

# **UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DENGAN MENERAPKAN KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH PADA SDN 4 SELAT TENGAH KECAMATAN SELAT TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

**Oleh:**  
**BUNGEH, S.Pd**  
**Guru SDN 4 Selat Tengah**

## **ABSTRAK**

Manajerial kepala sekolah adalah kesanggupan atau kecakapan yang diperlihatkan oleh kepala sekolah dalam mengatur dan mendayagunakan semua komponen atau bidang garapan sekolah. Kemampuan tersebut tumbuh melalui proses pembinaan dan ditunjang oleh faktor – faktor yang mempengaruhi dan melatarbelakanginya.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kemampuan seseorang adalah unsur dari kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang di dapat dari pendidikan, latihan, dan pengalaman.

Dalam Implementasi reward pada guru ini, didapati pengaruh yang positif terhadap terciptanya profesionalitas guru dalam kegiatan belajar mengajar, Hal ini ditandai dengan adanya kenaikan signifikan pada tiap siklusnya, siklus I sebesar 44% dan siklus II sebesar 100%. Hal ini menunjukkan keberhasilan kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalitas guru.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hal penting yang harus terus diperhatikan untuk mempertahankan mutu sekolah adalah sumber daya manusia (SDM), dalam hal ini Kepala Sekolah dan guru. Kepala Sekolah yang merupakan pemegang kendali, harus memiliki visi jauh ke depan agar mampu membawa organisasi yang dipimpinnya ke arah yang jelas. Menurut Rodney Overton (Sudrajat, 2008:2) “... pemimpin harus berorientasi pada tujuan, namun realistis”. Lebih lanjut dijelaskan dalam butir tersebut bahwa: “...di bawah kepemimpinannya, segenap usaha organisasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen beserta seluruh substansinya”.

Guru sebagai *key person* tidak kalah pentingnya dari posisi Kepala Sekolah. Guru merupakan orang yang berhubungan langsung dengan peserta didik dan orang tua murid. Untuk itu seorang guru harus mampu menampilkan yang terbaik dalam menjalankan setiap aktivitas tugas dan pelayanannya. Kunci agar guru mau dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal adalah adanya motivasi. Ferdinand Foch (McGinnis, 1991) menyatakan bahwa ‘Senjata paling ampuh di bumi ini ialah jiwa manusia yang terbakar menyala-nyala’. Tingginya profesionalitas guru sangat dipengaruhi juga oleh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemegang kendali (Alan Loy McGinnis, 1991).

Cara yang dapat dilakukan Kepala Sekolah untuk meprofesionalitas guru adalah dengan menyusun visi sekolah yang dirumuskan bersama-sama dengan stakeholder yang ada (salah satunya guru) (Sudrajat, 2008). Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan untuk melihat setiap kemungkinan perubahan yang akan terjadi pada masa yang akan datang agar dapat memberikan gambaran terhadap para penyusun visi tentang segala sesuatu yang harus dilakukan sebagai langkah antisipasi menghadapi masa yang akan datang. Dengan adanya visi yang sesuai dengan kebutuhan zaman dan dirumuskan dengan jelas, diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para guru tentang arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah, sehingga guru memiliki target kerja dan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai sebuah target yang telah disepakati

bersama. Melihat kenyataan saat ini (di Kecamatan Selat khususnya), masih banyak Kepala Sekolah yang sering terlarut dalam aktivitas rutin harian yang cukup menyita waktu dan pikiran dan menganggap masa yang akan datang menjadi hal yang tidak terlalu penting dan tidak prioritas karena belum tiba saatnya. Hal inilah yang sangat mungkin mengakibatkan guru-guru menjadi ikut “jalan di tempat” dan memiliki motivasi kerja yang rendah karena tidak adanya kejelasan arah dan tujuan yang ingin dicapai bersama.

Kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan (sekolah) bertanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggara pendidikan di sekolahnya, melalui peranan – peranan yang dimainkannya. Peranan yang dimainkan kepala sekolah sebagai pemimpin, administrator, manajer, supervisor dan penghubung masyarakat (Soebagio Atmodiwirio, 1991 : 60) .

