

**MANAJEMEN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU**

Arif Rahman Hakim¹, Hasra², Miftahul Alim³, Toriq Norizal⁴, Warman⁵
Universitas Mulawarman

Article Info

Article history:

Published March 31, 2024

Kata Kunci:

Manajemen, Supervisi, Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru.

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan bagaimana hambatan dan solusi perencanaan manajemen, pelaksanaan, evaluasi, dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan rencana pengelolaan, proses pelaksanaan, evaluasi, hambatan dan solusi supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di SD Negeri 006 Sangatta Selatan. Secara metodologis, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik analisis data yang dilakukan dengan cara menyempurnakan, menyajikan, dan menarik kesimpulan dari temuan penelitian. Dari hasil penelitian, rencana pengawasan dan pengelolaan kepala sekolah terhadap peningkatan kapasitas guru dilakukan oleh kepala sekolah dalam pengembangan kapasitas guru di SD Negeri 006 Sangatta Selatan dan dilaksanakan oleh guru sekolah dalam jangka waktu tertentu, yaitu dalam waktu singkat. istilah. Rukoto telah ditunjukkan. Merupakan rencana program jangka menengah dan panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru. Tim komite evaluasi dan observasi yang terdiri dari kepala sekolah dan guru senior dibentuk untuk mengevaluasi pengawasan dan pengelolaan kepala sekolah melalui kegiatan formal dan non formal, dan untuk meningkatkan kemampuan guru. Cobalah untuk meningkatkan. Kurangnya konsistensi pemerintah dalam melaksanakan kegiatan dan program keagamaan, serta kurangnya minat untuk berkolaborasi, menimbulkan hambatan dalam pengawasan dan kontrol kepala sekolah untuk meningkatkan kapasitas guru. Kurangnya sosialisasi mengenai kinerja siswa, kurangnya kesadaran orang tua terhadap motivasi belajar siswa.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang paling penting dan diharapkan dapat berfungsi seoptimal mungkin dalam upaya meningkatkan kualitas hidup manusia khususnya warga Negara Indonesia. Sebagai bentuk perhatian yang besar terhadap pendidikan, pemerintah memasukkan pendidikan sebagai salah satu bidang yang mendapat prioritas dalam pembangunan nasional. Pembangunan dibidang pendidikan antara lain dititik beratkan pada peningkatan mutu pendidikan sehingga menghasilkan manusia yang berkualitas.(Rosmawati, Ahyani, and Missriani 2020, 200) Pendidikan mulai diterapkan dalam kehidupan seseorang semenjak dalam kandungan hingga dimasukkan ke liang lahat mengalami proses pembelajaran baik yang terjadi secara alamiah maupun yang

dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur yang terpolakan secara berjenjang dalam suatu lembaga pendidikan yang diselenggarakan secara formal maupun nonformal. Dengan demikian, pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan yang bersifat universal yang berlangsung sejak terbentuknya masyarakat. (Ikawati 2020, 37)

Mutu pendidikan ditentukan oleh kualitas sumber daya pendidikan itu sendiri. Sumber daya pendidikan yang dimaksud adalah kepala sekolah dengan perannya sebagai pemimpin lembaga dan guru dengan kinerjanya. Berhasil tidaknya mutu pendidikan di lembaga pendidikan sangat bergantung pada keberhasilan kepala sekolah dalam membangun manajemen dilembaganya. Salah satu aspek yang dapat mengukur sebuah mutu pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan adalah melalui kegiatan supervisi akademik dan peranan masyarakat dalam hal ini diwakili oleh komite sekolah yang berperan sebagai pengontrol mutu pendidikan. Harus pula diakui bahwa kinerja dan kompetensi yang dimiliki oleh guru masih tergolong rendah. Selain itu, pentingnya peningkatan kinerja dan kompetensi guru tidak luput dari perhatian pemerintah seperti yang tertuang dalam kemendiknas nomor 16 Tahun 2007 tentang penetapan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesionalisme, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. (Marfinda 2022, 239)

