan hal tersebut pemimpin setidaknya memiliki karakteristik tertentu.

C. Profesionalisme Guru

Menurut Suyanto dan Asep Jihad (2013:15) untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Kepribadian yang harus ada pada diri guru adalah kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial, yaitu : bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak dan berperilaku. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial, yaitu: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik memiliki etos kerja sebagai guru. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial, yaitu: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial, yaitu: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar siswa, perilaku yang disegani dan berakhlak mulia yang bertindak sesuai dengan norma agama (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan perilaku yang diteladani siswa.

Dalam pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan, dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para siswa. Kondisi seperti itu tentunya memerlukan keterampilan dari seorang guru, dan tidak semua mampu melakukannya. Menyadari hal itu, maka penulis menganggap bahwa keberadaan guru profesional sangat diperlukan.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara (Sholeh, 2006:9).

Mengomentari mengenai adanya keterpurukan dalam pendidikan saat ini, penulis sangat menganggap penting akan perlunya keberadaan guru profesional. Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru

harus memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugasnya dengan melakukan perbaikan kualitas pelayanan terhadap anak didik baik dari segi intelektual maupun kompetensi lainnya yang akan menunjang perbaikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar serta mampu mendatangkan prestasi belajar yang baik.

Menyadari akan peran guru dalam pendidikan, Muhibbin Syah (2007:250) dalam bukunya mengemukakan bahwa guru dalam pendidikan modern seperti sekarang bukan hanya sekedar pengajar melainkan harus menjadi direktur belajar. Artinya, setiap guru diharapkan untuk pandai-pandai mengarahkan kegiatan belajar siswa agar mencapai keberhasilan belajar (kinerja akademik) sebagaimana telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai konsekuensinya tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih kompleks. Perluasan tugas dan tanggung jawab tersebut membawa konsekuensi timbulnya fungsi-fungsi khusus yang menjadi bagian integral dalam kompetensi profesionalisme keguruan yang disandang para guru. Menanggapi kondisi tersebut, Muhibbin Syah mengutip pendapat Gagne bahwa setiap guru berfungsi sebagai (a) Designer of instruction (perancang pengajaran), (b) Manager of instruction (pengelola pengajaran), (c) Evaluator of student learning (penilai prestasi belajar siswa).

Dalam sebuah situs yang membahas mengenai profesionalisme dunia pendidikan, Suciptoardi memaparkan bahwa guru diharapkan melaksanakan tugas kependidikan yang tidak semua orang dapat melakukannya, artinya hanya mereka yang memang khusus telah bersekolah untuk menjadi guru, yang dapat menjadi guru profesional. Tidak dapat dinaifkan bahwa memang tidak mudah merumuskan dan menggambarkan profil seorang guru profesional. Suciptoardi menegaskan bahwa guru itu adalah sebuah profesi. Sebagai profesi, memang diperlukan berbagai syarat, dan syarat itu tidak sebegitu sukar dipahami, dan dipenuhi, kalau saja setiap orang guru memahami dengan benar apa yang harus dilakukan, mengapa ia harus melakukannya dan menyadari bagaimana ia dapat melakukannya dengan sebaik-baiknya, kemudian ia melakukannya sesuai dengan pertimbangan yang terbaik. Dengan berbuat demikian, ia telah berada di dalam arus proses untuk menjadi seorang profesional, yang menjadi semakin profesional.

Menanggapi kembali mengenai perlunya seorang guru yang profesional, penulis berpendapat bahwa guru profesional dalam suatu lembaga pendidikan diharapkan akan memberikan perbaikan kualitas pendidikan yang akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Dengan perbaikan kualitas pendidikan dan peningkatan prestasi belajar, maka diharapkan tujuan pendidikan nasional akan terwujud dengan baik. Dengan demikian, keberadaan guru profesional selain untuk mempengaruhi proses belajar mengajar, guru profesional juga diharapkan mampu memberikan mutu pendidikan yang baik sehingga mampu menghasilkan siswa yang berprestasi. Untuk mewujudkan itu, perlu dipersiapkan sedini mungkin melalui lembaga atau sistem

pendidikan guru yang memang juga bersifat profesional dan memiliki kualitas pendidikan dan cara pandang yang maju (Sunhaji, 2009).

