

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Pendidik di Ma Al-Hidayah Warungkondang Cianjur

Agus Parda¹, Sarifudin², Ade Kohar³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hidayah Bogor

agusparada02@gmail.com

sarifudin1182@gmail.com

sdekohar.staia@gmail.com

ABSTRACT

In educational institutions, school principals must be able to make strategies for developing professionalism and competence of educators, especially at MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur. This study aims to answer the following problems: (1) Strategies carried out by school principals in developing the professionalism and competence of educators; (2) Factors that support the principal's strategy in developing the professionalism and competence of educators; (3) Factors that hinder the principal's strategy in developing the professionalism and competence of educators; (4) What are the solutions to overcome obstacles. This study uses qualitative methods with data collection through observation, interviews and documentation. The results of this study explain that: (1) Principals develop strategies in developing the professionalism and competence of educators by holding training, workshops, seminars and providing motivation; (2) Supporting factors in developing the professionalism and competence of educators, including: self-awareness, environment, infrastructure, training, workshops and seminars; (3) Inhibiting factors in developing the professionalism and competence of educators, including: Funds, the impact of covid-19, limited land, dense environment. ; (4) Solutions to overcome obstacles in developing the professionalism and competence of educators, including: Using madrasa cash money, maximizing online activities in the covid-19 era, approaching the community, giving awards for educators.

Keywords: *Strategy, Development, Professionalism, Competence.*

ABSTRAK

Dalam instansi pendidikan kepala sekolah harus mampu membuat strategi pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik, terkhusus di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan: (1) Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik.; (2) Faktor yang mendukung strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik.; (3) Faktor yang menghambat strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik.; (4) Bagaimana Solusi untuk menanggulangi hambatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: (1) Kepala sekolah menyusun strategi dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik dengan mengadakan diklat, *workshop*, seminar dan memberikan motivasi; (2) Faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik, diantaranya: Kesadaran diri, lingkungan, sarana prasarana, diklat, *workshop* dan seminar.; (3) Faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik, diantaranya: Dana, dampak covid-19, sempitnya lahan, padatnya lingkungan. ; (4) Solusi untuk menangani hambatan dalam

mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik, diantaranya: Menggunakan uang kas madrasah, memaksimalkan kegiatan online di era covid-19, melakukan pendekatan dengan masyarakat, memberikan penghargaan untuk tenaga pendidik.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan, Profesionalisme, Kompetensi.

A. PENDAHULUAN

Sekolah adalah bagian terpenting dalam tatanan kehidupan manusia yang dapat digunakan sebagai tempat pembentukan manusia menjadi lebih baik. Dimana didalamnya ada pendidikan sebagai pembentukan karakter, pembentukan pola pikir, pembentukan bakat dan masih banyak hal lainnya yang dapat dibentuk dalam diri manusia guna mempersiapkan generasi-generasi penerus yang lebih baik dimasa yang akan datang. (Jejen Musfah dan Upi Rahmawati, 2019:22).

Pendidikan merupakan masalah penting dan menjadi perhatian masyarakat luas, sehingga pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, dalam arti menghasilkan lulusan yang sesuai harapan masyarakat, berkualitas dalam kepribadian, bermoral, berintelektual, serta beriman dan bertakwa. Baik melalui program pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik dan kependidikan maupun dengan meningkatkan berbagai standar nasional pendidikan. (Agus Sarifudin, 2019:418). Selain itu, pendidikan dapat mendorong

terciptanya berbagai macam perkembangan dalam diri manusia, seperti dalam aspek psikologi, jasmani, intelektual, spiritual, dan keterampilan.

Dengan demikian maka sudah sepatutnya pengelolaan pendidikan setiap sekolah harus melakukan perkembangan dari masa ke masa, demi memenuhi kebutuhan dan menghadapi tantangan kehidupan terutama perubahan zaman. Dalam pengelolaan sekolah sendiri dibutuhkan strategi yang tepat dan jitu, akurat dan penuh perhitungan, disesuaikan dengan aspek kehidupan dan perubahan zaman, namun jati diri sekolah tetap dipertahankan.

Dalam hal ini kepala sekolah sangat berperan penting sebagai pemeran utama dalam perancangan pendidikan, pengendali paling diandalkan dan pemilik komando yang paling didengarkan. Sudah selayaknya bagi kepala sekolah untuk merancang strategi bagi kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah juga sebagai desainer bagi instansi pendidikan, yang akan merancang gambaran kesuksesan proses

pendidikan. (M.Hidayat Ginanjar dan Marfuah As-Surur, 2018:208).

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk memenuhi harapan dari berbagai pihak yang terkait, sesuai peran dan tugas yaitu sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, inovator, supervisor dan motivator. (Syafaruddin Dkk, 2020:229).

