

# Strategi Kepala Sekolah dalam Menjaga Kestabilan Tugas-Tugas Profesionalitas Guru di Masa Pandemic Covid-19

Sabiq Al Akhyar Hidayat, M. Hidayat Ginanjar, Heriyansyah

STAI Al-Hidayah Bogor  
Sabiqalakyar620@gmail.com  
m.hidayatginanjar@gmail.com  
heristai@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine the management in the professionalism of teachers to maintain stability in carrying out the tasks that are their responsibility, in terms of (1) knowing the implementation of teacher professionalism tasks that have been running. (2) knowing the supporting factors of the teacher. (3) knowing the inhibiting factors of teachers. (4) knowing solutions and overcoming the inhibiting factors that exist during the covid-19 pandemic. (5) knowing the principal's strategy in maintaining the stability of the professional duties of teachers during the covid-19 pandemic. This research was conducted at SMP Negeri 1 Rancabungur Jl. Lt. Col. Atang Sanjaya No. 215, Pasirgaok Village, Rancabungur District, Bogor Regency, West Java. From the period before the COVID-19 pandemic until the ongoing pandemic underwent policy changes in order to achieve the professionalism of the teachers including (1) still the existence of implementation in carrying out professional teacher duties before the ongoing pandemic (2) supporting factors in this case teacher mapping that is evenly distributed in each field, and providing opportunities to participate in various trainings. (3) obstacles in the implementation of teacher professionalism tasks are facilities and infrastructure, busy schedules, lack of motivation, and costs. (4) the solution in this case is evaluation. (5) The principal's strategy in maintaining teacher stability is openness and protection. It can be concluded that the principal's strategy is quite good, organized, and the teacher is satisfied.*

**Keywords:** Management, Strategy, Professionalism, Teachers.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen dalam profesionalitas para guru untuk menjaga kestabilan dalam menjalankan tugas-tugasnya, ditinjau dari (1) mengetahui pelaksanaan tugas-tugas profesionalitas guru yang telah berjalan. (2) mengetahui faktor-faktor pendukung guru. (3) mengetahui faktor-faktor penghambat guru. (4) mengetahui solusi serta mengatasi faktor penghambat yang ada di masa pandemic covid-19. (5) mengetahui strategi kepala sekolah dalam menjaga kestabilan tugas-tugas profesional guru di masa pandemic covid-19. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Rancabungur Jl. Letkol Atang Sanjaya No. 215, Desa Pasirgaok, Kecamatan Rancabungur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif/studi lapangan dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari masa sebelum adanya pandemic covid-19 sampai berlangsungnya pandemic ini mengalami perubahan kebijakan demi tercapainya sikap profesionalitas para guru diantaranya: (1) masih adanya pelaksanaan dalam menjalankan tugas-tugas profesional guru sebelum adanya pandemic yang masih berlangsung. (2) faktor pendukung dalam hal ini pemetaan guru yang merata di setiap bidangnya, dan memberikan kesempatan dalam mengikuti berbagai pelatihan. (3) hambatan dalam pelaksanaan tugas profesionalitas guru adalah sarana dan prasarana, jadwal padat, kurang motivasi, serta biaya. (4) solusi dalam hal ini adalah evaluasi. (5) Strategi kepala sekolah dalam menjaga kestabilan guru yakni keterbukaan dan pengayoman. Dapat disimpulkan strategi kepala sekolah sudah cukup baik, terorganisir, dan guru merasa puas.

**Kata Kunci:** Manajemen, Strategi, Profesionalitas, Guru.

## A. PENDAHULUAN

Manajemen strategis adalah suatu sistem secara keseluruhan, dengan komponen-komponen individu yang saling berhubungan, saling mempengaruhi, berhubungan satu sama lain, dan bergerak secara simultan (bersama-sama) dalam arah yang sama. Manajemen strategis adalah aktivitas manajemen puncak, biasanya ditetapkan oleh dewan direksi dan dilakukan oleh chief executive officer (CEO). Strategi adalah tentang gambaran besar, esensi manajemen, yaitu mengidentifikasi tujuan organisasi, sumber daya, dan berbagai sumber daya yang tersedia yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan strategis. manajemen strategis saat ini memberi fondasi/dasar pedoman untuk mengambil keputusan organisasi, dan ini adalah proses yang berkesinambungan dan terus menerus.

Begitupula dalam hal kependidikan, dimana harus adanya strategi yang matang serta orang yang memegang amanah pendidikan ini. Kepala sekolah melalui kemampuan manajerialnya dapat memberikan bimbingan dan keteladanan kepada pegawainya melalui berbagai kegiatan sekolah. Secara singkat kepala sekolah melaksanakan program kerja melalui pembinaan dan pengarahan dalam rangka meningkatkan potensi sumber daya manusia.

