

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN DI SDN 4 METRO TIMUR

Oleh

Yuliana, Bujang Rahman, Sulton Djasmi

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng Bandar Lampung

E-mail: mpyuliana@gmail.com

HP: 081379149664

Abstract: The Role of Principal Leadership in Sustainable Professional Development in 4th State Elementary School, East Metro. This study aims to analyze and describe the teachers' understanding of the ongoing professional development (PKB), the principal leadership role as a motivator, the role of school leadership as an innovator, the principal's leadership role as aspirator in ongoing professional development for teachers to make professional and constraints faced by teachers in 4th state elementary School, east metro; to meet the demands of continuous professional development. This type of research is descriptive qualitative research approach with a case study design. Data were 12 informants obtained through observations, interviews and documentation. Informant of this study is the principal, school superintendent, head of department Dikbudpora, and teachers. Purpose of the research use sampling techniques. The results of the research data showed : 1) the extent of teachers' understanding of self-development agreements, namely training, workshops, seminars, TOD and manufacture of scientific work, 2) the role of the principal as a motivator done by including teachers in training activities, monitoring and supervision in learning activities, workshops writing scientific papers and always gives motivation in the learning process, 3) the principal's role as an innovator with the steps undertaken principals that facilitates the teacher to constantly make innovations in implementing elements of the CBA, create ideas with creative new ideas, take real action in expressing new ideas to bring in skilled staff, be exemplary and disciplined in carrying out the duties and have the school work plan, 4) the role of the principal as an aspirator done by inviting dialogue and discussion with teachers in resolve problems, provide an opportunity for teachers to participate in a collective, utilizing information technology and teacher presented his knowledge to other teachers, 5) obstacles encountered in low CLA include teachers'

understanding of the CBA, the dominant teacher age is advanced, was nearing retirement and teachers who are less proficient in the development of information technology.

Keywords: role, principal leadership, ongoing professional development

Abstrak: Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SD N 4 Metro Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pemahaman guru tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator, peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai inovator, peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai aspirator dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk menjadikan guru profesional dan kendala yang dihadapi guru SD Negeri 4 Metro Timur untuk memenuhi tuntutan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Jenis penelitian adalah dengan pendekatan penelitian kualitatif diskriptif dengan rancangan studi kasus. Data sebanyak 12 informan diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan penelitian ini adalah kepala sekolah, pengawas sekolah, kabid dinas dikbudpora, dan guru. Penelitian menggunakan teknik *Purpose Sampling*. Hasil penelitian diperoleh data: (1) pemahaman guru tentang PKB sebatas pengembangan diri, yaitu pelatihan, workshop, seminar, PTK dan pembuatan karya ilmiah, (2) peran kepala sekolah sebagai motivator dilakukan dengan mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan, melakukan monitoring dan supervisi dalam kegiatan pembelajaran, workshop penulisan karya ilmiah dan selalu memberi motivasi dalam proses pembelajaran, (3) peran kepala sekolah sebagai inovator dengan langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah yaitu memfasilitasi guru untuk selalu membuat inovasi dalam melaksanakan unsur- unsur PKB, menciptakan ide-ide baru dengan kreatif, melakukan tindakan nyata dalam menuangkan ide-ide baru dengan mendatangkan staf ahli, menjadi teladan dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan memiliki rencana kerja sekolah, (4) peran kepala sekolah sebagai aspirator dilakukan dengan mengajak berdialog dan berdiskusi dengan guru dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan PKB, memanfaatkan teknologi informasi dan guru mempresentasikan ilmu yang dimiliki kepada guru yang lain, (5) kendala yang dihadapi dalam PKB meliputi rendah pemahaman guru dalam PKB, usia guru yang dominan sudah lanjut, sudah mendekati masa pensiun dan guru yang kurang mahir dalam perkembangan teknologi informasi.

Kata kunci: peran, kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan

Telah ditemukan dalam berbagai studi baik di Indonesia maupun di berbagai Negara, bahwa komponen yang paling kuat pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan dua contoh kebijakan pemerintah yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas guru dalam rangka mewujudkan peningkatan mutu pendidik secara berkelanjutan.

Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (UU No 14 2005). Kompetensi guru tersebut harus ditingkatkan secara terus menerus agar menghasilkan guru yang berkualitas dan profesional. Guru sebagai sumber daya manusia yang ada di sekolah harus selalu mempunyai inovasi dan kreatif dalam pembelajaran dan pengembangan diri untuk kemajuan kompetensinya secara individu. Hal ini sangat diperlukan khususnya untuk guru-guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan meningkatkan kompetensinya dengan jalan melalui pelatihan-pelatihan, Penelitian Tindakan Kelas, pembuatan karya-karya ilmiah dan inovasi ilmiah yang salah satu tujuannya nanti dapat membantu untuk kenaikan pangkat sehingga pada akhirnya menjadi guru profesional.

Pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu jalan bagi guru untuk meningkatkan karirnya di bidang pendidikan. Secara otomatis yang melaksanakan program PKB tersebut adalah para pendidik baik dari tingkat SD, SMP, SMA, maupun perguruan tinggi. Apabila program peningkatan karir guru ini dilaksanakan secara maksimal dan berkesinambungan atau terus-menerus, maka menghasilkan guru profesional sehingga kualitas pembelajaran semakin baik. Semakin baik kualitas pembelajaran prestasi peserta didik semakin meningkat. Tetapi apabila PKB tidak dilaksanakan secara baik dan maksimal, maka tidak menghasilkan kualitas guru yang profesional di bidangnya. Hal ini mengakibatkan kualitas pembelajaran menjadi tidak berkualitas, karena guru tidak mempunyai inovasi dan kreatifitas dalam mengajar, sehingga tidak akan menghasilkan keluaran peserta didik yang berprestasi.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sendiri mempunyai 3 (tiga) unsur utama, yaitu Pengembangan Diri, Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif. Dengan adanya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan diharapkan guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam hal pengembangan ilmiah dan cara berfikirnya dengan lebih kreatif (Zainal Aqib, 2013:28).

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar kompetensi mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya (Buku 1 Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, 2011:8).

Pelaksanaan PKB akan berjalan dengan baik apabila adanya pembinaan yang baik pula dari pejabat-pejabat yang berwenang, seperti pemerintah, pengawas sekolah dan kepala sekolah. Di instansi pendidikan/sekolah yang wajib dan berhak membina adalah kepala sekolah. Kepala sekolah dengan kepemimpinan yang baik akan menghasilkan guru profesional dan peserta didik yang berkualitas.

Agar semua pelaksanaan PKB itu dapat berjalan dengan baik, maka peran kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Pada tingkat operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada digaris terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin.

Berdasarkan pengertian tersebut, kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting sebagai pemberi motivasi di sekolah. Peran kepala sekolah sebagai motivator atau pendorong dalam pembinaan guru di sekolah akan mengakibatkan guru menjadi bersemangat dalam mengembangkan dirinya untuk kemajuan dan peningkatan karirnya secara individu dan akan menghasilkan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik.

Selain peran kepala sekolah sebagai motivator, dalam penelitian ini dijelaskan pula peran kepala sekolah sebagai inovator. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, dapat menemukan gagasan-gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan yang dilakukan untuk memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan yang dipimpinnya di sekolah.

Disamping itu, kepala sekolah juga harus berperan sebagai aspirator bagi guru agar termotivasi untuk selalu melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Dengan adanya peran kepala sekolah tersebut, maka hal ini akan berimbas kepada peningkatan mutu guru dan peserta didik dalam mengikuti pembelajaran, sehingga prestasi peserta didik menjadi semakin meningkat dan memuaskan.

Seorang pemimpin harus mampu memberi contoh dan mengayomi bawahannya, memotivasi dan menggerakkan agar semua komponen yang ada dapat dan mau bekerja secara optimal sesuai dengan uraian tugas yang telah diberikan dan melaksanakannya dengan ikhlas serta penuh tanggungjawab untuk meningkatkan mutu

pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut sangatlah diperlukan guru yang berkualitas, yaitu guru yang mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang pelajaran yang diampunya. Proses pembelajaran akan dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan peserta didik yang mempunyai kemampuan yang baik di bidang akademik khususnya dihasilkan dari seorang guru yang berkualitas dan bagaimana proses pembelajaran yang baik dan menarik peserta didik.

Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri (Peters dan Austin dalam Sallis, 2010:29). Mutu tidaklah sama dengan *high quality* maupun *top quality*. Mutu merupakan sebuah cara yang menentukan apakah produk terlahir sesuai dengan standar atau belum. Produk atau layanan yang memiliki mutu, dalam konsep relatif tidak harus mahal dan eksklusif.

Secara singkat, mutu dapat diartikan sebagai kesesuaian penggunaan atau kesesuaian tujuan atau kepuasan pelanggan atau pemenuhan terhadap persyaratan. Mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut juga dengan istilah mutu sesuai persepsi pelanggan (*quality in perception*), disamping mutu juga dapat muncul dari produsen/internal organisasi/institusi (*quality in fact*). Jadi, prinsip mutu yaitu memenuhi kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) (Sallis, 2010:56).

Dalam konteks guru, makna profesionalisme sangat penting, karena profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan

pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orangtua, masyarakat dan institusi sekolah itu sendiri (Suyanto dan Djihad, 2013:25).

Disisi yang lain, “profesionalisasi” adalah suatu proses menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan profesionalisasi, para guru secara bertahap diharapkan akan mencapai suatu derajat kriteria profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yaitu berpendidikan akademik S-1 atau D-IV dan telah lulus sertifikasi pendidikan. Kompetensi yang dimiliki guru profesional sesuai dengan UU Guru dan Dosen Pasal 10 ayat 1 adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Suyanto dan Djihad, 2013:25).

Menurut Supriadi (1999:98) untuk menjadi professional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal: *Pertama*, guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. *Ketiga*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil

belajar. *Keempat*, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman, ia harus tahu mana yang benar dan salah serta baik buruk dampaknya pada proses belajar siswa. *Kelima*, guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu.

Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membaca perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Dengan demikian, semua siswa diharapkan dapat mempunyai pengetahuan lebih, mempunyai keterampilan lebih baik dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya.

PKB mencakup tiga hal, yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Pengembangan diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/pembimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas

tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi dan seni.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif rancangan studi kasus, karena rancangan studi kasus adalah salah satu metode penelitian ilmu-ilmu sosial yang merupakan strategi yang cocok jika suatu pertanyaan suatu penelitiannya adalah bagaimana dan mengapa.

Pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dipilih karena dalam pendekatan kualitatif diperlukan yang mendalam dengan latar belakang yang alami (*natural setting*). Sebagaimana diungkapkan Sugiyono (2009:8) bahwa metode penelitian kualitatif sering disebut penelitian naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi yang alami (*natural setting*). Penelitian kualitatif memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*).

Data yang diungkap dalam penelitian ini berupa kata-kata, kalimat-kalimat, paragraf-paragraf,

dokumen-dokumen dan bukan berupa angka-angka. Obyek penelitian tidak diperlakukan khusus atau dimanipulasi sehingga data yang diperoleh tetap berada pada kondisi alami sebagai salah satu karakteristik penelitian kualitatif.

Rancangan studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain studi kasus tunggal (*single-case studies*), yang dilihat dari studi *cross sectional* yakni berupaya mempersingkat waktu observasinya dengan cara mengobservasi pada beberapa tahap atau tingkatan perkembangan tertentu, dengan harapan dari beberapa tahap atau tingkatan akan diperoleh dan dibuat suatu kesimpulan.

Pemilihan rancangan penelitian menggunakan studi kasus, karena memiliki tujuan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan *how* dan *way* dalam mengetahui peran kepala sekolah dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Seperti yang dikemukakan oleh Black dan Champion dalam Burhan Bungin (2008:23) bahwa studi kasus dapat memiliki keunggulan spesifik, yakni: (1) bersifat luwes berkenaan dengan metode pengumpulan data yang digunakan, (2) keluwesan studi kasus menjangkau dimensi yang sesungguhnya dari topik yang diselidiki, (3) dapat dilaksanakan secara praktis di dalam banyak lingkungan sosial, (4) studi kasus menawarkan kesempatan menguji teori, (5) studi kasus bisa sangat murah, tergantung pada jangkauan penyelidikan dan tipe teknik pengumpulan data yang digunakan.