Namun begitu kepala sekolah tidak bisa berdiri sendiri. Tidak mungkin dalam proses mengembangkan sekolah sang pemimpin hanya seorang diri dan mengemban semua pekerjaan hanya seorang diri. Kepala sekolah membutuhkan sumber daya yang bisa digunakannya untuk mempermudah penyelesaian kewajiban yang sedang dihadapinya. Maka dari itu salah satu strategi yang paling penting yang perlu disiapkan oleh kepala sekolah adalah manajemen. Dengan memanage inilah semua sumber daya akan termanfaatkan secara maksimal sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah berkaitan dengan personil atau sumber daya manusia itu sendiri yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu tenaga

pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan sekolah dengan organisasi lainnya.

Sumber daya manusia memiliki peran yang cukup besar dalam pelaksanaan pendidikan. Pendidikan yang merupakan suatu proses tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia, karena salah satu aspek penting itu adalah sumber daya manusia itu sendiri. Selain itu, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia selaku perencana, pelaku, dan juga penentu agar terwujudnya tujuan organisasi. Tujuanpun tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai itu sendiri, meskipun alat-alat yang dimiliki lembaga pendidikan begitu canggih namun sumber daya manusianya belum mendukung maka kegiatanpun tidak akan berjalan dengan baik.

Hal ini berlaku juga dalam dunia pendidikan, karena secara teknis proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh

teknologi. Untuk menjadikan sumber daya manusia dapat berfungsi dengan baik secara efektif dan efisien, maka perlu adanya pengelolaan yang baik (*good governance*), mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir dalam fungsi manajemen pendidikan. (Muslihat dan M. Hidayat Ginanjar, 2019:105).

Dari sekian banyak sumber daya, “Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan di sekolah adalah guru. Guru adalah salah satu nya yang merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan” (Sandy Rizky Ramadhan dkk, 2018:217). karena guru adalah sebagai alat penyampai ilmu pengetahuan terhadap peserta didik. Guru sebagai tenaga kependidikan yang paling utama di seluruh lembaga pendidikan di dunia. Guru adalah media terpenting dalam penyaluran ilmu pengetahuan, bakat, bahkan perilaku dan moral sekali pun lewat lisan dan perilakunya. Tidak adanya guru maka tidak ada pula kependidikan ditempat tersebut. “Guru adalah sosok yang digugu dan ditiru. Digugu artinya diindahkan atau dipercayai. Sedangkan ditiru artinya di contoh atau diikuti.” (Hamka Abdul aziz, 2016:19).

Hal ini berarti keberadaan guru harus dimanfaatkan, dirawat dan dimanage agar terjaga fungsinya dengan maksimal, sehingga secara khusus keberlangsungan lembaga pendidikan tetap bisa berlangsung dan maju, dan secara umum seluruh manusia pun akan selalu meningkat dalam segi kecerdasan.

Hanya saja realita saat ini banyak sekali instansi-instansi pendidikan yang kurang memperhatikan tentang manajemen tenaga pendidik yang mengakibatkan kurang maksimalnya kegiatan belajar mengajar. Dimulai dari *rekrutmen* yang kurang tegas menetapkan kriteria calon tenaga pendidik sampai tidak sesuainya memberikan tugas mata pelajaran dengan gelar jurusan tenaga pendidik.

Kepala Sekolah hendaknya meningkatkan kesadaran terhadap fungsi guru dan memaksimalkan fungsi guru sebagai media dalam proses mendidik anak-anak dan menjadikannya masyarakat yang berguna. Proses ini disebut pendidikan. (Maragustam, 2010:12). Sebagaimana yang telah tertera pada UU Sisdiknas, bahwa:

“pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses agar peserta didik

secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, bangsa dan negara.” (Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003. bab. 1. ayat (1)).

Namun dalam hal ini keberadaan guru yang sudah tertampung tidak serta merta begitu saja bisa bermanfaat bagi para peserta didik, perlu adanya manajemen yang mengatur keberadaan para guru tersebut. Penempatan sesuai bidang, tempat mengajar, waktu, bahkan pemenuhan hak-hak para guru pun harus diatur semaksimal mungkin agar terjaganya kelancaran proses pendidikan.

Guru sebagai pendidik didalam kinerjanya dalam pembinaan dan pengawasan seorang pemimpin, yaitu kepala sekolah, maka kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi rasa, perasaan dan pola kerja para pendidik tersebut. (Suparman, 2019:8).