Sebagai seorang supervisor kepala sekolah tentu sangat mengetahui situasi dan kondisi sekolah dan juga kekuatan dan kelemahan guru sehingga mempunyai tanggung jawab dalam peningkatan kemampuan guru untuk mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Supervisi yang dilakukan harus berdasarkan prinsip dan teknik supervisi yang benar dan bertujuan untuk membantu guru melalui dukungan dan evaluasi pada proses pembelajaran agar dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Karena dalam manajemen, manajemen kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan profesional guru sehingga keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah dapat tercapai dengan baik. Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di lingkungan satuan pendidikan harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. (Kusmiati, Sauri, and Helmawati 2022, 673)

Kepala sekolah sebagaimana dalam permendiknas No 13 tahun 2007 dituntut memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan 5 standar ini lah diharapkan tujuan pendidikan tercapai dengan mudah. Diantara 5 standar kompetensi kepala sekolah terdapat kompetensi supervisi, Supervisi dapat dirumuskan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. (Handoko, 2009) Guna mencapai semua itu maka dalam pelaksanaan tugas pendidik perlu adanya supervisi, maksud dari supervisi di sini adalah pembinaan agar pendidik mengetahui dengan jelas tujuan dari pekerjaannya dalam mendidik, mengenai apa yang hendak dicapai dari pelaksanaan pendidikan tersebut. Serta mengetahui pula fungsi dari pekerjaan yang pendidik lakukan. Kegiatan ini tidak lain membantu pendidik agar lebih fokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan dan menghindarkan dari pelaksanaan pendidikan yang tidak relevan dengan tujuan pendidikan.

Supervisi juga berupaya untuk menjadikan para guru-guru yang menjadi objek supervisi agar menjadi guru yang profesional dalam proses pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan pendidikan. Pendidikan itu dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuantujuannya. Akan tetapi salah satu realita yang terjadi saat ini adalah kekeliruan paradigma guru tentang adanya supervisi. Masih ada guru-guru yang

takut bila disupervisi.(Mukhlisin 2020, 10)

Mutu pendidikan dan kualitas guru di Indonesia pada kenyataannya masih rendah, hal ini dinyatakan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan yang menyebutkan bahwa hasil uji kompetensi yang dilakukan selama 3 tahun terakhir menunjukkan kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah, buruknya hasil Ujian Nasional (UN) pada beberapa Provinsi juga sebagai salah satu indikator rendahnya kualitas guru.

Salah satu tugas kepala sekolah yaitu selaku supervisor adalah mengelola kegiatan supervisi disekolah yang dipimpinnya dengan maksimal mengingat kegiatan supervisi ini sangat penting untuk dilakukan karena masih banyak guru kurang berhasil dalam mengajar disebabkan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya profesionalitasnya. Oleh karena itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut dengan memaksimalkan kegiatan supervisinya dengan manajemen yang bagus.

Oleh karena itu antara kaedah untuk memastikan budaya ini berkembang ialah peningkatan profesionalisme dalam kalangan guru, peningkatan profesionalisme adalah proses utama dalam bagi meningkatkan standard serta kapasiti pertumbuhan dengan meningkatkan dasar dan amalan di semua bidang penyediaan perkhidmatan awam, termasuk pendidikan.(Hassan and Musa 2020, 38).

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 006 Sangatta Selatan yang bertempat di Jl. Comperta Desa Sangatta Selatan Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur, berdasarkan sifat permasalahan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Berdasarkan pokok masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka bentuk penelitian yang dipilih adalah pendekatan kualitatif. Menurut Siyoto & Sodik (2015) adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia (Addini et al., 2022). Agar karakteristik yang ada dan makna yang dihadapi dapat dikemukakan maka teknik-teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data penelitian sebelum diolah, terlebih dahulu diuji keabsahan data dengan pertimbangan untuk objektivitas hasil penelitian yang telah didapatkan. Teknik yang digunakan guna keabsahan data adalah Triangulasi, dan menurut Sugiyono (2008:270) ada 3 langkah, yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, seperti hasil wawancara dengan guru lalu dicek dengan hasil wawancara kepala sekolah dan siswa, menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Kusmiati et al., 2022). Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi dan menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data pada waktu yang berlainan, seperti hasil wawancara pada di pagi lalu dicek dengan hasil wawancara di siang hari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1. Temuan Penelitian Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru**
 - a. Perencanaan Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru**