Pemegang amanah organisasi sekolah, yakni kepala sekolah dapat mengerahkan kemampuannya dalam hal membuat strategi dan rancangan yang mutakhir baik dalam jangka panjang atau jangka pendek ia dapat

menetapkan suatu strategi demi mencapai tujuan yang diharapkan dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah dibantu oleh pendidik dan tenaga pendidiknya mampu menjalankan roda keberlangsungan proses dalam mengapai tujuan dengan saling memberikan aspirasi yang berkembang dari sebelumnya atau aspirasi dalam hal hal baru. menyusun suatu taktik yang brilian disertai bahu membahu dalam menerapkannya. Karna suatu kebijakan yang diputuskan pasti berpengaruh pada bawahannya atau bahkan kinerja antara mereka.

Kepala sekolah melalui kemampuan manajerialnya dapat memberikan bimbingan dan keteladanan kepada pegawainya melalui berbagai kegiatan sekolah. Secara singkat kepala sekolah melaksanakan program kerja melalui pembinaan dan pengarahan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru melalui peningkatan kinerja.

Salah satu SDM dari organisasi pendidikan yang memiliki peran vital juga diantaranya adalah pendidik atau guru. Guru sebagai sumber daya pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Profesionalisme dan kompetensi guru merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Sedangkan arti profesionalisme itu sendiri adalah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas-tugasnya serta fungsinya sebagaimana mestinya. (Mulyasa, 2013)

Beberapa evaluasi yang telah berjalan akan memiliki tujuan dalam bidang pendidikan.

Tujuan penilaian pembelajaran adalah untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi system pembelajaran yang meliputi tujuan, materi, metode, media, lingkungan, dan system pembelajaran itu sendiri.

Tujuan penilaian pembelajaran adalah untuk memahami tingkat kemajuan, pengembangan dan pencapaian siswa, serta efektifitas pengajaran guru. Penilaian pembelajaran meliputi kegiatan pengukuran dan penilaian. Alhasil dengan demikian terancanglah wacana strategi baru dalam pematapan taktik yang terpadu.

Seiring berjalannya waktu, kondisi di setiap aspek kehidupan manusia selalu mengalami perubahan baik secara berkesinambungan dan perlahan maupun secara tiba-tiba. Sama halnya yang terjadi pada bidang pendidikan. Pada pertengahan Desember 2019, terjadi fenomenan pneumonia kolektif diawali terjadinya di suatu daerah di Cina hingga merebak luas ke penjuru dunia dalam waktu yang relative singkat. Fenomena ini adalah pandemic *Covid-19*.

Pandemi telah memiliki dampak perubahan besar pada sector pendidikan dengan turunnya kebijakan-kebijakan baru secara darurat, dan strategi jitu dalam menghadapinya.

Dalam hal ini, SMP Negeri 1 Rancabungur Bogor merupakan salah satu sekolah yang terkena imbas berbagai kebijakan external maupun internal serta adanya pengolahan berbagai strategi demi berlangsungnya kegiatan belajar mengajar (KBM) terlebih kepada para guru mengenai tugas profesinalitasnya.

Dalam pencapaian kinerja profesionalitas yang diharapkan di lingkungan sekolah dalam pendidik dan tenaga kependidikan maka kepala sekolah selalu rutin mengadakan rapat terbuka, menyediakan bimbingan, dan adanya *controlling* sebagai bentuk pengawasan dan evaluasi terhadap proses yang sejalur dengan tujuan utama sekolah.

## **B. TINJAUAN TEORITIS**

### **1. Pengertian Profesionalitas**

Istilah profesionalisme bersumber pada kata profesional, yang dasar katanya ialah, *Profession*. Puurwanto, Umbu dan Sumarjono mengemukakan Profesional adalah persyaratan yang memadai sebagai suatu profesi. Denim pun mengemukakan bahwa profesional kembali pada dua perkara penting, yakni. (1) orang yang menyangg suatu profesi tertentu yang orang biasa melakuklan pekerjaannya secara mandiri dan mengabdikan diri pada pengguna jasa yang dilandasi tanggung jawab penuh atas kemampuannya. (2) kinerja atau *performance* yang mana seorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi dirinya. Pada tingkatan kinerja yang tinggi ini dimuat unsur-unsur pondasi dan seni yang menjadi ciri profesional seseorang dalam menyangg profesinya.

Utsman menyatakan istilah profesional bisa diartikan pula sebgai “usaha untuk menjalankan keahlian dan keterampilan yang dimiliki seseorang, maka ia mendapatkan imbalan pembayaran sesuai standar profesi”.(Umbu, 2014)

Berdasarkan definisi yang diurangkan diatas, penulis meyimpulkan bahwa yang

dimaksudkan dengan profesi adalah suatu jenis pekerjaan yang bukan hanya mengandalkan modal fisik, namun juga menuntut adanya ilmu, pendidikan yang tinggi bagi orang yang melakukannya. Juga dilandasi dengan keterampilan khusus, semangat yang membara, serta kinerja yang tinggi agar dirinya bisa diakui oleh orang lain.