Guru adalah seorang pendidik dalam dunia pendidikan sekaligus orang yang menentukan berhasil atau tidaknya proses pembelajaran. Pendidikan tidak hanya proses mentransfer ilmu

pengetahuan yang dimiliki oleh guru kepada peserta didiknya namun juga membentuk kepribadian yang baik kepada peserta didiknya. Pendidik berupaya untuk membentuk peserta didik yang unggul dalam hal pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) maupun keterampilan (*skill*). Sehingga guru atau pendidik merupakan faktor utama dan aktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan prosesnya. (Yayat dkk, 2017:113). Kepala sekolah tidak bisa mengabaikan peran guru yang penting ini.

Dalam hal ini kepala sekolah memang sebagai pimpinan teratas di lembaga pendidikan atau sekolah adalah sosok yang paling diandalkan dalam memanager seluruh sumber daya yang ada terutama para tenaga pendidik, yakni guru. Maka selaku kepala sekolah hendaknya memiliki strategi kepemimpinan yang ideal serta mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang akurat dalam memanager para bawahannya.

Pengelolaan tenaga pendidik seharusnya melakukan proses pengelolaan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan itu sendiri. Banyak sekolah

yang melakukan pengelolaan tenaga pendidik tidak sesuai dengan kebutuhan, salah satu bentuk pengelolaan tenaga pendidik yang tidak sesuai pengelolaan pada proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dimana pada proses ini seharusnya tenaga pendidik harus memenuhi syarat-syarat menjadi guru sesuai dengan UUD, baik dari tahap seleksi hingga tahap pengevaluasian tenaga pendidik. Seharusnya tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan keilmuan, kompetensi, serta bakat dan minat mengajarnya, sehingga tenaga pendidik dapat bekerja sesuai dengan arahan dan ilmu yang ia punya. Sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. (Rachmad Sobri, 2019:26).

Maka dari itu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian bagi kepala sekolah, adalah keprofesionalan dan kompetensi para tenaga pendidik yang harus sesuai dengan standarisasi di bidang yang dibebankan kepadanya.

Setelah melakukan survey di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur, terdapat strategi kepemimpinan kepala sekolah terhadap para guru yang membuatnya berbeda dengan sekolah-sekolah lain yang ada disekitarnya, dan

hal ini dapat menjadi bahan perbandingan yang sangat bermanfaat bagi setiap sekolah terkhusus sekolah-sekolah yang ada di Cianjur.

Berdasarkan beberapa hal yang sudah di uraikan di atas maka dalam penyusunan penelitian ini kami mengangkat judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur.”

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Strategi

Kepala sekolah atau kepala madrasah sebagai manajer pendidikan yang berada di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan atau membawa sekolah yang dipimpinya memperoleh mutu pembelajaran yang baik. Keadaan tersebut tentunya dapat diwujudkan dengan baik, apabila kepala sekolah mampu menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, untuk mengetahui tentang pengertian strategi kepala sekolah, maka terlebih dahulu perlu dipahami mengenai pengertian strategi itu sendiri. (Moch. Abdurrozaq, 2017:17).

Kata strategi sendiri berasal dari turunan kata bahasa Yunani, *strategos* yang dapat diterjemahkan sebagai komandan militer pada zaman demokrasi Athena. Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi adalah rencan yang disatukan, luas berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis organisasi dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. (Warni Tune Sumar, 2018:8).

Secara umum strategi mempunyai pengertian sebagai suatu pedoman dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dihubungkan dengan belajar mengajar, strategi bisa diartikan sebagai pola umum kegiatan dalam perwujudan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang digariskan, penggunaan istilah strategi ini dimaksudkan sebagai daya guru dalam menciptakan suasana sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar. Strategi berfungsi agar dalam suatu proses tidak ditemukan hambatan ataupun gangguan baik yang bersifat internal maupun

eksternal. Dengan adanya strategi dalam mencapai suatu tujuan akan terasa lebih mudah. Sebaliknya apabila suatu tujuan tidak menggunakan strategi maka untuk mencapai tujuan tersebut akan lebih sulit dan tidak terarah, karena tidak adanya pola atau pedoman yang digunakan sebagai acuan. Dengan kata lain strategi berfungsi untuk mengefektifkan dan mengefisienkan usaha dan proses. (Reza Purnama dkk, 2018:69)

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari kata “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan kepala atau pemimpin dalam organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah tempat atau lembaga yang menjadi tempat untuk menerima dan memberi pelajaran yang terdiri dari pendidik dan peserta didik. Jadi secara umum kepala sekolah adalah seorang pemimpin dalam suatu lembaga yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Wahjosumidjo mengartikannya bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin lembaga sekolah tempat diselenggarakan proses pembelajaran atau tempat terjadinya interaksi antara

pendidik yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. (Abd. Muhaemin Yahya, 2014:16).

Sedangkan menurut Hadari Nawawi adalah orang yang memimpin suatu lembaga formal karena tugas dan berdasarkan surat keputusan badan yang lebih tinggi. (Abd. Muhaemin Yahya, 2014:17).