Miles dan Huberman (1992:2) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah manusia dan bukan manusia. Sumber data

manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci, sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen-dokumen yang relevan dengan fokus penelitian seperti gambar, foto, catatan atau tulisan-tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.

Ciri-ciri umum manusia sebagai instrumen mencakup segi reponsif, dapat menyesuaikan diri, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, memproses dan mengikhtisarkan dan memanfaatkan kesempatan mencari respons yang tidak lazim atau *idiosinkratik* (Moleong, 2013:168).

Penelitian kualitatif secara umum terdapat 4 teknik pengumpulan data, yaitu data dapat dikumpul melalui teknik: 1) pengamatan/observasi, 2) wawancara, 3) dokumentasi 4) gabungan/triangulasi (Sugiyono, 2009:225).

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data tentang pemahaman guru tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan, peran kepala sekolah sebagai motivator dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan, peran kepala sekolah sebagai aspirator dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan dan kendala-kendala dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan

ditanyakan (Sugiyono, 2009:233-234).

peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang

dikerjakan oleh sumber data dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap pelaku yang nampak.



Gambar 3.1 : Pola Interaktif Analisis Data Penelitian
Sumber : Adaptasi dan Modifikasi dari Miles dan Huberman (1992:20)

Menurut Sugiyono (2009:270), pengecekan keabsahan data merupakan bagian terpenting dan tidak terpisahkan dalam penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data penelitian, melalui uji kredibilitas dan (validasi interbal), uji dependabilitas (*realibilitas*) data, uji transferabilitas (validitas eksternal/ eneralisasi) dan uji konfirmabilitas (*objektifitas*). Namun yang utama adalah uji kredibilitas data yaitu dengan melakukan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, memberi cek dan analisis kasus negatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian disesuaikan dengan fokus penelitian, yaitu: 1) Pemahaman guru tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, 2) Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, 3) Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai aspirator dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, 4) Kendala-kendala yang dihadapi guru dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Pemahaman Guru Tentang PKB

Pada temuan penelitian tentang pemahaman guru tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan, dijelaskan tentang 3 (tiga) unsur utama, yaitu Pengem-

bangun Diri, Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif.

Temuan penelitian menjelaskan bahwa di tempat peneliti mengadakan penelitian, pada umumnya guru sudah memahami tentang Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan, akan tetapi mereka baru melaksanakan unsur Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dalam hal pengembangan diri, yaitu mengikuti pelatihan-pelatihan pendidikan, workshop-workshop, Kelompok Kerja Guru dalam pembuatan soal-soal semester.

Sedangkan dalam hal unsur publikasi ilmiah, guru-guru di SDN 4 Metro Timur baru memahami tentang pembuatan Penelitian Tindakan Kelas dan belum semuanya melaksanakannya. Dari guru-guru yang sudah mempunyai golongan IV a, baru sekitar 3 orang guru yang sudah pernah membuat Penelitian Tindakan Kelas untuk keperluan kenaikan pangkat atau sekitar 40% dari total 12 orang guru yang mempunyai golongan IV a.

Dalam hal Karya inovatif, guru-guru SDN 4 belum sepenuhnya melaksanakan unsur tersebut, yang merupakan unsur terakhir dalam Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. Pada umumnya guru mengatakan kurang mempunyai waktu dalam mencoba membuat sesuatu seperti penemuan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni sederhana, pembuatan alat peraga, pedoman penyusunan soal dan sejenisnya baik di tingkat provinsi maupun nasional.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (pasal 1 ayat 4) disebutkan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan ke-

hidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

“Profesionalisme” adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang mempunyai profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional.

Dalam konteks guru, makna profesionalisme sangat penting, karena profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orangtua, masyarakat dan institusi sekolah itu sendiri (Suyanto dan Djihad, 2013:25).

Disisi yang lain, “profesionalisasi” adalah suatu proses menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan profesionalisasi, para guru secara bertahap diharapkan akan mencapai suatu derajat kriteria profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yaitu berpendidikan akademik S-1 atau D-IV dan telah lulus

sertifikasi pendidikan. Kompetensi yang dimiliki guru profesional sesuai dengan UU Guru dan Dosen Pasal 10 ayat 1 adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Suyanto dan Djihad, 2013:25).

