

Iin Surtiah¹, Risna Haryati²
**UPAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBERDAYAKAN
TENAGA PENDIDIK BERSERTIFIKAT PROFESI GURU
MENUJU SEKOLAH BERMUTU**

(Studi pada SMP Negeri 1 dan 3 Lembang Kabupaten Bandung Barat)

Iin Surtiah¹, Risna Haryati²

Program Studi Administrasi Bisnis, STIA Bagasasi^{1,2}

iinsurtiah22@gmail.com¹ risnaharyati6@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam memberdayakan Tenaga Pendidik Bersertifikat Guru Menuju Sekolah Bermutu dengan lokasi di SMPN Lembang Kab. Bandung Barat. Penelitian menggunakan metoda penelitian kualitatif deskriptif analitik, tehnik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) Kepala SMPN Lembang telah melaksanakan kepemimpinan dalam-memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat profesi guru secara efektif-menuju Sekolah Bermutu, dengan gaya kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Visioner secara sinergi. 2) Efektivitas kepemimpinan Kepala SMPN Lembang dibuktikan dengan penguasaan kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial dan mampu meningkatkan kinerja guru sebesar 13,55 % tahun 2012-2013. 3) Strategi Pemberdayaan Guru bersertifikat ditempuh melalui Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dengan program Pengembangan Diri dan kegiatan sebagai berikut 1) Pengembangan individual mandiri, 2) Pendidikan dan Latihan Fungsional, 3) In House Training, 4) Kegiatan Kolektif KKG, MGMP, KKKS, MKKS, 5) Publikasi Ilmiah, 6) Kegiatan Inovatif : work shop, seminar, symposium. Hambatan Pemberdayaan Guru Bersertifikat antara lain: 1) Rendahnya Motivasi belajar sebagian guru - guru yang mendekati masa pensiun; 2) Rendahnya Kompetensi pedagogik dan kompetensi professional sebagian kecil Guru; 3) Langkanya Pengawas Sekolah yang berlatar belakang disiplin IPA, Matematika, dan Bahasa Inggris yang diperlukan sebagai nara sumber dalam kegiatan In House Training para guru. 3) Terbatasnya kesempatan waktu melanjutkan pendidikan ke jenjang S2/S3 PTN untuk guru Bidang Studi IPA, Bhs. Inggris, dan Matematika. Bagi Kepala Sekolah penulis merekomendasikan diantaranya sebagai berikut: a) Kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional dan visionernya untuk memberdayakan guru yang efektif dan profesional. b) Dalam In House, Training untuk pengayaan Bahan Ajar IPA, Matematika dan Bahasa Inggris, disamping bantuan Pengawas Sekolah juga hendaknya memohon tenaga dosen Perguruan Tinggi Negeri sebagai nara sumber pelatihan. c) Kepala Sekolah hendaknya mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan S2/S3 disiplin ilmu yang linear disamping kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. Sedangkan Bagi Kepala Dinas Pendidikan dalam pengangkatan Tenaga Pengawas Sekolah hendaknya lebih memperhatikan persyaratan kualifikasi akademis dan kompetensi pengawas dengan memprioritaskan dari .guru: IPA, Matematika, dan Bahasa Inggris untuk menjadi pengawas.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, Tenaga pendidik bersertifikat, Sekolah bermutu