3. Hakikat Profesionalisme Pendidik

Istilah profesi sering diberi makna secara kabur, karena memang ada perbedaan antara sisi pandang akademik dengan sisi pandang praktikal. Kekaburan makna profesi dapat diperjelas dengan mendudukkannya, baik secara etimologi maupun terminologi. Secara etimologi profesi berasal dari bahasa Inggris *profession* atau bahasa Latin *profecius* yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. (Muhammad Syukur, 2018:169).

Secara terminologi profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya dengan titik tekan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksud disini adalah ada persyaratan

pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis. (Muhammad Syukur, 2018:170).

Sedangkan maksud dari profesional yang menjadi sifat bagi pegawai –yaitu pegawai profesional–adalah (a) bersangkutan dengan profesi; (b) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya; dan (c) mengharuskan pembayaran untuk melakukannya (lawan amatir). Term profesional sendiri berasal dari akar kata profesi yang menunjukkan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga memperoleh kepercayaan dari pihak yang membutuhkan. (Rahendra Maya, 2018:5).

Berdasarkan definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa profesional –atau profesionalitas– berkaitan dengan suatu bidang profesi atau pekerjaan tertentu yang memerlukan keahlian khusus atau kompetensi tertentu berdasarkan profesionalitasnya sehingga layak untuk mendapatkan gaji atau upah dari profesi dan pekerjaannya tersebut. (Rahendra Maya, 2018:5).

Tenaga pendidik atau juga bisa disebut guru, merupakan salah satu profesi yang mana sang guru tersebut

harus mempunyai keahlian khusus sesuai dengan bidang yang akan diajarkannya.

4. Pengetian Kompetensi

Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya dia mengatakan, untuk meningkatkan kompetensi ini tentu diperlukan upaya pendidikan dan pelatihan yang optimal dan berkualitas. Sementara itu, Payong mengatakan bahwa ada perbedaan antara kualifikasi dan kompetensi. Kualifikasi merujuk kepada syarat formal yang harus diselesaikan melalui aktivitas akademik tertentu dan itu dibuktikan dengan adanya ijazah atau sertifikat yang dimiliki setelah yang bersangkutan menyelesaikan studi pada jenjang pendidikan tertentu. Undang-undang No. 14 tahun 2005 mempersyaratkan bahwa guru pada semua jenjang pendidikan haruslah memiliki kualifikasi akademik minimal S-1 atau D-IV. Kualifikasi bersifat statis, artinya pengakuan terhadap kemampuan akademik seseorang yang dibuktikan dengan pemberian ijazah atau sertifikat tidak berubah sejauh yang bersangkutan menyanggah gelar akademik yang sesuai. Orang yang menyanggah gelar

S1 dianggap sebagai sarjana dan layak untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu. Sedangkan kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, akibat dari pendidikan maupun pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu yang didapat, sehingga menyebabkan seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan.

Menurut PERMENDIKNAS No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. (Muslim, 2018:47).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana dalam pengumpulan data nya melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi.

D. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Temuan dan Pembahasan Tentang Strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan teratas dan juga sebagai manajer pendidikan di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membuat strategi sebagai arah untuk mencapai tujuan. Hasil dari wawancara bersama kepala sekolah tentang strategi dalam pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik adalah sebagai berikut: “Ya, tentu saja dalam menjalankan tugas sebagai kepala sekolah saya menyusun strategi dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik. Dimulai dengan menyusun rencana, penerapan strategi secara bertahap, sampai dengan evaluasi yang dilakukan secara intens dalam jangka waktu tertentu. Strategi yang saya susun selalu lebih menitik beratkan kepada guru-guru mata

pelajaran terutama wali kelas, karena merekalah yang lebih sering berinteraksi secara langsung dengan para siswa. Namun walau demikian, saya tidak serta merta melakukan ini dengan seorang diri saja, saya dibantu oleh pihak-pihak lain seperti guru-guru senior dan staf TU. Dalam penyusunan strategi pun selalu diawali dengan musyawarah bersama mereka. Strategi yang saya gunakan adalah, membangun jiwa kebersamaan dan kekeluargaan. Sehingga akan terjalin sebuah ikatan yang mendalam, dimana akan saling mengingatkan, membantu, mendukung, mengoreksi dan memberi motivasi diantara sesama guru. Perhatian berupa motivasi dan nasehat juga kerap kami lakukan, karena memang jiwa manusia itu cenderung cepat lelah dan berkeluh kesah, dengan adanya sedikit nasehat atau asupan motivasi yang bersifat ringan, maka semoga dengan hal ini bisa membakar api semangat seluruh karyawan setiap hari. Kami juga sering melakukan diklat khusus tentang bagaimana menjadi guru yang baik, sebagai ilmu tambahan. Karena guru sebagai media penyalur ilmu pengetahuan terhadap siswa-siswanya juga harus memakai ilmu. Tidak sampai di situ, demi maksimalnya pencapaian

tujuan strategi, kami juga memberikan *reward* bagi guru-guru dan staf lainnya yang berhasil menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal.”