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka seorang guru harus mempunyai kemampuan yang dapat meningkatkan mutu dirinya sendiri maupun mutu peserta didik melalui Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. Oleh karena itu, proses Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan harus dimulai dari guru sendiri dengan melibatkan secara aktif guru sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya, baik dalam penguasaan materi, pemahaman konteks, keterampilan dan lain-lain sesuai dengan tujuan peningkatan layanan pendidikan di sekolah sehingga dapat terwujud seorang guru yang professional.

Menurut pendapat Hazkew dan Mc. Lendon dalam Uno (2008:15): *“Teacher is professional person who conducts classes.”* (Guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas). Sedangkan menurut Grambs dan Mc. Clare dalam Uno (2008:15) : *“teacher are those persons who consciously direct the experiences and behavior of and individual so that education takes places.”* (Guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan).

Jadi, guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik,

mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Peran Kepemimpinan Kepala Sebagai Motivator Dalam PKB

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator sangat menentukan dalam kegiatan PKB. Kepala sekolah secara terus menerus memberikan motivasi kepada guru agar selalu mengembangkan diri khususnya yang merupakan kegiatan PKB.

Menurut Miskel, Wayne K (2005:157), Motivation is :

“generally defined as an internal state that stimulates, directs, and maintains behavior. Psychologists who study motivation have focused on five basic aspects: choices, initiation, intensity, persistence, and reaction.”

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai keadaan dari dalam untuk merangsang, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Para psikolog yang mengkaji motivasi telah berfokus pada lima aspek dasar: pilihan, inisiasi, intensitas, ketekunan, dan reaksi.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai peran untuk selalu memotivasi guru untuk peningkatan mutu guru dan layanan pendidikan di sekolah. Sesuai dengan unsur di dalam Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan, kepala sekolah selalu mengikut sertakan

guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan. Setiap ada pelatihan baik di tingkat kota maupun provinsi dan nasional, kepala sekolah selalu mengutus guru untuk mengikutinya.

Dari hasil penelitian, bahwa sudah banyak guru di SDN 4 Metro Timur yang mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dirinya sendiri maupun kualitas peserta didik. Pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti diantaranya adalah: (1) Workshop pembuatan soal semester, (2) Pelatihan kurikulum 2013, (3) Workshop KKG, dan (4) Seminar-seminar.

Guru selalu bersemangat apabila kepala sekolah mengirim mereka untuk mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini dikarenakan guru sudah semakin menyadari bahwa tujuan mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas guru menjadi guru yang bermutu dan profesional.

Dalam hal pembelajaran, kepala sekolah selalu memotivasi guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan maksimal. Kepala sekolah selalu mengajak guru untuk memanfaatkan fasilitas yang ada di sekolah untuk memperlancar proses pembelajaran. Kepala sekolah selalu memonitoring dan melakukan supervisi dalam kegiatan pembelajaran guru di dalam kelas maupun di luar kelas.

Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang pertama adalah pengembangan diri. Dalam hal ini kepala sekolah selalu mendorong guru dan tidak henti-hentinya mengajak guru untuk belajar menulis, khususnya dalam penulisan karya ilmiah untuk meningkatkan kreatifitas guru dalam berfikir.

Disamping itu, kepala sekolah juga mengikut sertakan guru apabila ada kegiatan workshop penulisan karya ilmiah atau bahkan mengadakan sendiri workshop di sekolah tentang penulisan karya ilmiah yang diikuti oleh guru-guru SDN 4 Metro Timur sendiri dan guru-guru sekolah dasar dari sekolah lain.