## 2. Pengertian Guru

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan teladan bagi para peserta didik dan lingkungannya. (Mulyasa, 2013)

Sedangkan perbedaan antara Profesional dan Profesionalisme adalah sebagai berikut:

Sebuah. Istilah "profesional" menyiratkan dimasukkannya beberapa domain pengetahuan yang harus dipelajari, diselidiki, dan dieksplorasi lagi untuk diterapkan pada tujuan pribadi dan publik. Pekerjaan profesional bukanlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh semua orang; itu adalah karir yang membutuhkan keahlian khusus. Demikian pula individu yang menyanggah profesi guru harus memiliki keunikan kualitas dan kompetensi di bidang pendidikan guna memenuhi peran dan tanggung jawab seorang guru. Dengan kata lain, seorang guru profesional adalah seseorang yang memiliki gelar lebih tinggi dalam mengajar, terlatih, dan memiliki keahlian yang luas dalam spesialisasinya.

Dengan kata lain, seorang guru pun harus dibumbui dengan dua ciri: profesionalisme dan penampilan seorang guru.

Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa profesionalisme mengacu pada suatu pekerjaan yang menuntut

kemampuan khusus untuk melaksanakannya. Profesional juga mengharapkan kualitas dan konsistensi dalam perilaku mereka, serta tindakan yang menentukan karir atau individu profesional. Dalam pengertian lain, profesionalisme juga mengacu pada komitmen anggota suatu profesi untuk terus mengembangkan bakat dan teknik profesionalnya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. (Soetjipto, 2011)

## 3. Faktor Pendukung Profesionalitas

Menurut Daryanto, upaya peningkatan serta pendukung profesionalitas guru pada akhirnya kembali ditentukan oleh para pendidik. Adapun beberapa pendukung yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam meningkatkan profesionalitasnya adalah sebagai berikut:

- a. Memahami tuntutan standar profesi yang berlaku secara nasional dan internasional sebagai prioritas utama  
Menjadi suatu yang harus diketahui jika ingin menjadi seorang guru yang profesional maka pentingnya memahami tuntutan standar nasional maupun internasional dalam sikap profesional. Hal ini didasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:
  - 1) Persaingan global berpengaruh pada mobilitas guru lintas batas.
  - 2) Seorang guru profesional harus mematuhi standar pertumbuhan profesional dunia dan keinginan masyarakat.

Oleh karena itu, saran kami untuk mencapai semua ini adalah terus belajar

sepanjang hayat dan bersikap terbuka; mau mendengarkan dan mengamati perkembangan baru di masyarakat.

b. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan.

Guru dengan keterampilan dan kemampuan yang sesuai berada dalam posisi yang kuat untuk memenuhi standar kualitas dan kompetensi yang dipersyaratkan. Hal ini dicapai melalui pelatihan di tempat kerja dan berbagai kegiatan terkait sertifikasi lainnya.

c. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk memalui organisasi profesi.

Guru dapat mengembangkan hubungan teman sebaya yang positif dan luas dengan membangun jaringan atau networking. Guru harus mencari informasi tentang rekan-rekan mereka yang sukses untuk menemukan bagaimana mencapai kesuksesan yang lebih besar. Guru menerima akses ke kemajuan di bidangnya melalui jaringan ini.

d. Berupaya membangun etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan mutu tinggi kepada konsistenitas.

Merupakan suatu keharusan di zaman sekarang ini bahwa semua bidang menuntut adanya pemberian prima dalam pelayanan. Selain itu, guru harus memberikan layanan yang unggul kepada konstituen mereka, yang meliputi anak-anak, orang tua, dan

sekolah. Selain itu, pelayanan publik yang diselenggarakan oleh dan untuk kepentingan umum. Akibatnya, guru harus bertanggung jawab untuk menegakkan tugas publik.

e. Rangkullah inovasi dan kembangkan kreativitas dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi mutakhir, sehingga mereka tidak ketinggalan dalam kemampuan mengelola pembelajaran.

Dengan perkembangan kehidupan manusia yang semakin kompleks, tindakan inovasi pendidikan menjadi begitu urgen. Sulit dipercaya bahwa pendidikan begitu stagnan dan lambat merespon perubahan zaman. Oleh karena itu, para pakar pendidikan selalu mencari cara untuk meningkatkan mutu dan mutu pendidikan.