Dalam wawancara mengenai strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik ini, salah seorang guru sekaligus ketua staf TU juga memberikan pernyataan sebagai berikut: “Selaku kepala sekolah pastinya selama ini beliau menggunakan strategi dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik. Walaupun sebenarnya strategi yang digunakan tidak khusus bagi tenaga pendidik atau guru saja, melainkan bagi seluruh staf agar bisa profesional dan berkompeten, hanya saja dalam penitik beratan lebih diutamakan staf guru dan wali kelas. Kepala Madrasah (MA) Al-Hidayah Warungkondang menerapkan pola kerja berdasarkan diantaranya: Perumusan Evaluasi Diri Madrasah (EDM), Perumusan Visi dan Misi serta Tujuan dan menuangkan dalam dokumen kurikulum madrasah, Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, dan Pelaporan kegiatan.”

Dari pernyataan kepala sekolah dan ketua staf TU, guru juga memberikan

pernyataan sebagai berikut: “Tentu, kepala sekolah menggunakan strategi dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik. bahkan dalam perencanaannya pun selalu melibatkan kami selaku guru-guru untuk bermusyawarah menyusun strategi seperti apa yang baik, dan juga tidak jarang kepala sekolah melakukan evaluasi. Strategi yang dilakukan Memberikan motivasi berupa bonus atau penghargaan juga pelatihan untuk tenaga pendidik.”

Guru lainnya juga memberikan pernyataan: “Ya, Mengadakan evaluasi kinerja rutin berupa rapat koordinasi bulanan, Menginstruksikan guru mengikuti MGMP sebagai upaya peningkatan keprofesionalan guru, Memberikan penghargaan bagi guru berprestasi sebagai upaya peningkatan kualitas dan kinerja dll.”

Menurut guru tersebut, dalam upaya mengembangkan para guru, kepala sekolah juga tak jarang memberikan pelayanan yang baik. Berikut pemaparannya:

“Sangat berusaha, selalu ada reward dan bonus bagi guru/pendidik, reward selalu diberikan dalam memotivasi agar bisa lebih baik dan terus baik.”

“Dalam hal penyediaan penunjang sangat diperhatikan dan diprioritaskan, apalagi dalam hal penyediaan sarana dan prasarana belajar mengajar.”

Guru berikutnya juga memberikan pemaparan: “Kepala sekolah menggunakan strategi yang membuat susana kerja terasa lebih seperti kekeluargaan, hal ini sangat luar biasa, sehingga proses pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik menjadi mudah untuk dilaksanakan. Tidak hanya itu, walaupun kami sebenarnya sedang berada di dunia kerja, namun rasanya kami berada dirumah sendiri, kami bagaikan keluarga besar dan saling bersaudara, saling melengkapi dan saling mengkoreksi. Sehingga jika ada yang kurang maka yang lainnya memacu agar kita senantiasa memperbaiki dan terus berkembang.”

Guru berikutnya juga memaparkan: “Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik dengan melakukan diklat, terkadang juga seminar khusus untuk memberikan gambaran terhadap para guru untuk menjadi guru yang baik itu seperti apa.”

“Dalam usahanya, kepala sekolah memang sering sekali menjanjikan sebuah *reward* atau bonus, dan hal ini menjadi pemicu bagi para guru untuk selalu melakukan yang terbaik, memang terkesan seperti anak-anak yang selalu harus di iming-imingi hadiah, namun justru hal ini sangat ampuh untuk dilakukan.”

Dalam sebuah wawancara, seorang narasumber dari staf TU juga memberikan pernyataan: “Ya, Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur adalah dengan meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, selalu melakukan evaluasi, pemberian *reward* ataupun *punishment*.”

Hasil dari wawancara dengan kepala sekolah, guru dan TU maka bisa diketahui bahwa kepala sekolah memang melakukan strategi yang relevan dengan kondisi yang sedang dihadapinya. dan menyusunnya dengan dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur.

2. Temuan dan Pembahasan Tentang Faktor-Faktor yang Mendukung Pengembangan Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur.