Tugas kepala sekolah sebagai manajer tenaga kependidikan (guru) adalah mengatur agar guru-guru melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal demi mendukung ketercapaian tujuan sekolah yaitu meningkatnya prestasi belajar siswa. Dengan demikian , dapat disimpulkan bahwa guna menguraikan fungsi dan tugas kepala sekolah agar memudahkan serta dapat menggambarkan suatu keseluruhan tugas kepala sekolah, maka dibuatkan suatu standar kemampuan untuk dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dikerjakan. Kriteria yang dijadikan tolak ukur untuk menilai tingkat manajerial kepala sekolah dilihat dari enam aspek yang sudah jelas menjadi sub bidang garapan, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai seorang manajer. Keenam aspek tersebut yaitu bidang kegiatan kurikulum, bidang kegiatan kesiswaan, bidang kegiatan personalia, bidang kegiatan keuangan, bidang kegiatan sarana prasarana serta bidang kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat.

Dengan demikian sangat menarik untuk di angkat dalam tulisan ini secara formal dengan judul “Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru dengan Menerapkan Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah Pada SDN 4 Selat Tengah Kecamatan Selat Tahun Pelajaran 2016/2017.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang ingin dipecahkan oleh peneliti. Antara lain:

1. Rendahnya profesionalitas guru
2. Kualitas mengajar guru masih kurang baik.
3. Sulitnya kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru
4. Sulitnya kepala sekolah mengevaluasi hasil pembelajaran.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Penerapan Kepemimpinan manajerial yang berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalitas guru?
2. Apakah Profesionalitas guru dalam mengajar dapat meningkat?
3. Bagaimanakah langkah-langkah agar tercipta profesionalitas guru?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Membuktikan secara ilmiah apakah Penerapan Kepemimpinan manajerial berkelanjutan dapat meningkatkan profesionalitas guru dalam mengajar.
2. Mengetahui langkah-langkah yang tepat dalam melakukan Penerapan Kepemimpinan manajerial agar mampu meningkatkan profesionalitas guru.

## **BAB II LANDASAN TEORITIS**

### **A. Manajerial Kepala Sekolah**

#### **1. Pengertian Manajerial Kepala Sekolah**

Di dalam Manajerial kepala sekolah terdapat kemampuan. Kemampuan ini pada dasarnya merupakan usaha untuk memahami perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya, karena kemampuan merupakan modal dasar bagi seseorang yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya secara proporsional. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, dipastikan semakin tinggi pula prestasi kerjanya dan sebaliknya semakin kurang ketidakmampuannya maka akan memperlambat pencapaian tujuan.

Pentingnya kemampuan ini sebagaimana pernyataan Ahmad Jubaidi (1994 : 15) mengemukakan bahwa "Efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian program sangat tergantung pada kemampuan aparat. Semakin tinggi kemampuan aparatur, semakin efisien dan efektif kerjanya". Selanjutnya dijelaskan bahwa efektivitas kerja ialah kemampuan melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, motivasi, loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan program, metode dan cara kerja dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

Dengan demikian kemampuan merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk melaksanakan tugas – tugas dengan efektif dan efisien. Istilah kemampuan mempunyai banyak makna, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, Poerwadarminta diartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan kecakapan, kekuatan untuk melaksanakan sesuatu. Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan atau ability pada dasarnya adalah kesanggupan atau kecakapan seseorang melakukan sesuatu sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal dan dapat dibuktikan saat itu juga, ini memberikan indikasi sampai seberapa jauh kontribusinya terhadap penampilan kerja. Dengan kata lain kemampuan kerja seseorang merupakan indikator terhadap potensi yang dimilikinya itu dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya.