Tujuan utama inovasi adalah berusaha meningkatkan kapasitas yaitu efisiensi dan efektivitas energi, pembiayaan sarana dan prasarana pendidikan, termasuk struktur organisasi dan prosedur. Banyak hal yang menuntut dan mendorong inovasi, antara lain: kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, pertumbuhan penduduk, meningkatnya minat masyarakat terhadap pendidikan yang lebih baik, menurunnya kualitas pendidikan, kurangnya korelasi antara pendidikan dan kebutuhan masyarakat yang sedang berlangsung, dan tidak efektifnya Organizational Tools.(Hasbullah, 2003)

Sebagian besar fakta di atas disebabkan oleh kurangnya wawasan dan lemahnya kemampuan masyarakat untuk membangun

dirinya sesuai dengan tren saat ini. Tentu saja tren yang dibahas adalah tren yang sedang aktif berkembang di bidang pendidikan.

Salah satu masalah pendidikan yang sering menjadi perhatian adalah masalah kurikulum dan administrasi pendidikan. Perubahan dan pengembangan kurikulum dianggap sebagai salah satu kunci utama dalam menangani masalah pendidikan, khususnya masalah pendidikan formal. Tidak dapat dipungkiri bahwa sepanjang sejarah bangsa Indonesia, kurikulum telah banyak mengalami perubahan atau perubahan.

Pada perencanaan evaluasi, perlu dijelaskan cara yang akan digunakan untuk memahami informasi yang dikumpulkan. Ada empat tahap utama dalam menganalisis data yaitu mengkaji pertanyaan-pertanyaan (atau tujuannya), menyiapkan analisis deskriptif setiap data dan distribusi frekuensi (untuk data kuantitatif), menyajikan hasilnya, menyiapkan ringkasan isu dasar, kecenderungan dan keterkaitan serta bukti-bukti, dan menilai ketersediaan bukti-bukti untuk menegaskan isu dan pertanyaan evaluasi.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menganalisis data adalah jangan terlalu menyederhanakan permasalahan. Sebaliknya harus peka, perhatikanlah keanekaragaman pengaruh dan kondisi, gunakan teknik analisis yang bervariasi. Yakinkan bahwa asumsi yang dituntut oleh teknik yang akan digunakan terpenuhi oleh data yang diperoleh. Gunakan teknik yang cocok dengan tujuan, pilihlah teknik yang praktis, terjangkau dan tidak terlalu rumit. Penentuan teknik analisis data ditentukan

oleh tingkat pengukuran atau level of measurement dan jenis data/informasinya. Teknik analisis yang sering digunakan dalam evaluasi program adalah statistik deskriptif, seperti distribusi frekuensi, mean, median, mode, simpangan baku, percentile rank, skor standar, analisis korelasi, analisis isi dan lain-lain.

#### **4. Faktor Penghambat Profesionalitas**

Pengadilan membahas potensi hambatan untuk sikap profesional, termasuk yang berikut:

- a. Sikap konservatif/kolot guru yang bersangkutan.

Ada beberapa profesor yang lebih suka melakukan pekerjaan rutin pada kesempatan tertentu. Situasi semacam ini menunjukkan kecenderungan perilaku negatif yang lebih mementingkan mempertahankan cara tradisional dalam melakukan aktivitas atau dengan mempertahankan cara lama (konservatif), karena cara baru dipandang sebagai beban yang memerlukan modifikasi dalam pola kerja baru.

- b. Lemahnya motivasi dan dorongan yang timbul dalam diri sendiri untuk meningkatkan kemampuan.

Keinginan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam mengemban tanggung jawab profesional sebagai seorang guru harus bersumber dari dalam diri. Dorongan tersebut dapat dicetuskan secara eksternal, misalnya melalui upaya peningkatan kemampuan melalui

pengakuan guru teladan dan pemberian insentif tambahan bagi guru yang menunjukkan dedikasi dan prestasi tinggi, yang kesemuanya dipandang sebagai upaya menumbuhkan semangat peningkatan mutu belajar. Terlepas dari mode singkat, strategi seperti itu dapat dilihat sebagai cara yang efektif untuk mendorong kreativitas instruktur.

c. Ketidakpedulian terhadap berbagai perkembangan dunia pendidikan.

Guru yang tidak peduli dengan berbagai perubahan dan kemajuan merasa bahwa semua kemajuan tidak ada artinya bagi dirinya dan siswanya. Akibatnya, ia cenderung mempertahankan rutinitas kerja sebelumnya dan tidak banyak berusaha untuk meningkatkan kualitas profesionalnya sendiri.

d. Sarana dan prasarana yang kurang mendukung.

Masalah sarana dan prasarana yang mempengaruhi kemampuan menerapkan pembelajaran merupakan komponen dari semua masalah tersebut di atas. Terlepas dari seberapa lengkap dan canggih fasilitas yang tersedia, jika masalah mendasar, seperti motivasi guru dan ketidakpedulian terhadap pengembangan, tidak ditangani, hasilnya akan sama: tidak ada perkembangan atau kemajuan dalam tanggung jawab profesional mereka. (Wijaya, 2018).