Dalam wawancara, kepala sekolah memberikan pernyataan tentang faktor-faktor yang mendukung pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik sebagai berikut: “selama saya menjalankan strategi untuk mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik memang banyak sekali faktor-faktor yang mendukung, diantaranya: a) Adanya program diklat. b) Lingkungan yang mendukung karena begitu dekat dengan masyarakat. c) Program keagamaan yang rutin dan menjadi agenda wajib bagi seluruh staf dan siswa. d) Antusias dan kesadaran dari Guru itu sendiri. e) Sarana dan prasana. Dan mungkin masih banyak lagi, tapi yang barusan saya sebutkan itu yang paling berpengaruh.”

Tentang ini guru juga memberikan pernyataan bahwa ada faktor-faktor

pendukung dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik: a) selalu ada reward dan bonus bagi guru/pendidik, reward selalu diberikan dalam memotivasi agar bisa lebih baik dan terus baik. b) Dalam hal penyediaan penunjang sangat diperhatikan dan diprioritaskan, apalagi dalam hal penyediaan sarana dan prasarana belajar mengajar. c) Kepala Sekolah selalu memberdayakan sistem pengakuan/penghargaan untuk mengapresiasi kinerja para guru, baik berupa penghargaan tertulis maupun tak tertulis. d) Kepala sekolah selalu memberi motivasi, baik itu secara lisan maupun tulisan.

Guru lainnya juga menyebutkan beberapa faktor-faktor pendukung pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik, yaitu: a) Semangat belajar untuk meningkatkan kemampuan mengajar. b) Memperbanyak mengikuti pelatihan-pelatihan. c) Sarana dan prasarana yang baik. d) Mau terbuka atau siap menerima masukan dari pengawas. e) Waktu luang.

Guru berikutnya juga memberikan pemaparan tentang faktor-faktor yang mendukung pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga

pendidik. dikatakan olehnya: “Kepala sekolah membuat Program pemicu, yakni memancing para guru untuk menunjukkan jati diri, pengembangan diri secara sadar, melalui motivasi-motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah.”

Dan tambahannya: “Faktor pendukungnya ada pada diri kepala sekolah sendiri, yakni memiliki kepercayaan diri dan selalu optimis memandang apapun yang terjadi, jarang mengeluh dan selalu mempunyai ide-ide cemerlang.”

Dalam wawancara dengan staf TU, ada beberapa faktor pendukung pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik yang disebutkan oleh ketua TU, yaitu: “Faktor yang mendukung suksesnya strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik adalah : 1) SDM tenaga pendidiknya sendiri. 2) Dukungan Lembaga Naungan Penyelenggara Pendidikan (Yayasan). 3) Dukungan dari pelaksana Kementerian Agama di Lapangan (Pengawas Madrasah)”

Staf TU lainnya juga memberikan pernyataan: “Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah menjadi lebih maksimal pelaksanaannya dengan

mengadakan program diklat, *workshop*, dan seminar.”

3. Temuan dan Pembahasan Tentang Faktor-Faktor yang Menghambat Pengembangan Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi ada beberapa faktor yang menghambat dalam pelaksanaan strategi pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik. Kepala sekolah memaparkan sebagai berikut: “Dalam perjalanannya tidak semua berjalan mulus, pasti ada saja yang namanya halang rintang, termasuk dalam hal ini. Untuk mengembangkan profesionalisme dan kompetensi itu bukanlah hal yang mudah, melainkan perlu niat yang kuat, usaha yang maksimal juga diiringi dengan kesabaran. Dalam hal ini ada beberapa faktor penghambat yang saya temukan. Seperti dana atau keuangan, lahan yang sempit, padatnya lingkungan, kalau sekarang ditambah dengan dampak dari covid-19 yang membuat banyak perubahan besar dalam kegiatan belajar mengajar, sarana dan prasarana yang masih banyak kekurangan dan terkadang masih ada

saja guru yang seperti kurang motivasi dan minat untuk belajar.”

Dalam sebuah wawancara ketua TU juga mengungkapkan: “Yang saya ketahui saat ini, faktor penghambat dalam terlaksananya pelaksanaan pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru adalah Pandemi covid-19 yang mengharuskan kegiatan dilaksanakan di rumah menjadikan koordinasi dan kegiatan pengembangan terhambat dan juga biaya dana BOS madrasah yang telat di salurkan oleh Kementerian Agama terkadang menjadi faktor penghambat.”

Dari pernyataan kepala sekolah dan ketua TU, guru juga memberikan pemaparan tentang hambatan dalam pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik sebagai berikut: a) Sedikitnya pelatihan yang diselenggarakan pemerintah ataupun sekolah. b) Waktu yang kurang bagi guru, karna guru sering diberikan amanah juga dilingkungan tempat tinggalnya. c) Biaya atau uang. e) Motivasi belajar yang masih kurang dari beberapa guru.