Kepala sekolah merupakan manajer bagi sekolah dimana ia bekerja. Keberhasilan sekolah bertumpu pada kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen pendidikan disekolahnya. Untuk melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab tersebut maka kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan prasyarat mutlak terciptanya sistem manajemen dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

## 2. Faktor – faktor yang mempengaruhi manajerial kepala sekolah

Manajerial kepala sekolah adalah kesanggupan atau kecakapan yang diperlihatkan oleh kepala sekolah dalam mengatur dan mendayagunakan semua komponen atau bidang garapan sekolah. Kemampuan tersebut tumbuh melalui proses pembinaan dan ditunjang oleh faktor–faktor yang mempengaruhi dan melatarbelakanginya.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kemampuan seseorang tersirat dalam pengertian yang didefinisikan oleh Thoha (1995 : 32) bahwa "Kemampuan merupakan salah satu unsur dari kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang di dapat dari pendidikan, latihan, dan pengalaman".

Mud'had Syarifudin (1998 : 45) mengatakan bahwa "Dalam melaksanakan fungsi – fungsi manajemen, kemampuan dipengaruhi oleh latar belakang individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien ". Latar belakang individu manajer yang dimaksud meliputi : pendidikan, motivasi, persepsi, sikap dan kepribadian.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk melihat tingkat kemampuan kepala sekolah sekaligus menemukan faktor – faktor apa yang mempengaruhi tingkat kemampuan tersebut, peneliti menggunakan dimensi – dimensi sebagai berikut :

- a. Faktor – faktor yang ada pada diri kepala sekolah seperti latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, jenis kelamin, persepsi, motif berprestasi dan sebagainya.
- b. Faktor intern organisasi yang meliputi struktur organisasi, kesatuan kelompok, loyalitas anggota dan lain – lain .
- c. Faktor eksternal organisasi yang meliputi dukungan masyarakat, kekuatan politik dan lain – lain.

## 3. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah sebagai Seorang Manajer Tenaga Kependidikan (Guru)

Kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan (sekolah) bertanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggara pendidikan di sekolahnya, melalui peranan – peranan yang dimainkannya. Peranan yang dimainkan kepala sekolah sebagai pemimpin, administrator, manajer, supervisor dan penghubung masyarakat (Soebagio Atmodiwirio, 1991: 60).

Adapun tugas dan pokok kepala sekolah dalam memerankan fungsi tersebut dirumuskan oleh Yoyon Bachtiar ( 1996 : 40 ) sebagai berikut :

- a. Menjabarkan peraturan yang ditetapkan oleh instansi yang lebih tinggi.
- b. Merencanakan dan menetapkan target dan kegiatan – kegiatan yang akan dilaksanakan dalam periode tertentu.
- c. Mengatur dan menetapkan personil yang terlibat dalam kegiatan organisasi.
- d. Menetapkan tugas – tugas dan rincian pekerjaan bagi setiap personil yang terlibat.
- e. Mendelegasikan sebagai tugas dan wewenang kepada personil yang terlibat.
- f. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan.
- g. Menyusun laporan kegiatan dan melaporkannya secara periode kepada instansi yang lebih tinggi.

#### 4. Kepala sekolah sebagai Manajer

Sudah menjadi pengetahuan umum, bahwa manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi usaha para anggota serta memberdayakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperasi, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Menurut Wahyudi (2009:65) kegiatan yang menunjang program sekolah adalah sebagai berikut : Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan, sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil–wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berfikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasive dan dari hati ke hati. Dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya member kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing – masing.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus mendorong keterlibatan kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan , asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas emperisme dan asas integritas.

## B. Profesionalisme Guru

### 1. Pengertian Profesionalisme Guru

Tumbuh dan berkembangnya sekolah ditentukan oleh guru di dalamnya. Profesionalisme guru sebagai bagian paling penting dalam sekolah memegang peranan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan sekolah. Baik buruknya guru biasa dilihat dalam perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran guru di sekolah, dimana perilaku ini terkait dengan proses pencapaian hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan pengertian di atas, profesionalisme guru merupakan kemampuan yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan dengan suatu proses penilaian. Walaupun hasil yang dicapainya itu sesuai dengan apa yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan.