## **5. Solusi Mengatasi Faktor Penghambat Profesionalitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, solusi diartikan sebagai solusi; solusi (untuk masalah dan masalah lainnya) atau solusi. (Depdiknas, 2000)

Untuk mengatasi masalah pendidikan yang berkaitan dengan profesionalisme guru, diperlukan kerjasama yang cerdas antara dunia pendidikan dan instansi lain, seperti mengintegrasikan sumber informasi masyarakat yang ada ke dalam kegiatan belajar mengajar, menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi atas tugas yang mereka lakukan, dan membudayakan akhlak terpuji dalam segala aktivitas sehari-hari. Selain itu, melibatkan kerjasama dari berbagai kelompok, terutama kepala lembaga pendidikan dan pembuat kebijakan di pemerintahan.

Peran guru dalam proses pembelajaran lembaga pendidikan adalah berperan sebagai penyalur materi yang diberikan kepada siswa untuk digunakan dalam kehidupan nyata sehari-hari, baik di dalam maupun di luar sekolah. Untuk berhasil dalam proses pembelajaran ini dan menjadi guru yang profesional, guru harus memiliki dua karakteristik: kapabilitas dan loyalitas. Guru harus memiliki kemampuan dalam materi pelajaran yang diajarkannya, serta kemampuan teoritis untuk mengajar secara efektif, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dan evaluasi. Sementara siswanya dikhususkan untuk tanggung jawab instruktur yang tidak hanya di dalam kelas, tetapi juga sebelum dan sesudah kelas.

Pekerjaan seorang guru adalah karir atau posisi yang mengharuskan perolehan kemampuan tertentu. Pekerjaan ini tidak dapat diselesaikan oleh siapa saja yang tidak berkecimpung dalam bidang pendidikan. Menurut Usman, tanggung jawab profesi guru meliputi: (1) mendidik dengan maksud untuk melanjutkan dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan (2) pengajaran dan pelatihan. (2) untuk melatih sarana untuk memberikan pemahaman yang baik dan untuk mengajar murid bagaimana menggali lebih jauh dan bahkan menguasai suatu mata pelajaran; dan (3) melatih sarana untuk meningkatkan bakat siswa. Kemudian tugas guru tidak terbatas pada interaksi sosial tetapi juga berkembang menjadi pribadi yang mampu mencerdaskan kehidupan bangsa dan menghasilkan manusia yang berilmu, terampil, dan beradab yang akan membangun masa depan bangsa dan negara. Semakin tepat tenaga pengajar dalam menjalankan tugas dan perannya maka semakin yakin akan tercipta dan terpeliharanya sumber daya manusia yang dapat dipercaya untuk melaksanakan pembangunan nasional. (Ustman, 1999)

Pada dasarnya, peran guru adalah mengarahkan dan membimbing siswa agar mereka terus memperluas pengetahuan mereka, meningkatkan kemampuan keterampilan mereka, dan menumbuhkan proses pengembangan potensi mereka. Berkaitan dengan hal ini, beberapa ahli menegaskan bahwa guru yang sukses adalah guru yang mampu menginspirasi siswa. (Mochtar, 1994)

## **6. Strategi Kepala Sekolah Dalam Menjaga Kestabilan Tugas-tugas Profesional Guru**

Salah satu kunci keberhasilan sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Pencapaian program dan tujuan pendidikan sangat bergantung pada peran guru sebagai pemimpin pembelajaran di kelas, karena posisi guru sangat penting bagi pertumbuhan sekolah.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat 7 peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai: (a) *educator*/ pendidik; (b) *manager*; (c) *administrator*; (d) *supervisor*; (e) *leader*/ pemimpin; (f) pencipta iklim kerja; dan (g) wirausahawan.

Merujuk pada peran kepala sekolah sebagai mana yang telah disampaikan oleh Depdiknas diatas, maka dibawah ini uraian secara ringkas yang membahas tentang hubungan antara peran kepala sekolah dengan menjaga tugas profesional para guru.

### **a. Kepala Sekolah Sebagai Educator atau Pendidik**

Proses pendidikan dipusatkan pada kegiatan belajar mengajar, dan guru adalah pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu akan sangat memperhatikan tingkat profesionalisme fakultasnya, serta memfasilitasi dan mendorong guru untuk menjaga *istiqomah* dan meningkatkan profesionalismenya dalam rangka mengajar. dan kegiatan



pembelajaran berjalan efektif dan efisien.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Salah satu tanggung jawab kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan adalah mengawasi inisiatif pemeliharaan dan pengembangan profesional guru. Kepala sekolah harus dapat mengatur dan memberikan berbagai kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional melalui berbagai kegiatan dan sesi pelatihan yang dilakukan di sekolah, seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di tingkat sekolah, in-house training, diskusi profesional, dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di luar sekolah, seperti kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di luar jenjang sekolah menengah atas atau untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan pelatihan yang disponsori oleh pihak ketiga.