Dalam pembahasan profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional. Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa, Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut: (1) Kompetensi Pedagogik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; (2) Kompetensi Kepribadian. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia dimilikinya; (3) Kompetensi Profesional. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan; (4) Kompetensi Sosial. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (75:173.)

Alisuf Sabri dalam jurnal *Mimbar Agama dan Budaya* mengutip pernyataan Mitzel yang mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan efektif dalam mengajar apabila ia memiliki potensi atau kemampuan untuk mendatangkan hasil belajar pada murid-muridnya. Untuk mengatur efektif tidaknya seorang guru, Mitzel menganjurkan cara penilaian dengan tiga kriteria, yaitu: *presage*, *process* dan *product*. Dengan demikian seorang guru dapat dikatakan sebagai guru yang efektif apabila ia dari segi: *presage*, ia memiliki '*personality attributes*' dan '*teacher knowledge*' yang diperlukan bagi pelaksanaan kegiatan mengajar yang mampu mendatangkan hasil belajar kepada murid. Dari segi *process*, ia mampu menjalankan (mengelola dan melaksanakan) kegiatan belajar-mengajar yang dapat mendatangkan hasil belajar kepada murid. Dari segi produk ia dapat mendatangkan hasil belajar yang dikehendaki oleh masing-masing muridnya.

Dengan penjelasan di atas berarti latar belakang pendidikan atau ijazah sekolah guru yang dijadikan standar unsur *presage*, sedangkan ijazah selain pendidikan guru berarti nilainya di bawah standar. Berdasarkan pemahaman dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mutu guru dapat diramalkan dengan tiga kriteria yaitu: *presage*, *process* dan *product* yang unsur-unsurnya sebagai berikut: (1) Kriteria *presage* (tanda-tanda kemampuan profesi keguruan) yang terdiri dari unsur latar belakang *pre-service* dan *in-service* guru, pengalaman mengajar guru, penguasaan pengetahuan keguruan, dan pengabdian guru dalam mengajar; (2) Kriteria *process* (kemampuan guru dalam mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar) terdiri dari: kemampuan guru dalam merumuskan Rancangan Proses Pembelajaran (RPP), kemampuan guru dalam melaksanakan (praktik) mengajar di dalam kelas, dan kemampuan guru dalam mengelola kelas; (3) Kriteria *product* (hasil belajar yang dicapai murid-murid) yang terdiri dari hasil-hasil belajar murid dari bidang studi yang diajarkan oleh guru tersebut.

Dalam prakteknya meramalkan mutu seorang guru di sekolah atau di madrasah tentunya harus didasarkan kepada efektifitas mengajar guru tersebut sesuai dengan tuntutan kurikulum sekarang yang berlaku, dimana guru dituntut kemampuannya untuk merumuskan dan mengintegrasikan tujuan, bahan, metode, media dan evaluasi pengajaran secara tepat dalam mendisain dan mengelola proses belajar mengajar, disamping itu guru juga harus mampu melaksanakan atau membimbing terjadinya kualitas proses belajar yang akan dialami oleh murid-muridnya (Sabri, 1992:16-18). Kemudian dalam buku yang ditulis oleh Martinis Yamin (2007:4-5), secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan Johnson mencakup tiga aspek, yaitu; (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) kemampuan personal (pribadi). Kemudian ketiga aspek ini dijabarkan menjadi: (1) Kemampuan profesional yang mencakup: penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu, penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, serta penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa; (2) Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawatugasnya sebagai guru; (3) Kemampuan personal (pribadi) yang mencakup: Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai seyogianya dianut oleh seseorang guru, dan penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

Ahmad Sabri dalam buku yang ditulis oleh Yunus Namsa mengemukakan pula bahwa untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus

memiliki kemampuan profesional, yaitu terpenuhinya sepuluh kompetensi guru, yang meliputi: (1) Menguasai bahan meliputi: menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi; (2) Mengelola program belajar mengajar, meliputi : merumuskan tujuan instruksional, mengenal dan dapat menggunakan prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, dan mengenal kemampuan anak didik; (3) Mengelola kelas, meliputi mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran dan menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi; (4) Menggunakan media atau sumber, meliputi mengenal, memilih dan menggunakan media, membuat alat bantu pelajaran yang sederhana, menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar, dan menggunakan micro teaching untuk unit program pengenalan lapangan; (1) Menguasai landasan-landasan pendidikan; (2) Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar; (3) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran; (4) Mengetahui fungsi layanan dan program bimbingan dan penyuluhan yang meliputi, mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan dan menyelenggarakan layanan bimbingan dan penyuluhan; (5) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (6) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran (Namsa, 2006:7-38).