Proses perencanaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Guru di SD Negeri 006 Sangatta Selatan berdasarkan hasil rapat sekolah yang melibatkan unsur-unsur sekolah seperti kepala sekolah, komite sekolah, guru saat ini

meliputi personil sekolah, pengelolaan yang mendukung dalam pembinaan kompetensi guru. Perencanaan pembinaan guru mencakup program-program pembinaan kompetensi guru adalah rencana kegiatan pembinaan kompetensi guru yang akan dilaksanakan oleh guru sekolah dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil wawancara tanggal 4 Maret 2024 dengan kepala madrasah SD Negeri 006 Sangata Selatan menjelaskan bahwa: Kepala Sekolah telah menetapkan rencana program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Selain itu juga, kepala sekolah mengarahkan guru untuk membuat perencanaan pembelajaran yang berbasis multimedia, banyak membaca, penugasan kepada guru untuk aktif di KKG, menyuruh guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya. Bentuk-bentuk penilaian yang dilakukan oleh Kepala sekolah SD Negeri 006 Sangata Selatan sebagai seorang kepala sekolah untuk mengukur kompetensi guru, ada beberapa penilaian dalam supervisi itu, yaitu bagaimana mengkondisikan kelas, menggunakan media pembelajaran metode pembelajaran.

b. Proses Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah pada tanggal 4 Maret 2024 diperoleh data sebagai berikut: Kepala Sekolah juga memberikan dorongan dan menekankan pentingnya kedisiplinan. Ia secara langsung mengecek kedisiplinan guru dengan meninjau ruang kelas selama proses pembelajaran berlangsung. Program, kebijakan, dan upaya-upaya peningkatan kedisiplinan guru yang dilakukan kepala madrasah selama kepemimpinannya dapat dikatakan kurang dapat membuahkan hasil yang maksimal.

Hal ini dibuktikan berdasarkan dokumentasi tentang absensi kehadiran guru dapat diperoleh gambaran bahwa selama setahun terakhir tingkat kehadiran guru belum sesuai dengan apa yang menjadi target dari program tentang kedisiplinan guru sebagaimana dijelaskan di atas. Hasil wawancara tanggal 4 Maret 2024 dengan Ibu Hasra. S. Pd selaku Kepala Sekolah mengatakan bahwa “Di SDN 006 Sangatta Selatan ini manajemen saya dalam meningkatkan profesionalisme profesional guru itu terbagi dalam dua kegiatan, yaitu kegiatan formal dan nonformal. Manajemen Formal: Diikuti pelatihan, diklat dan seminar guru yang berkaitan dengan Pendidikan. Selain itu Kepala Sekolah mengatakan bahwa di SDN 006 Sangatta Selatan, sering mengikutkan bapak ibu guru dalam pelatihan, KKG, seminar, dan diklat dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan tentang pendidikan.

Seperti hasil wawancara dengan guru, yaitu: Pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di SDN 006 Sangatta Selatan dari tahun ketahun ada peningkatan. Peningkatan tersebut diindikatori dari hasil pelaksanaannya yaitu guru mampu memberikan pelayanan pendidikan kepada siswa dengan baik serta meningkatkan kinerja gurunya dalam membenahi materi dan metodologi pembelajaran tersebut. Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru diketahui bahwa, program pembelajaran yang telah dipersiapkan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana, seperti Rencana Program Pembelajaran (RPP)/ Modul Pelajaran yang telah dibuat, dan dijadikan sebagai acuan dalam pembelajaran. Dari wawancara guru diketahui bahwa program pembelajaran terkelola dengan tepat, yaitu mulai dari penentuan tujuan sampai dengan pelaksanaan evaluasi. Dengan demikian, bahwa guru di SDN 006 Sangat Selatan dapat mengelola program pembelajaran sesuai dengan yang dipersiapkan.