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Inovator Dalam PKB

Dalam rangka melakukan peranannya sebagai inovator, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class* (mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi pola kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas sendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya). *Moving class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Aspirator Dalam PKB

Sesuai dengan fokus penelitian, peran kepala sekolah yang lainnya adalah sebagai seorang aspirator bagi guru-guru di sekolah. Sebagai kepala sekolah yang salah satu perannya adalah sebagai pemberi inovasi bagi para guru di sekolah untuk mengembangkan dirinya, maka dalam hal memberikan inspirasi kepala sekolah harus selalu melakukannya untuk kemajuan guru dan peserta didik yang dipimpinnya di sekolah. Seorang kepala sekolah harus memberikan semangat yang positif untuk peningkatan kualitas guru menjadi guru yang profesional. Karena dengan guru menjadi profesional secara otomatis kualitas peserta didik pun menjadi ikut meningkat.

Kepala sekolah juga harus selalu memberikan aspirasi secara terus menerus kepada guru untuk meningkatkan kualitas profesionalismenya menjadi guru profesional.

Menurut Eric G. Stephan, R. Wayne Pace (2002:65-68) :

“Five Great creativity suggestion of aspiration are : one question, innocently asked, can change the whole direction of a conversation. Second, be aware that how you design or redesign something determines for a long time how you will use it. A third suggestion is to take advantage of the information technology available to everyone. Our fourth suggestion is to involve more than one person to bring a creative idea into fruition. Our fifth and final suggestion is to teach your people how to be more innovative by holding a practice session. Organize a meeting of your people or have a professional

consultant help you facilitate one.”

Lima langkah terbaik untuk meningkatkan aspirasi adalah pertama melaksanakan diskusi dan tanya jawab kepada guru agar dengan leluasa dapat menyampaikan maksud, ide dan gagasan menjadi sebuah dialog yang kreatif dan bersifat membangun.

Kepala sekolah di SDN 4 Metro Timur selalu mengadakan dialog dan diskusi dengan semua guru setiap harinya. Dialog dan diskusi rutin selalu dilakukan pada hari Senin setelah pelaksanaan upacara bendera. Pada kesempatan tersebut, kepala sekolah selalu memberikan informasi baru bagi guru, memberikan pengarahan dan menanyakan permasalahan yang terjadi dan bersama-sama mencari solusi penyelesaiannya.

Hal yang kedua adalah, sebagai seorang pemimpin harus bisa memperhatikan bagaimana situasi dan kondisi lingkungan sekolah dalam menetapkan aturan-aturan agar dapat dilaksanakan dengan baik oleh seluruh warga sekolah sehingga mampu berpengaruh dengan baik dalam memajukan lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Hubungan kepala sekolah dengan guru di SDN 4 Metro Timur terjalin sangat baik dan kekeluargaannya terlihat sangat kental. Tidak ada pemisah antara kepala sekolah dengan guru, sehingga guru selalu terbuka dengan kepala sekolah dan menceritakan permasalahan-permasalahanyang dihadapi baik di lingkungan sekolah maupun permasalahan pribadi.

Ketiga adalah memanfaatkan keuntungan dari kemajuan teknologi kepada semua orang. Dengan

adanya internet akan mempercepat untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan sehingga ide maupun pendapat yang disampaikan akan cepat sampai ke tujuan. Selain itu selalu melibatkan orang lebih dari satu untuk membawa suatu gagasan kreatif ke dalam penyelesaian masalah.

Kepala sekolah selalu meminta guru untuk belajar komputer, laptop maupun notebook untuk meningkatkan kualitas dirinya dan tidak gaptek dalam kemajuan teknologi informasi.

Keempat, melibatkan banyak anggota untuk menciptakan ide kreatif untuk mewujudkan terciptanya harapan yang diinginkan. Sebagai seorang pemimpin harus dapat memilah anggotanya sesuai dengan kemampuannya, sehingga anggota dapat bekerjasama secara optimal dan benar-benar kompeten.

Disamping itu, di SDN 4 Metro Timur kepala sekolah selalu mengajak guru untuk menciptakan sesuatu yang baru, seperti membuat alat peraga, membuat pembelajaran menjadi lebih menyenangkan (pembelajaran paikem gembrot), membuat hasil karya dengan memanfaatkan lingkungan sekitar sekolah, dan lain-lain.

Kelima, meningkatkan inovasi dengan memperbanyak pelatihan-pelatihan untuk dapat mengukur kemampuan anggota dalam pemecahan masalah yang dihadapi.