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Khususnya terkait dengan pengelolaan keuangan, karena peningkatan profesionalisme guru tidak dapat dipisahkan dari unsur biaya, maka besarnya dana yang dapat dicurahkan sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru tentunya akan mempengaruhi tingkat profesionalisme guru. Akibatnya, kepala sekolah harus dapat mengalokasikan anggaran yang

memadai untuk meningkatkan dan menstabilkan tanggung jawab profesional guru.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah harus melakukan supervisi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam hal pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Hasil supervisi ini akan mengungkapkan kelemahan dan kelebihan guru dalam melaksanakan pembelajaran pada tingkat penguasaan, yang akan digunakan untuk mengembangkan solusi pembinaan dan tindak lanjut yang terarah untuk memastikan bahwa guru dapat memperbaiki kekurangan dalam tugasnya dan mempertahankan keunggulan dalam pembelajaran mereka.

e. Kepala Sekolah sebagai *Leader* atau Pemimpin

Setidaknya ada dua gaya kepemimpinan yang diidentifikasi dalam teori kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada manusia, dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah

yang dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel dalam menanggapi kondisi dan kebutuhan yang berubah.

f. Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja

Budaya dan suasana kerja yang mendukung akan mendorong semua guru untuk memberikan kinerja yang sangat baik sekaligus berusaha untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Oleh karena itu, dalam mengembangkan budaya atau iklim kerja yang positif, kepala sekolah harus memperhatikan konsep berikut: (1) Guru akan lebih efisien jika kegiatan yang mereka lakukan menarik dan menyenangkan; (2) tujuan kegiatan harus didefinisikan dengan jelas dan dikomunikasikan kepada publik. (3) guru harus diberi tahu tentang pekerjaan dan tanggung jawab mereka, (4) guru harus diberi hadiah atau penghargaan, dan (5) upaya harus dilakukan untuk memenuhi persyaratan sosio-psikologis guru agar mereka puas.

g. Kepala Sekolah sebagai Wirausahaan

Dari sisi konsep kewirausahaan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah sejauh ini hanya mampu menyegarkan keunggulan komparatif dan memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan jiwa wirausaha yang kuat akan mengambil risiko di sekolahnya, termasuk

penyesuaian proses belajar-mengajar, dalam rangka menyelesaikan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, besarnya kemampuan kepala sekolah untuk memenuhi fungsi-fungsi tersebut secara langsung maupun tidak langsung dapat berkontribusi pada peningkatan atau pemeliharaan kewajiban guru, yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan mutu pendidikan sekolah. (Heriyansyah, 2018)

### C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif lapangan. Di dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Sugiyono menyatakan bahwa yang dimaksud dengan metode penelitian kualitatif yakni:

“Sebuah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *pastpositivisme*, digunakan untuk penelitian pada kondisi objek yang alamiah di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah secara triangulasi gabungan, induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”. (Sugiyono, 2016)

Sumber data primer dan sekunder dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari

bahan pustaka yang berhubungan dengan penelitian. (Sugiyono, 2016)

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif agar kegiatan berjalan dengan lancar. Pendekatan-pendekatan tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan, merekam, menganalisis, dan menginterpretasikan hal yang diteliti. Memberikan penjelasan yang rasional, sistematis, objektif, dan akurat tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Menjaga Kestabilan Tugas-tugas Profesionalitas Guru Di Masa Pandemi *Covid-19* SMP Negeri 1 Rancabungur Bogor. Adapun informannya ialah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum, staff, serta guru. Serta pengumpulan data melalui kegiatan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

##### **1. Strategi Kepala Sekolah Dalam Menjaga Kestabilan Tugas-tugas Profesionalitas Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai strategi kepala sekolah dalam menjaga kestabilan tugas-tugas guru sudah berjalan dengan baik dan merata yang mana sesuai dengan program yang telah ditetapkan kepala sekolah.

Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru dengan mengadakan kegiatan pelatihan (diklat), *in house training*, dan mengadakan pelatihan yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik untuk menambah wawasan

atau pengetahuan para guru. Maka kegiatan kegiatan ini perlu dilaksanakan serta diikuti oleh para guru dengan diikuti tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil penelitian melakukan kelengkapan administrasi seperti membuat RPP, silabus, dan lain-lain. Selain itu, pengenalan program pembinaan khusus seperti sertifikasi guru mencerminkan adanya fit and proper test yang harus dilakukan oleh seorang guru terhadap kriteria ideal sesuai standar peraturan. (Bayu Urip: 08 Juni 2021)

Kinerja kepala sekolah selama 5 tahun ini berjalan sudah cukup baik dilihat dari perkembangan kemajuan sekolah antusias masyarakat dalam memasukkan anaknya untuk bisa bersekolah di SMP Negeri 1 rancabungur Bogor kemajuan sarana dan prasarana yang menjadi lebih baik prestasi prestasi yang sudah diraih sekarang melalui siswa khususnya. (Engkus Kumiadi:08 Juni 2021)

##### **2. Pelaksanaan Tugas-Tugas Profesionalitas Guru**

Tugas profesional kepala sekolah SMP Negeri 1 Rancabungur Bogor antara lain meningkatkan pengetahuan guru melalui pendelegasian guru ke kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme melalui seminar dan penataran, serta meningkatkan kreativitas guru. Memberikan supervisi dan bimbingan kepada guru, serta pendampingan, menyediakan media dan memastikan kelengkapan pusat sumber belajar, bekerjasama mengembangkan model pembelajaran, membina hubungan positif dengan guru, pegawai staf, dan meningkatkan kedisiplinan guru, termasuk mewajibkan guru

untuk berpartisipasi dalam semua kegiatan. kegiatan sekolah dan mengoptimalkan potensi seluruh staf untuk memberikan pemberdayaan (Bayu Urip:08 Juni 2021)

### **3. Faktor-faktor Pendukung Pelaksanaan Tugas-tugas Profesionalitas Guru**

Faktor yang mendukung peningkatan profesional guru di sekolah ini adalah dengan pemetaan guru disetiap bidangnya hingga mampu bekerja dengan maksimal dan adanya keharmonisan di lingkungan organisasi sekolah. (Bayu Urip:08 Juni 2021)

Diadakannya kualifikasi dan kompetensi yang memadai bagi guru guna adanya pemerataan kesempatan dalam. Mengikuti berbagai bimbingan teknologi (bimtek) atau pelatihan guru. Terlebih lagi dalam kondisi di tengah-tengah wabah, berbagai macam pelatihan bagi para guru sudah telaksana dan merata mulai dari mengikutsertakan di *Workshop IT, in house training*, dan lain sebagainya. (Lilis Nurhayati:22 Juni 2021)

### **4. Faktor-faktor Penghambat Pelaksanaan Tugas-tugas Profesionalitas Guru**

Masih ada guru-guru yang kurang terpacu dan terinspirasi untuk memberdayakan diri, berkembang secara profesional, dan konsisten menambah ilmunya. Meskipun ada sejumlah instruktur yang telah bekerja sangat keras untuk mendapatkan promosi dan juga telah bekerja sangat keras untuk berpartisipasi dalam program pendidikan yang dipercepat atau jalan pintas yang ditawarkan oleh berbagai lembaga pendidikan. Masih banyak pengajar yang tidak termotivasi dan tidak mengambil langkah pribadi untuk memajukan karir sebagai guru.

Hambatan yang dialami di SMPN 1 Rancabungur Bogor ini adalah sering kali masalah dana menjadi sebuah hambatan dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru seperti mengikutsertakan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan pengembangan yang membutuhkan biaya yang tidak sedikit dan waktu yang sangat terbatas. Ditambah lagi dengan lebih kompleks yang masalah yang dialami di tengah wabah pandemi ini karena harus adanya protokol dan kesehatan ketentuan-ketentuan kesehatan yang harus dilaksanakan guna untuk menghindari terkenanya wabah pandemi pada dirinya. (Bayu Urip:08 Juni 2021).

### **5. Solusi Mengatasi Faktor Penghambat Pelaksanaan Tugas-Tugas Profesionalitas Guru SMPN 1 Rancabungur**

Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme para guru di SMPN 1 rancabungur Bogor ini dengan beberapa hal, seperti pembuatan rencana pembelajaran, melakukan tindak kelas atau inspeksi, metode mengevaluasi metode pembelajaran agar tidak monoton sehingga nanti bisa dilihat dari output nilai siswa apakah mengalami peningkatan atau penurunan. (Bayu Urip:08 Juni 2021)

Melihat hasil nilai siswa apakah mengalami peningkatan atau penurunan, evaluasi kinerja guru dengan melihat kehadiran guru dan mengikat kreativitas guru. Jika kehadiran guru penuh dan kreativitas yang baik maka akan terlihat prestasi dari siswa itu sendiri. Kemudian, efektivitas guru dievaluasi secara langsung melalui kunjungan kelas teknik

kelompok dan individu, serta simulasi pembelajaran (Engkus Kumiadi:08 Juni 2021).