Hasil wawancara dengan informan yaitu guru terungkap bahwa menciptakan suasana kelas yang tenang, yaitu dengan mengkondisikan atau menguasai kelas, serta mengfokuskan anak terhadap materi yang akan disampaikan. Begitu juga yang diungkapkan oleh (guru), bahwa dalam menciptakan suasana kelas agar tetap tenang, dengan cara

menguasai kondisi kelas dengan menggunakan kesepakatan kelas lalu diawali dengan ice breking terlebih dahulu sebelum pembelajaran di mulai dan menggunakan media pembelajaran sesuai materi yang diberikan jadi sebelum observasi kepala sekolah dan guru mengadakan pra observasi yaitu wawancara dengan menanyakan tentang persiapan yang akan di lakukan pada saat observasi dikelas dan bisa memahami situasi keadaan siswa. Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa guru di SDN 006 Sangatta Selatan menciptakan suasana kelas yang menyenangkan agar tetap tenang dan tertib, dengan cara mengkondisikan atau menguasai kelas/menguasai kondisi kelas dan bisa memahami situasi siswa. Cara menciptakan suasana belajar yang tidak membosankan Selain itu, berdasarkan observasi bahwa kegiatan supervisi ini dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara mengadakan kunjungan kelas, rapat-rapat dan pembinaan secara individual terhadap guru. Kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah di sini yaitu dengan mengadakan pengunjungan terhadap setiap kelas tentang kelengkapan sarana pendidikan yang ada dan mengecek kehadiran guru maupun siswa. Selanjutnya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ini dilakukan dengan cara mengadakan rapat-rapat yang dilakukan dalam mengadakan pengevaluasi atau bahkan pembinaan terhadap para guru untuk mengenalkan sesuatu yang baru dan perlu diketahui oleh guru mengenai hal yang berkaitan dengan pembelajaran. Kemudian juga kepala sekolah sering mengadakan supervisi terhadap para guru secara perorangan dalam membina dan mengarahkan guru tersebut, sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik, biasanya dilakukan jika ada permasalahan yang begitu besar dan terjadi pada tugas guru tersebut.

c. Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru.

Selanjutnya untuk tahap evaluasi, bahwa evaluasi untuk meningkatkan profesionalisme guru dilaksanakan oleh panitia atau tim yang telah dibentuk oleh kepala sekolah. Panitia pelaksana evaluasi meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengawas dan guru senior. Sebelum evaluasi dilaksanakan, panitia pelaksana evaluasi menyusun dan menyiapkan instrumen terlebih dahulu. Hasil evaluasi akan dilakukan analisis dan dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menentukan program pada tahun berikutnya.

Kepala SDN 006 Sangatta Selatan telah mengintensifkan rapat sebagai forum untuk mengevaluasi berbagai kegiatan, termasuk di dalamnya adalah kegiatan belajar mengajar. Melalui forum ini masing-masing tenaga kependidikan (guru) memiliki kesempatan untuk menyampaikan berbagai ide, gagasan, saran, pandangan, dan pendapat secara langsung terkait dengan masalah KBM khususnya, dan masalah-masalah yang lain. Dengan demikian, rapat sekolah menjadi bagian penting untuk memecahkan berbagai masalah, baik berkaitan dengan peserta didik, tenaga kependidikan, maupun pengembangan sekolah ke arah yang lebih baik.

Oleh karena itu kepala sekolah dituntut mampu untuk melakukan perundingan dengan tenaga kependidikan. Perundingan tersebut biasanya disebut rapat. Rapat merupakan suatu bentuk pertemuan kelompok yang bersifat tatap muka untuk merencanakan suatu program, memecahkan masalah, dan untuk mendapatkan suatu kesepakatan bersama. Pada umumnya rapat merupakan pertemuan internal diantara para anggota pada suatu lembaga atau organisasi, untuk membicarakan, merundingkan, dan mencari solusi terhadap berbagai masalah yang menyangkut kepentingan bersama. Rapat juga merupakan suatu sarana yang efektif, dan efisien untuk mengambil keputusan bersama secara demokratis.