### 2. Tugas, Peranan, dan Tanggung Jawab Guru.

#### a. Tugas Guru.

Guru merupakan profesi yang memiliki ruang lingkup sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih peserta didik dalam wadah atau lingkungan pendidikan. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan Moh. Uzer Usman (1995 : 7) bahwa : “Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.” Dari ungkapan di atas pada dasarnya guru merupakan profesi yang memiliki tugas dan tanggung jawab mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik menuju arah kedewasaan. Dalam hal ini guru memandu seluruh tahapan perkembangan peserta didik, baik yang meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotoriknya sehingga mampu berkembang sebagaimana yang diharapkan. Lebih lanjut pula bahwa guru disamping memiliki peranan di dalam kelas, guru juga memiliki peranan di luar kelas.

#### b. Peranan Guru

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, bahwa peranan seorang guru disamping di kelas, guru memiliki peranan yang sangat besar pula di tengah-tengah masyarakat. Namun peranan dasarnya, seorang guru memiliki tugas pokok yaitu dalam proses belajar mengajar.

Dalam hal ini guru memiliki peranan untuk mampu mengkondisikan proses belajar mengajar yang diselenggarakan mampu mewujudkan tujuan pendidikan Adapun peranan guru menurut Zahara Idris dan Lisman Jamal (1995 : 36) yang dikutip oleh Yayan Rusliana bahwa : Secara umum dapat disebutkan bahwa pendidik mempunyai peranan sebagai berikut :

- Sebagai Komunikator. Maksudnya pendidik itu berfungsi mengajarkan ilmu dan keterampilan kepada peserta didik.
- Sebagai Fasilitator. Maksudnya pendidik itu berfungsi sebagai proses belajar.
- Sebagai Motivator. Maksudnya pendidik itu berperan untuk menimbulkan minat dan semangat kerja peserta didik secara terus menerus.
- Sebagai Administator. Maksudnya pendidik itu berfungsi melaksanakan tugas-tugas yang bersifat administrative, misalnya melaksanakan administrasi kelas.
- Sebagai Konselor. Maksudnya pendidik itu berfungsi untuk membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan, khususnya dalam belajar.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Secara hakikatnya seseorang akan di pengaruhi oleh berbagai faktor yang menyebabkan baik buruknya penampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Terdapat dua faktor yang turut menentukan yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Pendapat ini diambil dari salah satu model yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu yang disebut dengan model Vroomian yang dikemukakan oleh T.R Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:51) bahwa ‘Performance = F (Abilty X

Motivation). Faktor kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan reality ( knowledge + skill ), sehingga para guru bisa ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya (the right man on the right place, the right man on the right job). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai (guru) yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti jika seseorang rendah dalam fungsi/komponen maka kinerjanya pasti akan rendah. Kemampuan (ability) kemampuan seseorang dapat diperoleh dari pelatihan, pengalaman, dan pendidikan.

Sedangkan motivasi merupakan faktor yang timbul dari dalam diri setiap individu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi menurut Donnely yang dikutip oleh Jumadi Tangko (2002:83) dipengaruhi sejumlah faktor yaitu: Faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, mental, dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi, Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan, Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

#### 5. Penilaian Guru

Penilaian guru sangat penting dilakukan oleh lembaga (sekolah) guna mengetahui prestasi kerja yang di capainya. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2000:86) bahwa:

Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat di capai oleh setiap pegawai. Penilaian ini penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi lembaga untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa penilaian ini berguna untuk mengetahui apakah kinerja yang di capai oleh guru meningkat atau tidak. Menurut Sondang P.Siagian (1999:277) bahwa penilaian kinerja pegawai (guru) sangat bermanfaat untuk:

- a. mendorong prestasi kerja/kinerja pegawai (guru)
- b. sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
- c. kepentingan mutasi pegawai (guru). Prestasi kerja pegawai (guru) masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan
- d. menyusun program pendidikan dan latihan
- e. membantu para pegawai (guru) menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan para pegawai (guru) dan kepentingan organisasi (sekolah).

Maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja sangat diperlukan dan bermanfaat untuk memperoleh umpan balik, dan memperbaiki pekerjaan mereka. Hal ini senada dengan pendapat Sedarmayanti (2001:22-23) menyatakan bahwa : Manfaat penilaian prestasi kerja suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan Promosi dan demosi
6. Kesalahan desain pekerjaan
7. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

#### C. Manajerial Kepala Sekolah Pengaruhnya terhadap Profesionalisme Guru

Manajerial kepala sekolah diartikan sebagai kemampuan untuk mengelola sekolah, mengorganisasikan orang dan sumber, mempergunakan tenaga – tenaga yang baik dan teknik kehumasan yang baik, memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam menghadapi beraneka macam subjek yang berkepentingan, seperti orang tua murid dan guru - guru , semua itu adalah tanggung jawab dan tugas dari kepala sekolah.

Selain bertanggung jawab sebagai pengelola satuan pendidikan , kepala sekolah juga sebagai manajer tenaga kependidikan yang mengatur guru – guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dalam ketercapaian tujuan sekolah.

Dijelaskan bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam meningkatkan profesionalisme guru karena dalam indikatornya kemampuan manajerial kepala sekolah terdapat unsur – unsur yang sangat signifikan terhadap meningkatnya profesionalisme guru selama proses belajar mengajar disekolah.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah di SDN 4 Selat Tengah Kecamatan Selat yang beralamat di Jalan Sulawesi No. 08 Kelurahan Selat Barat Kecamatan Selat. Waktu pelaksanaan direncanakan selama satu bulan mulai tanggal 13 Maret 2017 s/d 13 April 2017.

#### **B. Perencanaan Tindakan**

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian tindakan sekolah yang berlangsung selama 2 siklus. Masing-masing siklus terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Metode penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan melaksanakan Penerapan Kepemimpinan manajerial yang meliputi supervise tradisional dan supervise klinis yang secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Perencanaan Awal

Langkah awal yang direncanakan pada penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa kegiatan, yakni:

- a. Identifikasi masalah
- b. Pengajuan proposal
- c. Mempersiapkan instrument

##### 2. Siklus pertama.

###### a. Perencanaan

Pada tahap ini, peneliti merencanakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi jumlah guru yang sudah melaksanakan komponen administrasi kegiatan belajar mengajar.
2. Meminta guru untuk membuat administrasi pribadi dankelas.
3. Peneliti memeriksa administrasi guru dan pola mengajar secara kuantitas dan kualitatif.
4. Peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ditemukan.
5. Menyusun rencana tindakan (berupa penjadwalan supervise individual atau kelompok disesuaikan dengan temuan pada identifikasi masalah)

###### b. Pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti melaksanakan rencana tindakan supervise individual/kelompok untuk menilai administrasi guru yang sudah dikumpulkan sebelumnya. Pelaksanaan supervise dilakukan dengan pertemuan individual office-conference. Hal ini dilakukan terutama kepada guru yang tidak mengumpulkan perangkat pembelajaran, untuk mengetahui penyebab/masalahnya. Tahap ini peneliti rencanakan berlangsung selama 2 bulan dan dilaksanakan bersama-sama dengan kolaborator.

###### c. Observasi

Pada tahap ini peneliti melakukan kegiatan observasi terhadap seluruh kejadian yang terjadi selama tahap pelaksanaan dan mengobservasi hasil awal yang dicapai pada pelaksanaan tindakan siklus 1. Selain itu peneliti juga mengidentifikasi masalah-masalah lanjutan yang timbul dari pelaksanaan tindakan di siklus 1.

###### d. Refleksi

Pada tahap refleksi, peneliti melakukan evaluasi terhadap tindakan dan data-data yang diperoleh. Kemudian dilanjutkan dengan pertemuan bersama kolaborator untuk membahas hasil evaluasi dan penyusunan langkah-langkah untuk siklus kedua.

### 3. Siklus kedua

#### a. Perencanaan

Tahap perencanaan pada siklus kedua ini, peneliti melakukan pertemuan dengan kolaborator untuk menyusun penjadwalan supervise kelas dan menyiapkan instrument supervise untuk siklus kedua.

#### b. Pelaksanaan

Pada tahap ini, guru-guru yang sudah siap perangkat perencanaan pembelajarannya disupervisi kelas oleh peneliti. Hal ini untuk melihat kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran.