Iin Surtiah¹, Risna Haryati²

ABSTRACT

The study is titled Principal Leadership in empowering Certified Teachers Grade School Teachers Toward the SMP location in Lembang district. West Bandung. The investigations using descriptive qualitative analytical research methods, data collection techniques with interview, observation and documentation studies. The results of the study as follows: 1) Head SMP Lembang has conducted leadership - empowering educators effectively certified teacher professional - grade to the school, with a transformational leadership style and Visioner Leadership in synergy. 2) The effectiveness of the leadership of the Head of SMP Lembang evidenced by mastery of personal competence, managerial, entrepreneurial, social competence and supervision and is able to improve teacher performance by 13.55 % in 2012-2013. 3) Certified Teacher Empowerment Strategies pursued through professional development Sustainable Self Development programs and activities as follows 1) The development of the individual self, 2) Functional Training and Education, 3) In House Training, 4) Collective Activities KKG, MGMPs, PSC, MKSS, 5) Scientific Publications, 6) Innovative activities: workshops, seminars, symposiums. Certified Teacher Empowerment barriers include: 1) Low Motivation to learn some teachers - teachers who are nearing retirement; 2) The low pedagogic competence and professional competence fraction Teacher; 3) Scarcity of School Trustees disciplinary backgrounds Science, Mathematics, and English is required as a resource in the activities of In House Training teachers. 3) The limited time opportunity to pursue continuing education S2/S3 state universities for Culture, Arts and science teachers, English, and Mathematics. For Principal authors recommend including the following: a) the principals must increase continually his quality in transformational and visionary's leadership to empower effective and professional teachers, b) In House Training for enrichment Instructional Materials Science, Mathematics and English, in addition to the help of School Supervisors should also invoke state university lecturers as a training resource. c) Principals should encourage teachers to continue their education S2/S3 discipline besides linearly Sustainable professional development activities. While those in the appointment of the Head of Department of Education Power School Supervisors should pay more attention to the requirements of academic qualifications and competence of supervisors to prioritize. Teacher: Science, Mathematics, and English to be the supervisor.

Keywords: principal leadership, certified educators, quality schools

In Surtiah¹, Risna Haryati²

PENDAHULUAN

Sekolah memiliki peran strategis dalam menyiapkan generasi muda berkualitas untuk meraih masa depan yang cemerlang .proses pendidikan disekolah mentransfer pengetahuan, sikap disiplin dan keterampilan guna mewujudkan segenap potensi dalam diri peserta didik. Bersekolah, telah disadari oleh setiap orang tua, masyarakat sebagai kebutuhan yang tidak bisa diabaikan. Secara faktual keberhasilan pendidikan disekolah diakui telah membawa perubahan dalam kehidupan masyarakat yang secara fisik psikologis maupun secara sosial-ekonomi telah mampu meningkatkan taraf kehidupan yang lebih baik. Keberhasilan proses pendidikan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul yang memiliki rasa tanggung jawab, yang mampu hidup mandiri dengan memanfaatkan segenap ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mengolah sumberdaya alam dan lingkungan serta menjalin kemitraan dengan pihak- pihak yang terkait.

Sumber daya manusia yang unggul akan dihasilkan dari penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Sekolah bermutu akan tercapai secara efektif dan efisien apabila dikelola oleh kepala sekola dan guru- guru yang profesional . Guru sebagai komponen utama yang memegang peranan dominan terhadap kualitas proses belajar

mengajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu sekolah yanmg terlihat dari mutu akademis lulusan yang tinggi.. Proses pendidikan yang bernutu itu dapat dilihat dari proses manajemen sekolah oleh kepala sekolah dan proses pembelajaran oleh guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola manajemen system pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan-tujuan pendidikan secara lokalinstitusionalyang akan berkontribusi terhadap kualias pendidikan regional dan nasional. Berbagai peran mestinya dipahami benar oleh kepala sekolah agar sistem dan bahtera organisasi sekolah tidak berjalan menyimpang dan sekehendak para personilnya.

Timbulnya prestasi pendidikan yang relative stagnan atau menurun, hingga prilaku siswa yang tidak terkontrol, adalah buah dari ketidak seimbangan sistem pendidikan disekolah. Siswa sebagai peserta didik merupakan cermin hasil pendidikan dari apa yang mereka lihat, mereka rasakan, dan mereka alami di lingkungan tempat belajar. Mereka sebagai subsistem sekolah yang ada di sekolah, yang dipengaruhi dengan kondisi-kondisi sub- subsistem lainnya seperti guru, pegawai sekolah, sarana prasarana,

In Surtiah¹, Risna Haryati²

lingkungan sekolah, dan budaya sekolah. Sub-sub Sistem organisasi sekolah ,terutama sub system manusia dalam hal ini guru dan siswa perlu dibina, diarahkan diberdayakan dalam rangka mencapai sekolah yang bermutu.

Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang bermutu, yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan kemampuan manajerial yang lebih baik, aspiratif terhadap permasalahan yang timbul disekolah dan efektif serta efisien menyelesaikan tugas-tugas pendidikan. Masyarakat memandang bahwa permasalahan pendidikan disekolah sebagian besar bertumpu pada kepemimpinan kepala sekolah sebagai top manajemen dalam penyelenggaraan dan atau pengelolaan pendidikan di setiap jenjang pendidikan. Artinya pemimpin sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan dan manajerial yang mumpuni, terlebih pada jenjang pendidikan dasar dan menengah sebagai fase krusial dalam perkembangan anak didik.

Konsep Manajemen Berbasis Sekolah merupakan salah satu upaya pemberdayaan sekolah. Konsep ini bergulir seiring terjadinya paradigma desentralisasi yang bergulir pada sistem pemerintahan dan berimbang pada kewenangan pengelolaan pendidikan. Dalam Manajemen Berbasis Sekolah(MBS), pembuatan keputusan

pendidikan berbasis pada kemampuan internal sekolah dan pada potensi masyarakat lokal. Menurut fullan yang dikutip Danim(2006:101) dikatakan bahwa selama (MBS) secara kontinyu diposisikan sebagai proses pembuatan keputusan untuk melakukan reformasi yang berbasis pada kemampuan internal sekolah, sebuah keyakinan akan tumbuhnya strategi ini dapat menjadi instrument peningkatan kinerja sekolah(improving school performance)

Abad ke 21 yang ditandai dengan globalisasi teknologi dan informasi, telah membawa dampak yang luar biasa bagi peran guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Peran lama guru sebagai satu-satunya sumber informasi dan sumber belajar, sudah tidak dapat dipertahankan lagi.guru harus dapat menemukan peran-peran baru yang lebih kontekstual dan relevan. Peran baru guru ini harus ditemukan karena bagaimanapun, guru masih menjadi salah satu agen pembaharu dan penentu sejarah kehidupan umat manusia.dalam konteks pendidikan di Indonesia persoalan tentang mutu pendidikan telah lama menjadi sorotan dari berbagai perspektif dan cara pandang. Salah satu sorotan terhadap rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, dikaitkan dengan profesionalisme guru.Dugaan ini memang beralasan karena studi-studi yang pernah

In Surtiah¹, Risna Haryati²

dilakukan memperlihatkan bahwa guru menjadi salah satu faktor dominan yang mempengaruhi belajar siswa. Lebih dari itu studi yang dilakukan oleh John Hattie dari universitas Auckland memperlihatkan bahwa prestasi belajar siswa ditentukan oleh sekitar 49% dari factor karakteristik siswa sendiri, dan 30% berasal dari factor guru. Karena alasan inilah maka pemerintah selalu berupaya keras untuk meningkatkan mutu guru melalui program-program peningkatan dan pengembangan profesionalisme.

Guru disebut sebagai tenaga professional sebagaimana halnya profesi dokter, insinyur, pilot dsb. Sesungguhnya secara formal hal tersebut diatur dalam UU Nomor 20 tahun 2003 tentang sisdiknas UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, bahwa keberadaan guru tersebut disebut sebagai tenaga professional. Ditegaskan pula bahwa profesi guru adalah suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan sembarang orang diluar bidang pendidikan. Menurut Mc. Lendon (1998), *“ teacher are those person who consciously direct the experience and behavior of an individual so that education takes places.”*

Kondisi mutu pendidikan yang sudah jauh tertinggal dengan negara lain, membuat banyak kritik dari masyarakat yang dialamatkan pada institusi pendidikan, khususnya jalur sekolah. kritikan ini adalah berkaitan dengan rendahnya mutu proses dan hasil pendidikan, yang pada gilirannya terfokus pada profesi guru di Indonesia. Berbagai program perbaikan mutu telah dilakukan, diantaranya sertifikasi profesi guru. Sertifikasi dan resertifikasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan memberi kepercayaan kepada stakeholders.