Mengingat pentingnya pemecahan masalah dalam organisasi, maka rapat sering diselenggarakan oleh banyak lembaga dan organisasi, termasuk lembaga pendidikan (sekolah). Rapat diselenggarakan apabila ada masalah yang perlu mendapat penyelesaian,

seperti penerimaan siswa Baru (PSB), penentuan kelulusan, penegakan disiplin sekolah, peningkatan prestasi belajar, bahkan penyalahgunaan obat terlarang, perkelahian pelajar atau tawuran antar sekolah. Dalam rapat ini seluruh tenaga kependidikan (guru) memiliki kesempatan untuk menyampaikan berbagai ide, gagasan, saran, pandangan, dan pendapat secara langsung terkait dengan masalah KBM, dan masalah-masalah yang lain. Dengan demikian, rapat sekolah menjadi bagian penting untuk memecahkan berbagai masalah, baik berkaitan dengan peserta didik, tenaga kependidikan, maupun pengembangan sekolah ke arah yang lebih baik.

d. Kendala dan solusi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru.

Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru kurang kompak dalam melaksanakan kegiatan atau program keagamaan. Sebagaimana hasil observasi peneliti, bahwa di lingkungan SDN 006 Sangatta Selatan masih ada guru yang kurang memperhatikan kebersamaan. Ini menjadi tugas penting kepala SDN 006 Sangatta Selatan untuk segera menyelesaikannya agar tidak berlarut-larut yang berakibat pada terhambatnya peningkatan mutu pembelajaran pendidikan.

Selain itu juga, hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah mengatakan bahwa: Kurangnya kesadaran orangtua dalam memotivasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kepala SDN 006 Sangatta Selatan harus bisa dan benar-benar mendongkrak orang tua atau wali peserta didik untuk memotivasi kepada mereka. Hal tersebut sudah terlihat dari solusi atau usahanya kepala SDN 006 Sangatta Selatan dalam tiap pertemuannya di sekolah dalam rangka menjalin keharmonisan pihak sekolah dan orang tua agar tercipta suasana pendidikan yang religius tinggi. Di samping itu, memberi dorongan terhadap orang tua untuk memperhatikan belajar anaknya ketika di rumah agar nantinya visi dan misi sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan bersama.

Pembahasan

1. Perencanaan Manajemen Kepala Sekolah Meningkatkan profesionalisme guru

Proses perencanaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Guru di SDN 006 Sangatta Selatan berdasarkan hasil rapat sekolah yang melibatkan seluruh unsur-unsur sekolah seperti kepala sekolah, komite sekolah, yayasan, guru dan ditemukan yang menjadi fokus utama perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Guru di SDN 006 Sangatta Selatan saat ini meliputi personil sekolah, pengelolaan yang mendukung dalam pembinaan kompetensi guru. Sebagaimana yang dikatakan oleh E. Mulyasa, (2007:118) bahwa Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara: a) Konstruktif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya kepada masing-masing tenaga kependidikan; b) Kreatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. hal ini dilakukan agar tenaga kependidikan dapat memahami apa-apa yang disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah; c) Delegatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing; d) Integrative, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien

dan produktif; e) Rasional dan objektif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif; f) Pragmatis, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan yang dimiliki sekolah; g) Keteladanan, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik; h) Adaptabel dan fleksibel, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mampu berusaha beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya. (E. Mulyasa, 2007:118-119).

Perencanaan pembinaan guru mencakup program-program pembinaankomptensi guru adalah rencana kegiatan pembinaan kompetensi guru yang akan dilaksanakan oleh guru sekolah dalam kurun waktu (satu periode) tertentu. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah harus mengawali kegiatannya dengan menyusun program kerja perencanaan yang jelas, terarah, dan berkesinambungan dengan kegiatan pengawasan yang telah dilakukan pada periode sebelumnya, senada dengan hal ini Goldworthy dan Ashley (1996:98) mengusulkan tujuh aturan dasar dalam merumuskan suatu manajemen sebagai berikut: (1) Ia harus menjelaskan dan menginterpretasikan masa depan, tidak hanya masa sekarang; (2) Arahan manajemen harus bisa menentukan rencana dan bukan sebaliknya; (3) Manajemen harus berfokus pada keunggulan kompetitif, tidak semata-mata pada pertimbangan keuangan; (4) Ia harus diaplikasikan dari atas ke bawah, bukan dari bawah ke atas; (5) Manajemen harus mempunyai orientasi eksternal; (6) Fleksibilitas adalah sangat essential; (7) Manajemen harus berpusat pada hasil jangka panjang.