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Menjaga Kestabilan tugas-tugas Guru Di SMP Negeri 1 Rancabungur Bogor dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi yang dicanangkan untuk meningkatkan serta menjaga kestabilan profesional para guru yaitu pemberdayaan kompetensi instruktur melalui kegiatan pelatihan, *in-house training*, dan melakukan pelatihan, dimana pelatihan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan wawasan atau pengetahuan guru. Selain itu, dengan adanya sertifikasi akan menumbuhkan keinginan guru untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas pengetahuan dan keahliannya di bidang pendidikan. Berpartisipasilah dalam berbagai sesi peningkatan dan pengembangan yang bertujuan mengasah kapasitas Anda untuk berpikir dan bekerja sama dalam tantangan teoretis dan praktis.
2. Adanya pemberdayaan kompetensi di kalangan instruktur yang melakukan penelitian kegiatan penyelesaian administrasi sekolah melalui berbagai jenis penataran, workshop, dan lain sebagainya. Tahap ketiga, melaksanakan program pembinaan khusus, seperti sertifikasi pemberdayaan kompetensi guru atau kelompok kerja guru (KKG), bersamaan dengan kegiatan musyawarah guru topik (MGMP). Semua ini dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme saya sebagai agen perubahan. Meskipun masih ada beberapa guru yang baru saja mendapatkan sertifikasi dan sudah lama tidak bekerja. Walaupun demikian para guru sudah memenuhi syarat sertifikasi. Lalu mengembangkan pengetahuan guru dengan mengirim atau mengikutsertakan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun Penataran baik *online* maupun *offline*.
3. Faktor pendukung dalam peningkatan dan menjaga kestabilan profesional guru adalah dengan pemetaan guru di setiap bidangnya hingga mampu bekerja dengan maksimal dan adanya keharmonisan di lingkungan organisasi sekolah. Serta faktor pendukung lainnya adalah adanya pemerataan kesempatan dalam mengikuti berbagai bimbingan teknologi atau pelatihan guru untuk bekal sebagai seorang guru.
4. Hambatan dalam menjalani proses peningkatan dan menstabilkan profesionalisme guru masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai. SMPN 1 Rancabungur Bogor melakukan KBM dengan dua shift shift pagi dan siang. Dengan kondisi yang demikian para guru dituntut untuk profesional dan menjalankan tugas utamanya sebagai guru di SMPN 1 Rancabungur Bogor. Juga masih adanya guru yang kurang terpacu

dan termotivasi untuk memberdayakan diri mengembangkan profesionalitas diri dan dan mengembangkan pengetahuan mereka secara terus-menerus. Hambatan lain adalah dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 1 Rancabungur Bogor seperti mengikutsertakan guru untuk mengikuti pelatihan pengembangan yang dibutuhkan yang membutuhkan biaya yang tidak sedikit dan waktu yang sangat terbatas ditambah lagi dengan kondisi pandemi karena adanya aturan aturan tersendiri dalam menghadapinya yaitu dengan protokol kesehatan dan ketentuan-ketentuan yang lainnya hingga masalah menjadi lebih rumit dan lebih kompleks.

5. Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga dan meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 1 Rancabungur Bogor ini dengan beberapa hal seperti pembuatan rencana pembelajaran melakukan tindakan kelas mengevaluasi metode pembelajaran agar tidak monoton sehingga bila nanti bisa dilihat dari output nilai siswa apakah mengalami peningkatan atau penurunan dan melakukan evaluasi yang dibahas pada saat rapat atau dengan pemanggilan secara langsung (*face to face*).

#### DAFTAR PUSTAKA

Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Ar-Ruz Media.

Arikunto, S. (2016). *Metode penelitian*. Bina Aksara.

Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Gaya Media.

Depdiknas. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.

Heriyansyah. (2018). Guru Adalah Manajer Sesungguhnya di Sekolah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.

Maleong, L. J. (2016). *Penelitian Komunikasi Kuantitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mochtar, B. (1994). *Ilmu Pendidikan Dan Praktek Pendidikan Dalam Renungan*. IKIP Muhammadiyah Perss.

Mujtahid. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. UIN Maliki Press.

Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Ankara.

Nasution. (1999). *Sosiologi pendidikan*. Sinar Baru.

Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. LPPM Universitas Veteran Bangun Nusantara.

Oemar, H. (1991). *Sistem Dan Prosedur Pengembangan Kurikulum Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan*. Trigenda Karya.

Rusydie, S. (2012). *Tuntunan Menjadi Guru Favorit*. Flash Book.

Sadih, D. (2015). *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.

Sagala, S. (2000). *No Title*. Alfabeta.

Salim. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Gita Pustaka Media.

Soetjipto. (2011). *Profesi Keguruan*. PT Rineka Cipta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Umbu. (2014). *Profesi Kependidikan*. Ombak.
- Ustman, M. U. (1999). *menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Wijaya, I. (2018). *Professional Teacher: Menjadi Guru Profesional*. CV. Jejak.
- Zahroh, A. (2017). *Dimensi Guru dalam Pembelajaran*. Yrama Widya.