Kepala sekolah selalu meminta guru mempresentasikan ilmu yang dimiliki setelah mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan, seminar maupun workshop kepada guru-guru yang lain. Tujuannya adalah agar guru-guru yang tidak mengikuti kegiatan tersebut sama-sama men-

dapatkan ilmu dan informasi yang baru.

Dari semua uraian di atas, jelaslah bahwa kepala sekolah di SDN 4 Metro Timur tidak pernah berhenti untuk memotivasi, merangsang guru untuk meningkatkan kualitas diri untuk meningkatkan mutu guru dan peserta didik, dan selalu mengadakan pendekatan secara kekeluargaan dengan sangat baik sehingga suasana pembelajaran dan lingkungan sekolah menjadi nyaman dan menyenangkan. Dengan hal tersebut, guru akan leluasa dan bersemangat lagi dalam meningkatkan kualitas dan mutu profesionalismenya sebagai seorang guru melalui pengembangan keprofesionalismenya berkelanjutan dan 3 (tiga) unsur yang ada di dalamnya, yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

Kendala-kendala Yang Dihadapi Guru Dalam PKB

Permasalahan yang dihadapi guru dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesionalismenya Berkelanjutan adalah bahwa guru pada umumnya belum memahami secara lebih mendalam tentang Pengembangan Keprofesionalismenya Berkelanjutan. Banyak unsur-unsur di dalam PKB yang harus dipahami oleh guru untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Peneliti mengemukakan bahwa adanya kendala yang dihadapi guru dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesionalismenya Berkelanjutan dikarenakan oleh beberapa faktor, yaitu kurangnya pemahaman guru tentang Pengembangan Keprofesionalismenya Berkelanjutan. Untuk mengatasi hal tersebut, guru selalu memberikan masukan dan informasi-informasi baru baik berupa wacana maupun

dalam bentuk diskusi dan dialog bersama-sama guru.

Selain itu, faktor usia juga merupakan faktor yang dapat menghambat seorang guru dalam melaksanakan pengembangan diri, salah satunya dalam melakukan proses kenaikan pangkatnya. Padahal salah satu syarat utama dalam kenaikan pangkat adalah melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Dalam hal ini kepala sekolah juga terus dan selalu mengupayakan agar guru yang mempunyai usia sudah lebih dari 50 tahun atau mendekati masa pensiun agar terus meningkatkan kualitasnya sebagai guru. Kepala sekolah tidak bosan-bosannya mengajak guru yang sudah mempunyai golongan IV a dan lama tidak melaksanakan kenaikan pangkat untuk segera melakukan proses kenaikan pangkat. Memang untuk mengurus kenaikan pangkat guru banyak persyaratan yang harus dipenuhi dan salah satunya ada pada unsur-unsur di dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, sehingga kepala sekolah selalu dan berusaha terus menyemangati guru yang terhambat dalam kenaikan pangkatnya. Kepala sekolah selalu memberikan masukan kepada guru-guru yang berhenti pada golongan IVa untuk mengurus kenaikan pangkatnya, bahwa salah satu manfaatnya adalah berguna dalam hal pengembangan diri guru.

Disamping permasalahan tersebut di atas, kendala kurangnya pengetahuan guru akan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi merupakan faktor yang sangat dominan. Apalagi bagi guru yang sudah mendekati masa pensiun rata-rata sudah enggan dan tidak bersemangat dalam menggunakan teknologi informasi, seperti kom-

puter, laptop, notebook dan lain-lain. Akan tetapi, kepala sekolah di SDN 4 Metro Timur tidak putus-putusnya mengajak guru-guru tersebut untuk belajar dan belajar. Kepala sekolah mempunyai prinsip bahwa menuntut ilmu itu harus terus dilakukan selama kita masih hidup di dunia. Karena menuntut ilmu itu merupakan salah satu ibadah kita di dunia. Apalagi ilmu tersebut nantinya dapat menyebabkan peserta didiknya menjadi berbudi pekerti luhur dan mempunyai prestasi yang bisa dibanggakan.