Menerapkan standar mutu proses pembelajaran yang diharapkan dapat berdaya guna untuk mengoptimalkan proses transformasi dan untuk melahirkan lulusan atau output yang sesuai, yaitu yang menguasai standar kompetensi profesionalisme guru berupa penguasaan standar kemampuan dasar dengan menggunakan pendekatan pembelajaran pelajar aktif (student active learning), tahun periode 2019-2020, ditargetkan 70 % guru SDN 006 Sangatta Selatan masih berijazah S1. Dalam program jangka menengah (3 tahun) periode 2018-2021, ditargetkan 90 % guru berijazah S1. Sedangkan dalam program jangka panjang (4 tahun) periode 2018-2022, ditargetkan 100 % guru berijazah S1 dan Hasil temuan terkait permasalahan ketidaksesuaian antara bidang keahlian guru dengan mata pelajaran yang ditugaskan sebagai wali kelas sedangkan guru tersebut tidak linier. bahkan tidak termasuk yang diagendakan oleh kepala SDN 006 Sangatta selatan berdasarkan rencana program yang ditetapkan sebagaimana telah disebutkan di atas, permasalahan ini secara langsung akan dapat terselesaikan apabila program tentang peningkatan kualifikasi pendidikan guru dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai rencana program yang telah ditetapkan. Namun, karena program tersebut tidak berjalan sesuai harapan maka dengan sendirinya permasalahan ketidaksesuaian bidang keahlian guru dengan mata pelajaran yang ditugaskan belum dapat terselesaikan disamping juga ada faktor-faktor lain yang menyebabkan hal itu masih terjadi. Senada dengan hal di atas Permendikbud Nomor no 16 Tahun 2007 tentang Kuaalifikasi guru bahwa guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Oleh karena itu rencana Kepala SDN 006 Sangatta Selatan untuk menargetkan semua guru berkualifikasi S1 sudah mengikuti peraturan pemerintah

tersebut.

2. Proses Pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah Meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi

Inti dari berbagai usaha meningkatkan profesionalisme dan kemampuan profesional guru dalam upaya mewujudkan proses pembelajaran yang lebih baik melalui cara-cara mengajar yang lebih yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik. Oleh karenanya, supervisi pendidikan mempunyai peran yang penting dalam upaya peningkatan kompetensi dan kemampuan profesional guru. Dalam organisasi pendidikan, istilah supervisi sudah lama dikenal dan dibicarakan. Perhatian utamanya ialah masalah mutu pengajaran dan upayaupaya perbaikannya. Kegiatan ini mengacu kepada misi utama organisasi pendidikan, yaitu kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu akademik.

Berdasarkan langkah-langkah reformatif dan analisis obyektif, maka dapat dikemukakan indikator-indikator supervisi kepala sekolah yang efektif di era global sebagai berikut: Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, yang mencakup aktifitas-aktifitas: menciptakan situasi kelas yang kondusif; menumbuhkan siswa (sikap) aktif, kreatif, kritis, dan memahami materi ajar; menumbuhkan rasa percaya diri dan saling menghargai sesama; memotivasi kemampuan siswa untuk menggunakan media pembelajaran; Siswa memiliki sumber belajar (E. Mulyasa, 112-113).

3. Evaluasi Manajemen Kepala Sekolah Meningkatkan profesionalisme guru melalui Supervisi

Selanjutnya untuk tahap evaluasi, bahwa evaluasi untuk meningkatkan profesionalisme guru dilaksanakan oleh panitia atau tim yang telah dibentuk oleh kepala sekolah. Panitia pelaksana evaluasi meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengawas dan guru senior. Sebelum evaluasi dilaksanakan, panitia pelaksana evaluasi menyusun dan menyiapkan instrumen terlebih dahulu. Hasil evaluasi akan dilakukan analisis dan dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menentukan program pada tahun berikutnya.