Seorang guru lainnya juga memaparkan bahwa: “Terkadang kepala sekolah kerepotan dalam hal dana atau keuangan. Karena uang ini sebagaimana

yang kita fahami, adalah suatu kekuatan yang sangat besar bagi banyak aspek, dan saat uang berkurang maka kekuatanpun seakan ikut melemah.”

Guru lainnya juga berkata: “Hambatannya ya kadang timbul dari kita para guru sendiri, yang kadang jenuh dan bosan, kurang minat dalam pengembangan dan merasa cukup pada apa yang ada dalam diri.”

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, ketua TU dan guru, salah satu staf TU juga memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Lingkungan yang kurang kondusif adalah salah satu faktor penghambat dalam pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik di MA Al-Hidayah ini, dikarenakan terlalu padatnya lingkungan dan kekurangan lahan, sehingga sulit sekali untuk membagi ruangan. Suasana yang sumpek menjadikan kondisi hati cepat bosan. Sehingga semangatpun jadi turun.”

4. Temuan dan Pembahasan tentang Solusi untuk Menanggulangi Hambatan-Hambatan dalam Pengembangan Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, ketua TU, guru dan staf TU, peneliti menemukan beberapa solusi untuk menanggulangi faktor-faktor penghambat dalam pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik.

Kepala sekolah memberikan pernyataan: “Masalah yang saya temui tidak semuanya serta merta mendapatkan solusi begitu saja, terkadang ada beberapa masalah yang harus banyak disabari saja, tapi tetap terus kami cari cara menanganinya. Walaupun demikian, untuk beberapa masalah lain Alhamdulillah kami sudah bisa menemukan cara menanggulangnya, seperti dampak dari covid-19 maka kami memaksimalkan dalam metode daring, tentang lahan yang sempit dan begitu dekat dengan masyarakat maka kami sebisa mungkin

selalu menjalin hubungan baik dan terus melakukan pendekatan pada masyarakat. Untuk menangani guru-guru yang yang mulai lesu dan kurang semangat maka kami dengan sabar terus memotivasi dan membangun minat, bahkan kami juga menjajikan reward bagi setiap staf yang bisa maksimal dalam menjalankan tugasnya.”

Ketua TU memberikan pernyataan bahwa cara menyiasati faktor penghambat dalam terlaksananya pelaksanaan pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik diantaranya: a) Saat Pandemi covid-19 kegiatan pembelajaran dan pengembangan ke profesionalisme dilaksanakan secara daring. b) Menggunakan kas madrasah untuk menanggung biaya kegiatan pengembangan profesionalisme guru.

Dari wawancara kepala sekolah dan ketua TU, guru juga memberikan pernyataan tentang solusi menanggulangi faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik sebagai berikut: a) Meningkatkan motivasi belajar. b) Mau meluangkan waktu dan menyisihkan uang untuk mengikuti. c.) Banyak belajar dari rekan guru yang sudah berpengalaman dan berprestasi.

Staf TU juga memberikan pemaparan: “Melakukan penyesuaian dengan lingkungan adalah solusi terbaik, menerima apa yang didapat, mensyukuri apa yang terjadi, tidak banyak mengeluh, dan hal ini perlu dukungan dari atasan yakni kepala sekolah selaku orang tua dan manajer sekolah agar bisa memberi arahan dan asupan motivasi.”

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa: a) Kepala sekolah MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur, dalam masa kepemimpinannya memang menyusun strategi dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik. Dalam penyusunan strateginya pun ternyata kepala sekolah tidak bergerak sendiri, melainkan didukung oleh beberapa tenaga kependidikan seperti staf TU dan guru-guru yang telah berpengalaman. Strategi ini dimulai dengan menyusun rencana dalam musyawarah, lalu menjalankan apa yang sudah direncanakan,

melakukan pengawasan selama rencana dijalankan dan selalu diadakan evaluasi untuk menilai setiap program yang sudah dilaksanakan. Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah adalah dengan menjadikan dunia pekerjaan yang sifatnya formal dan kaku menjadi lebih santai dan bersifat kekeluargaan, kepala sekolah juga kerap kali memberikan motivasi bagi para tenaga pendidik dan kependidikan, dan tak jarang memberikan reward atau penghargaan bagi siapa saja yang menjalankan tugasnya dengan baik. b) Banyak sekali faktor yang mendukung strategi dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik, faktor tersebut pun bermacam-macam, ada yang memang dari diri kepala sekolah sendiri yang memiliki kepedulian terhadap pendidikan, dan memiliki kemampuan untuk manage para tenaga pendidik. Ada juga faktor yang timbul dari diri para tenaga pendidik itu sendiri yang peka terhadap kekurangan, memiliki kemauan untuk terus maju dan memiliki motivasi yang bagus. Dan ada pula faktor pendukung dari segi keadaan dan situasi, seperti dapat terjalankannya program diklat, workshop, seminar dan program lainnya. Dimana semua hal ini