Kepala sekolah selalu mengajak semua guru untuk minimal mempunyai laptop, apalagi kepada guru-guru Pegawai Negeri Sipil yang sudah mendapat tunjangan sertifikasi diwajibkan untuk dapat mengoperasikan laptop. Kepala sekolah meminta guru TIK untuk menjadi tutor sebaya bagi guru-guru yang lainnya terutama yang sudah berusia lanjut dan mendekati pensiun.

Dari semua uraian di atas, kepala sekolah sangat mengharapkan bahwa segala usaha dan kerjasama yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru agar bertujuan membuat pembelajaran menjadi menyenangkan bagi guru dan peserta didiknya, yang akan berimbas kepada kemampuan peserta didik di bidang akademik sehingga menghasilkan prestasi yang membanggakan, guru menjadi lebih berkualitas dan profesional dalam pembelajaran sehingga mereka dengan mudah dapat melakukan kenaikan pangkat secara berkala dan tidak terhenti pada golongan IV a saja yang pada akhirnya dengan semua usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru akan menghasilkan guru yang berprestasi dan dapat meningkatkan mutu

pendidikan di sekolah dimana mereka berada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pemahaman guru-guru tentang PKB hanya sebatas pengembangan diri berupa pelatihan-pelatihan workshop, pembuatan karya ilmiah (PTK) merupakan bagian dari PKB.
2. Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator selalu mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan, mengadakan monitoring dan supervisi, melakukan workshop PTK, menjalin hubungan yang baik dengan semua guru, mendorong guru menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran, mendatangkan staf ahli dan tutor sebaya, memberikan penghargaan (reward) dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.
3. Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai inovator sudah dilakukan dengan cukup baik adalah kepala sekolah memberikan masukan/memfasilitasi guru untuk berinovasi, menciptakan ide-ide baru dan kreatif, melakukan tindakan nyata, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif, disiplin, serta memiliki Rencana Kerja Sekolah (RKS).
4. Peran kepemimpinan sebagai aspirator bagi guru sudah dilakukan kepala sekolah yaitu dengan mengadakan dialog, diskusi, tanggap terhadap permasalahan guru, kreatif dan

inovatif, memanfaatkan IT untuk meningkatkan semangat guru tentang pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan untuk menumbuhkan aspirasi guru untuk melakukan pengembangan diri yang berguna untuk kenaikan pangkat, menjadikan guru yang berkualitas dan profesional.

5. Permasalahan yang dihadapi di SD Negeri 4 Metro Timur dalam pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan adalah karena faktor usia dan banyak guru yang sudah mendekati masa pensiun sehingga mereka merasa sudah tidak perlu lagi untuk melakukan pengembangan diri untuk kenaikan pangkat dari golongan IV a ke golongan IV b dan tidak menguasai IT dengan baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepala sekolah diharapkan mempunyai semangat untuk terus memberikan motivasi, inovasi dan aspirasi kepada guru dalam melaksanakan PKB.
2. Guru harus kreatif dalam melakukan PKB dan unsur-unsurnya agar menjadi guru profesional.
3. Pengawas diharapkan selalu memberikan pembinaan kepada kepala sekolah dan guru agar selalu meningkatkan mutu pendidikan.
4. Kepala dinas selalu melakukan sosialisasi tentang PKB supaya guru paham adanya program PKB.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zainal. 2013. *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Bandung : Yrama Widya.
- Hamzah,Uno, B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Eric G. Stephan R. Wayne Pace. 2002. *Power Leadership*. Upper Saddle River, NJ.: Prentice-Hall, Inc.
- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles, B.M.& Huberman, M.A. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Penerjemah Rohani, R.T. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Moleong J., Lexy. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Buku 1. Kementerian Pendidikan Nasional. 2011. Jakarta: Kemendiknas
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit.
- Peraturan Pemerintah 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Sallis, Edward. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Ircisod. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cet Ke-8. Bandung : Alfabeta.
- Supriyadi, Dedi. 1999. *Mengangkat Citra Dan Martabat Guru*. Yogyakarta : Adicita Karya Nusa.
- Suyanto, Djihad, A. 2013. *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*. Cet ke-2. Yogyakarta : Multi Pressindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta. Depdiknas.

Wayne K, Miskel, Cecil G. 2005. *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Seventh Edition. Mc Graw Hill. New York.