4. Kendala Manajemen Kepala Sekolah Meningkatkan profesionalisme guru melalui Supervisi

Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru kurang kompak dalam melaksanakan kegiatan atau program keagamaan. Hasil temuan menunjukkan bahwa di lingkungan SDN 006 Sangatta Selatan masih ada guru yang kurang memperhatikan kebersamaan. Ini menjadi tugas penting kepala SDN 006 Sangatta Selatan masih untuk segera menyelesaikannya agar tidak berlarut-larut yang berakibat pada terhambatnya peningkatan mutu pembelajaran pendidikan. Selain kendala tersebut di atas adapula dalam pelaksanaan tugasnya sebagai supervisor, kepala sekolah mengalami beberapa kendala. pandangan guru terhadap supervisi cenderung negatif yang mengasumsikan bahwa supervisi merupakan model pengawasan terhadap guru dengan menekan kebebasan guru untuk menyampaikan pendapat. Hal ini dapat dipengaruhi sikap supervisor seperti sikap otoriter, hanya mencari kesalahan guru dan menganggap lebih dari guru karena jabatannya. Dan juga guru senior cenderung menganggap supervisi merupakan kegiatan yang tidak perlu karena menganggap bahwa telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih. Hal ini menjadi problem bagi supervisor untuk melakukan pengawasan kepada guru karena tidak mendapat respon dari guru tersebut. Seharusnya guru sangat antusias dalam untuk di supervisi agar guru dapat meningkatkan keprofesionalannya dan juga dapat meningkatkan proses pembelajaran menjadi lebih baik lagi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta

didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan dipapan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran (E.Mulyasa, 2007:100-101)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme profesionalisme guru melalui supervisi dilakukan dalam beberapa tahap diantaranya perencanaan, proses pelaksanaan, evaluasi, dan menghadapi serta memberikan solusi. rumusan perencanaan dapat dikembangkan oleh kepala sekolah dimulai dari menyusun kerangka berfikir berdasarkan analisis SWOT untuk melihat peluang dan tantangan yang akan ditemui. Proses pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat melalui beberapa tahap seperti program pembinaan formal dan informal, program formal seperti workshop, seminar, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi keterampilan (kompetensi paedagogik dan kompetensi sosial). Sedangkan informal berupa acara sharing antar guru. Manajemen lain yang dilaukan dalam pelaksanaan adalah supervisi kepala sekolah, baik supervisi akademik, pembelajaran, supervisi administrasi. Evaluasi untuk meningkatkan profesionalisme guru dilaksanakan oleh panitia atau tim yang telah dibentuk oleh kepala sekolah. Panitia pelaksana evaluasi meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengawas dan guru senior.

DAFTAR PUSTAKA

- Addini, A. F., Husna, A. F., Damayanti, B. A., Fani, B. I., Nihayati, C. W. N. W., Daniswara, D. A., Susanti, D. F., Imron, A., & Rochmawati, R. (2022). Konsep Dasar Supervisi Pendidikan. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 9(2), 179. <https://doi.org/10.25157/wa.v9i2.7639>
- Kusmiati, A., Sauri, S., & Helmawati, H. (2022). Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(07), 672–682. <https://doi.org/10.59141/japendi.v3i07.1176>
- Hassan, Mohd Aizat Abu, and Kamarudin Musa. 2020. “Tahap Profesionalisme Guru Sekolah Kebangsaan Di Semenanjung Malaysia.” *Management Research Journal* 9 (2): 37–45.
- Ikawati, H. M. Syarafudin dan Hastuti Diah. 2020. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru.” *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)* 1 (2): 47–51. <https://doi.org/10.36312/jcm.v1i2.87>.
- Kusmiati, Ai, Sofyan Sauri, and Helmawati Helmawati. 2022. “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 3 (07): 672–82. <https://doi.org/10.59141/japendi.v3i07.1176>.
- Marfinda, Elvi. 2022. “Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik* 2 (3): 238–48. <https://doi.org/10.51878/academia.v2i3.1530>.
- Mukhlisin, Ahmad. 2020. “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Sd Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.” *Journal Of Education and Teaching Learning (JETL)* 2 (3): 9–19. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.12>.
- Rosmawati, Rosmawati, Nur Ahyani, and Missriani Missriani. 2020. “Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1 (3): 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.