bersinergi dan saling mendukung. c) Dalam setiap strategi tentunya tidak hanya ada faktor pendukung saja, namun faktor penghambat pun juga kami temukan dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang menghambat dalam pengembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik diantaranya: Keuangan, lahan yang sempit, terdapat guru yang kurang motivasi dan lingkungan yang padat. d) Walau ada beberapa faktor yang memang menghambat strategi dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik di MA Al-Hidayah Warungkondang Cianjur, peneliti menemukan solusi yang dikemukakan oleh para narasumber dalam kegiatan wawancara. Diantaranya: Menggunakan uang kas madrasah untuk menghendel kekurangan dana, memberikan reward untuk menyemangati karyawan atau staf yang kurang bersemangat menjalani tugas, melakukan penyesuaian terhadap lingkungan, dan konsisten melakukan evaluasi untuk mengontrol setiap program yang telah berjalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozaq, Moch. (2017). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingerjo Kabupaten Pringsewu*. Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ginanjar, Hidayat dan Muslihat. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Smp Phasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 02 (01).
- Ginanjar, M.Hidayat dan Marfuah As-Surur. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 3 Karawang*. Jawa Barat. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 01. (02).
- Hamka, Abdul Aziz. (2016). *Karakter Guru Profesional*. Kebayoran Lama Jakarta. Al-Mawardi Prima.
- Maragustam. (2010). *Filsafat Pendidikan Islam, Mencetak Pembelajar Menjadi Insan Paripurna*. Yogyakarta. Penerbit Nuha Litera.
- Maya, Rahendra. (2018). *Pemikiran Al-Sa'di Tentang Kriteria Pegawai Profesional (Studi Terhadap Q.S. Al-Qashash [28]: 26, Hadits-Hadits Terkait, dan Kajian Lainnya)*. Jurnal Perbankan Syariah. STAI Alhidayah Bogor.
- Musfah, Jejen dan Upi Rahmawati. (2019). *Evaluasi Program School For Principal (Spc) Sekolah Guru Indonesia (Sgi)*. Jurnal Pendidikan Islam. VOL: 08/NO: 01 Februari 2019.

- Muslim. (2018). *Kepemimpinan Menurut perspektif Islam dalam membentuk Budaya Organisasi dan pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Doi: 10.30868/im.v3i01.686.
- Purnama, Reza dkk. (2018). *Strategi Mudirdalam Meningkatkanhafalanal-Qur'ansantri(Studi Di Pondok Pesantren An-Nurdesa Sukamantri Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor)*. Prosiding Al Hisayah: Pendidikan Agama Islam.
- Ramadhan, Sandy Rizky dkk. (2018). *Upaya Guru Pendidikan Agama Islam Dan Budipekerti Dalam Mengembangkan Karakter Religius Siswa Kelas Viii Smp Unggulan Citra Nusa Cibinong Kabupaten Bogortahun Ajaran 2018/2019*. Prosiding Alhidayah Pendidikan Agama Islam.
- Sarifudin, Agus. (2019). *Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem Sks Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah*. Jurnal Pendidikan Islam. Vol: 08/No: 02 Agustus 2019.
- Sobri, Rachmad. (2019) *Implementasi Pengelolaan Tenaga Pendidik Di Mi Az-Zahir Palembang*. jurnal manajemen pendidikan islam, Vol. 02.
- Sumar, Warni Tune. (2018). *Strategi pemimpin dalam penguatan iklim sekolah berbasis budaya kearifian lokal (Budaya Huluya)*. Yogyakarta. Deepublish Publisher.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*. Ponorogo. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syafaruddin Dkk. (2020). *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengambilan Keputusan Dan Peningkatan Mutu Di Sma Al-Ulum Kota Medan*. Jurnal Pendidikan Islam. Vol: 09/No: 01 Februari 2020.
- Syukur, Muhammad. (2018). *Pengembangan Profesionalisme Pendidikdalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jrnal Manajemen Pendidikan Islam. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Undang-Undag Sdkdiknas Tahun 2003. bab. 1. ayat (1).
- Yahya, Abd. Muhaemin. (2014). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplemantasikan Manajemen Berbasis Sekolah Di SMP Negeri 2 Tombolo Pao Kec. Tombolo Pao Kab. Gowa*. Tesis. Bidang Pendidikan Dan Keguruan pada Program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
- Yayat dkk. (2017). *Imlementasi Metode Keteladanan Guru Dalam Meningkatkan Akhlak Al-Karimah Siswa Di Smp Islam Al-I'tishom Kelas 7 Tahun Ajaran 2017/2018*. Prosiding Alhidayah Pendidikan Agama Islam.