Sertifikasi (certification) berarti pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku suatu jabatan professional. Sertifikasi adalah pemberian sertifikat yang menunjukkan kewenangan seorang anggota seperti ijazah tertentu. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu. setelah lulus uji kompetensi yang di selenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Dengan demikian tenaga pengajar (guru) dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang

In Surtiah¹, Risna Haryati²

mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik kearah kedewasaan. Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika melaksanakan tugas. kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru khususnya dalam proses pembelajaran. untuk mencapai tujuan pendidikan.

Melalui sertifikasi guru dan Pemberdayaan / Pengembangan Profesionalisme guru Berkelanjutan, akan mampu meningkatkan proses pembelajaran yang bermutu atau yang efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu sekolah atau mutu akademis lulusan.

Atas dasar hal- hal tersebut di atas, penulis memandang perlu memperhatikan dan mengadakan penelitian tentang upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik Bersertifikat Profesi Guru, khususnya di SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 3 Lembang Kab. Bandung Barat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Moleong (2001: 27) menekankan bahwa “Penelitian kualitatif berakar pada

latar alamiah sebagai keutuhan”. Penelitian kualitatif mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, Analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitian pada usaha menemukan teori dan dasar, bersifat deskriptif, dan lebih mementingkan proses dari pada hasil.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data tentang implementasi Upaya kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat profesi guru. Wawancara dalam penelitian langsung secara lisan kepada kepala sekolah, guru-guru dan siswa yang terlibat langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, penilaian implementasi upaya kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat profesi guru. Wawancara merupakan alat Re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (in-depth interview) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara

In Surtiah¹, Risna Haryati²

dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (Guide) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan social yang relative lama.

2. Observasi

Observasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara yaitu berkaitan dengan strategi implementasi upaya kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat profesi guru. Beberapa yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), perilaku, kegiatan, objek, perbuatan kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistic perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu agar mengerti perilaku manusia dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu, melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Usman, 2009:52). Sedangkan Nazir (2005: 175) menerangkan pengumpulan data dengan observasi langsung atau pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa menggunakan alat standar lain untuk

keperluan tersebut. Observasi dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi secara langsung terhadap phenomena yang diteliti.

Dalam teknik ini peneliti secara langsung meneliti perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan implementasi upaya kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat profesi guru. Dimana sebelumnya peneliti sudah membuat ceklis atau pedoman pengamatan yang tersusun secara sistematis dan mempunyai tujuan yang jelas.

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi yang berhubungan dengan implementasi, upaya kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat profesi guru. Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengumpulkan semua bahan-bahan yang terkait dengan penelitian. Studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan bahan berupa data-data, arsip, dokumentasi, mengenai gambaran umum sekolah yang meliputi jumlah sekolah, jumlah siswa, jumlah guru, staf karyawan, profil sekolah, visi dan misi serta strategi sekolah, sarana dan prasarana sekolah, dan foto-foto yang berkaitan

In Surtiah¹, Risna Haryati²

dengan penelitian ini. Serta data-data yang mengenai implementasi upaya kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat profesi guru menuju sekolah bermutu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala SMPN Lembang dalam kepemimpinannya dalam pemberdayaan Guru Bersertifikat menuju sekolah yang bermutu telah menunjukkan kepemimpinan yang efektif dengan gaya kepemimpinan Transformasional dan pemimpin Visioner secara sinergis.

Dengan Kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, (2) membujuk untuk lebih mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan kepentingan pribadi, dan (3) Mengaktifkan kebutuhan mereka lebih tinggi (Gary Yukl dalam Budi Supriyanto, 2009:305).

Kepemimpinan sekolah yang efektif ditunjukkan dengan penguasaan seperangkat kompetensi Kepala Sekolah yakni Kompetensi Kepribadian, Manajerial,

Kewirausahaan, kompetensi Supervisi dan kompetensi Sosial secara komprehensif.

Kaitannya dengan itu C.Turney, Hatton, Watson et al (1992:7) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandaskan sebagai berikut :

“ Principals of effective schools have a clear vision of a credible and obtainable future for their schools. This is translated into well articulated goals. They also buffer teachers against outside distractions which might affect classroom teaching and the student learning, supply assistance when it needed, and find ways to work cooperatively with staff on strategies to achieve the objectives set for the school “.