#### c. Observasi

Di tahap observasi siklus kedua, peneliti mengobservasi kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran serta melihat keberterimaan siswa dalam proses belajar mengajar. Pada tahap ini pula, peneliti mengumpulkan data-data yang terjadi selama tahap pelaksanaan.

#### d. Refleksi

Pada tahap refleksi siklus kedua, peneliti melakukan evaluasi bersama guru yang disupervisi terhadap hasil observasi di siklus kedua.

### C. Pelaksanaan Tindakan

Bagaimanakah pelaksanaan dari perencanaan tindakan yang diuraikan di atas. Untuk melihat kesesuaian perencanaan tindakan tersebut, maka berikut ini peneliti melaporkan pelaksanaan tindakan sebagai berikut:

#### 1. *Tahap perencanaan Awal*

Langkah awal yang direncanakan pada penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa kegiatan, yakni:

##### a. Identifikasi masalah

Pengidentifikasian masalah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan data penyerahan perangkat pembelajaran Tahun Pelajaran 2016/2017.

##### b. Penyusunan proposal

Penyusunan proposal dilaksanakan oleh peneliti

##### c. Mempersiapkan instrument

Pada tahap ini, peneliti menyiapkan seluruh instrument penelitian berupa lembar pengamatan supervise yang terdiri dari data jumlah guru yang membuat administrasi dan pola mengajar dari supervisi yang telah ada.

### 2. Siklus pertama.

#### a. Perencanaan

Tahap perencanaan pelaksanaan siklus 1 dilaksanakan peneliti pada minggu pertama bulan Maret 2017. Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini dapat dilihat pada table pelaksanaan kegiatan dibawah ini.

#### b. Pelaksanaan

Pelaksanaan tindakan pada siklus pertama dilaksanakan pada 13 Maret 2017.

#### c. Observasi

Pada tahap ini peneliti melakukan kegiatan observasi terhadap seluruh kejadian yang terjadi selama tahap pelaksanaan tindakan siklus 1. Selain itu peneliti juga mengidentifikasi masalah-masalah lanjutan yang timbul dari pelaksanaan tindakan di siklus 1.

#### d. Refleksi

Pada tahap refleksi, peneliti melakukan evaluasi terhadap tindakan dan data-data yang diperoleh. Kemudian dilanjutkan dengan pertemuan bersama kolaborator untuk membahas hasil evaluasi dan penyusunan langkah-langkah untuk siklus kedua. Jadwal kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut:

### 3. Siklus kedua

#### a. Perencanaan

Tahap perencanaan pada siklus kedua ini, peneliti melakukan pertemuan dengan kolaborator untuk menyusun penjadwalan supervise kelas dan menyiapkan instrument supervise untuk siklus kedua.

b. Observasi

Di tahap observasi siklus kedua, peneliti mengobservasi kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran serta melihat keberterimaan siswa dalam proses belajar mengajar. Pada tahap ini pula, peneliti mengumpulkan data-data yang terjadi selama tahap pelaksanaan.

c. Refleksi

Pada tahap refleksi siklus kedua, peneliti melakukan evaluasi bersama guru yang disupervisi terhadap hasil observasi di siklus kedua.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Analisis persiklus

#### 1. Siklus I

##### a. Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat penelitian berupa lembar presensi kehadiran. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi.

##### b. Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk siklus I dilaksanakan pada tanggal 13 Maret 2013 di SDN 4 Selat Tengah Kecamatan Selat dengan jumlah guru sebanyak 9 orang. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai pengamat adalah peneliti dibantu oleh seorang guru. Adapun data hasil penelitian pada siklus I adalah sebagai berikut:

**Tabel Kegiatan Guru Siklus I  
Tahun Pelajaran 2016/2017**

No	Nama Guru	Penilaian					Jumlah Skor	Prosentase
		A	B	C	D	E		
1.	Gusti Rina Mulyati	3	2	2	2	2	11	73
2.	Sumiati M. Bahar	2	2	2	2	3	11	73
3.	Nyalung, S.Pd	3	2	3	2	3	13	87
4.	Ritawati, S.Pd.SD	3	2	2	2	2	11	73
5.	Rusnilawati, S.Pd.I	2	2	2	2	2	10	66
6.	Tari, S.Pd.SD	3	2	3	2	3	13	87
7.	Ritae, S.Pd.SD	3	2	3	2	3	13	87
8.	Murti, S.Th	3	2	3	2	3	13	87
9.	Rinita Indayani, S.Pd	3	2	2	2	2	11	73
Jumlah							106	706
Jumlah seharusnya= 900 Jumlah yang diperoleh = 106 Rata-rata= 11,77 Prosentase di atas nilai minimal sebanyak= 4 orang atau 44%								

Keterangan:

- A. Melaksanakan tugas sesuai dengan harapan organisasi tanpa perintah dan pengawasan dari atasan.
- B. Menggunakan alat tulis menulis kantor secara efektif dan afisien.

- C. Mempunyai semangat kerja yang tinggi.
- D. Mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan atasan dan sesama pegawai lainnya.
- E. Dapat mengatasi masalah yang berkaitan dengan tugas-tugas rutin yang dilaksanakan setiap hari.

Dari tabel di atas jelas terlihat bahwa data guru yang nilai skor di atas minimal (75%) adalah sebesar 44%.

c. Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah kurang meprofesionalitas guru
- 2) Guru tidak terpacu dalam melengkapi administrasi pribadi dan kelas.
- 3) Guru kurang bisa mengembangkan model pembelajaran dikelas.

d. Refisi

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pada siklus I ini masih terdapat kekurangan, sehingga perlu adanya refisi untuk dilakukan pada siklus berikutnya.

- 1) Kepala sekolah lebih terampil dalam memberi motivasi kepada guru
- 2) Kepala sekolah perlu memberikan reward kepada guru yang aktif dan memberikan teguran serta sanksi kepada guru yang tidak mau mengikuti program.

2. Siklus II

a. Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat penelitian berupa lembar presensi kehadiran. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi.

b. Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk siklus II dilaksanakan pada tanggal 19 Maret 2017 di SDN 4 Selat Tengah Kecamatan Selat dengan jumlah guru sebanyak 9 orang. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai pengamat adalah peneliti dibantu oleh seorang guru Agama. Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah sebagai berikut:

**Tabel Kegiatan Guru Siklus II  
Tahun Pelajaran 2016/2017**

No	Nama Guru	Penilaian					Jumlah Skor	Prosentase
		A	B	C	D	E		
1.	Gusti Rina Mulyati	3	3	3	3	2	14	93
2.	Sumiati M. Bahar	3	3	2	3	3	14	93
3.	Nyalung, S.Pd	3	3	3	3	3	15	100
4.	Ritawati, S.Pd.SD	3	3	3	3	3	15	100
5.	Rusnilawati, S.Pd.I	3	3	3	2	3	14	93
6.	Tari, S.Pd.SD	3	3	3	3	3	15	100
7.	Ritae, S.Pd.SD	3	3	3	3	3	15	100
8.	Murti, S.Th	3	3	3	3	3	15	100
9.	Rinita Indayani, S.Pd	3	3	3	3	3	15	100
Jumlah							132	879
Jumlah seharusnya= 900 Jumlah yang diperoleh = 132 Rata-rata= 14,66 Prosentase di atas nilai minimal sebanyak= 9 orang atau 100%								

Keterangan:

- A. Melaksanakan tugas sesuai dengan harapan organisasi tanpa perintah dan pengawasan dari atasan.
- B. Menggunakan alat tulis menulis kantor secara efektif dan efisien.
- C. Mempunyai semangat kerja yang tinggi.
- D. Mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan atasan dan sesama pegawai lainnya.
- E. Dapat mengatasi masalah yang berkaitan dengan tugas-tugas rutin yang dilaksanakan setiap hari.