Kamal Muhammas Isa (1994:64-67) mengemukakan bahwa seorang guru dituntut harus memiliki berbagai sifat dan sikap yang antara lain sebagai berikut; (1) Seorang guru haruslah manusia pilihan. Siap memikul amanah dan menunaikan tanggung jawab dalam pendidikan generasi muda; (2) Seorang guru hendaklah mampu mempersiapkan dirinya sesempurna mungkin. Agar bisa berperan sebagai pendidik dekaligus sebagai pengajar, pelatih, dan pembimbing. Oleh sebab itu, kebutuhan hidup guru, haruslah dapat dipenuhi oleh pihak penguasa. Agar dalam ketenangan hidupnya, mereka bisa melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa cinta dan ikhlas; (3) Seorang guru juga hendaknya tidak pernah tamak dan bathil dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.; (4) Seorang guru harus memiliki sikap yang terpuji, berhati lembut, berjiwa mulia, ruhya suci, niatnya ikhlas, taqwanya hanya pada Allah, ilmunya banyak dan pandai menyampaikan berbagai buah pikirannya sehingga penjelasannya mudah ditangkap dengan atau tanpa alat peraga; (5) Penampilan seorang guru hendaknya selalu sopan dan rapi; (6) Seorang guru seyogyanya juga mampu menjadi pemimpin yang shalih; (7) Seruan dan anjuran seorang guru hendaknya tercermin pula dalam sikap keluarga atau para sahabatnya; (8) Seorang guru harus menyukai dan mencintai muridnya. Tidak boleh angkuh dan tidak boleh menjauh, sebaliknya ia harus mendekati anak didiknya.

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori

sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Oemar Hamalik dalam bukunya *Proses Belajar Mengajar*, guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi: (1) Memiliki bakat sebagai guru; (2) Memiliki keahlian sebagai guru; (3) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi; (4) Memiliki mental yang sehat; (5) Berbadan sehat; (6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas; (7) Guru adalah manusia berjiwa Pancasila; (8) Guru adalah seorang warga negara yang baik (dalam Yamin, 2007:5-7).

D. Penutup

Kepala sekolah diharapkan mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah diharapkan dapat berperan sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer, kepala sekolah diharapkan mampu mengatur semua potensi sekolah agar dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, yaitu terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Kepala sekolah harus mampu membangun sumber daya manusia yang memiliki kecakapan, motivasi, dan kreativitas yang optimal dalam rangka ; 1) memungkinkan sekolah mengatasi ketidakpastian atau kelemahan (*infirmity*), 2) menyesuaikan program pendidikan secara terus menerus terhadap kebutuhan hidup individu dan kebutuhan kompetensi di dalam masyarakat yang dinamis, 3) menggunakan kepemimpinan yang membentuk organisasi kemanusiaan dengan cara yang sesuai antara kepentingan individu dan kepentingan sekolah, 4) menciptakan kondisi dan suasana kondusif untuk meningkatkan pertumbuhan sikap kepeloporan/sukarela serta efektivitas individu secara maksimal, 5) mempengaruhi orang-orang biasa sehingga mampu tampil dalam bentuk yang luar biasa.

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun dalam metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa, E. 2015. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sunhaji. (2009). *Strategi Pembelajaran, Konsep Dasar, Metode, dan Aplikasi dalam Proses Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.
- Priana Doni Juni, 2017. *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional (Konsep Peran Strategis dan Pengembangannya)*. Bandung: Pustaka Setia
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan (Konsep dan Aplikasi)*. Purwokerto: STAIN Press
- Suyanto & Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga
- Handoko Hani T. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Sulistiyani Ambar Teguh. 2008. *Kepemimpinan professional*. Yogyakarta: Gava Media
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP – UPI. 2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan (Bagian 2 Ilmu Pendidikan Praktis)*. Bandung: PT Imperial Bhakti Utama
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isa, Kamal Muhammad. 1994. *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Fikahati Anesta.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Namsa, M. Yunus. 2006. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Pustaka Mapan.