Dari tabel di atas jelas terlihat bahwa data guru yang nilai skor di atas minimal (75%) adalah sebesar 100%.

c. Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sudah memberikan motivasi kepada guru dalam pembuatan administrasi pribadi dan kelas
2. Kepala Sekolah telah memberikan arahan bagaimana manfaat pembelajaran yang aktif pada anak didik.
3. Guru sudah mulai membuat kelengkapan administrasi pribadi dan kelas.
4. Guru sudah membuat inovasi pembelajaran yang aktif di dalam kegiatan belajar mengajar.

d. Refisi

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pada siklus II ini sudah berjalan dengan baik dan mendapatkan perubahan yang signifikan dalam kedisiplinan guru di dalam kelas berupa pelaksanaan administrasi dan pembelajaran.

## **B. Pembahasan**

1. Pelaksanaan Profesionalitas Guru

Dalam pelaksanaan kegiatan administrasi pribadi dan kelas, guru telah melaksanakan dengan baik, hal itu terbukti dengan adanya peningkatan prosentase kehadiran. Dari siklus pertama sebanyak 44% meningkat ke siklus II sebanyak 100%. Terdapat peningkatan sebanyak 56%.

2. Profesionalitas Guru

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari data guru, telah terbukti guru sudah mulai aktif dalam membuat administrasi pribadi dan kelas serta pengelolaan kelas dan inovasi pembelajaran.

## **BAB V PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang terurai, kami dapat menyimpulkan bahwa: Profesionalitas guru yang rendah bisa di dongkrak dengan menerapkan kepemimpinan manajerial. Sehingga terjadi peningkatan sebesar 56% , siklus I sebesar 44% meningkat menjadi 100% pada siklus II.

**B. Saran**

1. Untuk kawan-kawan kepala sekolah, motivasi merupakan sebuah keharusan dalam meningkatkan profesionalitas guru dan karyawan. Oleh karena itu jangan bosan dan lelah untuk terus mengingatkan dan memberi motivasi.
2. Untuk pengawas diharapkan masukan dan pengarahan yang lebih memotivasi para guru, agar didapat profesionalitas yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin. (1989) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Bina Aksara
- Atmodiwiryo, Soebagio dan Toto Siwanto, Soeranto. (1991) *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang : CV.Adhi Waskita
- BSNP. .Permendiknas No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah Faisal , Sanafiah. (1982) *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya : Usaha Nasional
- Gafar, Mohamad Fakry. (1987) *Perencanaan Pendidikan , Teori Dan Metodologi*, Bandung : FPS IKIP
- Gaffer, Mohamad Fakry. (1987) “ *Manajemen Pendidikan*” Makalah Workshop Pembinaan Widya Perumental Spektrum II, Bandung
- Hadari Nawawi. (1983). *Adminidtrasi Pendidikan*. Jakarta : Gunung Agung Irianto, Yoyon Bahtiar. (1996). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Pendidikan*. Makalah. Materi P2M Jurusan Adpend FIP IKIP Bandung
- Kauffman, and Roger, A. (1972). *Educational System Planning*. Englewwod : Prentice Hall Inc
- Nur Muhammad, Tonich Uda, Rinto Alexandro, 2016, *Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya*, Jurnal Pendidikan IPS (JPIPS) Vol 6 No 2 Desember 2016.
- Ravianto. J. (1985). *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidika Dasar*. Jakarta : SIUP Rusyana, A. Tabrani dan Wijaya, Cece. (1994). *Kemampuan Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Rosdakarya
- Pidarta, Made. (1995). *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta : Balai Pustaka
- Poerwadarminta, W.JS. (1985). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Sudjana,. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung. Tarsito
- Sugiono,. (2000) *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabetha
- Sutisna, Otang. (1983). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. Bandung : Angkasa
- Surakhmad, Winarno. (1985). *Pengantar Penelitian Ilmiah : Dasar, Metode Teknik*. Bandung : Tarsito
- Thoha, Miftah. (1995). *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta : Rajawali
- Tim Dosen Adpend. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung. Jurusan Administrasi Pendidikan
- Turmudi, Udi. (1991) *Manajemen Sekolah : Suatu Pendekatan Sistem*, Diklat Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan IKIP Bandung : Tidak diterbitkan
- Winardi. (1990). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Bandung : Rineka Cipta