Kepala Sekolah yang efektif memiliki suatu visi yang jelas dari masa depan yang terpercaya dan dapat dicapai untuk sekolah mereka. Visi itu diterjemahkan kedalam tujuan - tujuan yang nyata. Kepala sekolah juga menjadi penyangga guru dalam menghadapi hal hal yang diluar kemampuan guru yang mungkin berdampak terhadap pembelajaran kelas dan belajar siswa. Menyediakan bantuan terhadap guru bila diperlukan dan menemukan jalan cara-cara untuk bekerja bersama sama dengan staf yang strategis untuk mencapai tujuan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Dengan kepiawaian kompetensi prinsipalsif atau kekepala sekolah Kepala SMPN Lembang diiringi gaya kepemimpin[an transformasional dan kepemimpinan visioner berupaya

In Surtiah¹, Risna Haryati²

memberdayakan (empowerment) guru bersertifikat menuju terwujudnya sekolah yang bermutu. Pemberdayaan guru pada intinya merupakan suatu proses untuk meningkatkan profesionalitas guru sehingga mampu berkinerja tinggi dalam proses pembelajaran yang efektif guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif efisien dan produktif.

Hubungannya dengan itu Veithzal Rivai dan Sylviana Murni menyatakan pemberdayaan sebagaimana berikut ini :

Pemberdayaan dalam ruang lingkup manajemen dapat diartikan sebagai cara yang praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan staf kita. Dengan demikian pada dasarnya tujuan dari pemberdayaan adalah untuk meningkatkan produktivitas melalui upaya - upaya praktis sehingga proses pemberdayaan berlangsung secara efisien, tetapi dapat berhasil secara efektif. Pada dasarnya pemberdayaan itu adalah agar terjadi efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Michael Armstrong (1995: 253) menyatakan bahwa alasan-alasan pemberdayaan pegawai itu adalah:

- 1) Dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan waktu mereaksi,
- 2) Menyalurkan kemampuan kreatif dan inovatif dari para pegawai
- 3) Menyiapkan kepuasan kerja yang lebih besar, motivasi dan komitmen
- 4) Memberi pegawai lebih bertanggung jawab,
- 5) Memberi kesempatan pegawai untuk memperoleh suatu makna

yang lebih besar dari pencapaian kerja mereka,

- 6) Mengurangi biaya operasional dengan mengeleminasi penempatan yang tidak perlu dari pemimpin, fungsi staf dan pengawasan kualitas serta pengontrolan operasional

The reasons for empowerment are that it

- 1) *Can speed up decision making processes and reaction times,*
- 2) *Releases the creative and innovative capacities of employees,*
- 3) *Provides for greater job satisfaction, motivation and commitment.*
- 4) *Gives people more responsibility;*
- 5) *Enables employees to gain a greater sense of achievement from their work;*
- 6) *Reduces operational costs by eliminating unnecessary layers of management, staff function and quality control and checking operations.*

Oleh karena itu dengan pemberdayaan guru maka seorang guru akan lebih cepat lagi dalam proses pengambilan keputusan dalam proses pembelajaran, lebih kreatif dan inovatif, siap dengan kepuasan kerja yang lebih besar dan berat, memiliki motivasi kerja tinggi dan tanggung jawab, memberi peluang pada guru untuk merasakan harga yang bermakna dari pekerjaannya sebagai pendidik, pembimbing dan pelatih siswa.

Pemberdayaan guru ditempuh melalui strategi program Pengembangan

In Surtiah¹, Risna Haryati²

Keprofesional Berkelanjutan (PKB) secara bertahap,berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Strategi Program PKB dilaksanakan melalui Evaluasi Diri Guru dan Pengembangan Diri dalam bentuk diklat fungsional dan atau kegiatan kolektif guru untuk meningkatkan penguasaan kompetensi guru.

Dalam penyelenggaraan Pemberdayaan atau Pengembangan Guru hendaknya Kepala sekolah melakukan kajian penilaian asistensi tentang kebutuhan pelatihan mulai tahap perencanaan, pelaksanaan, sampai evaluasi diklat atau kegiatan kolektif guru yang akan diimplementasikan dilingkungan sekolahnya ataupun secara bersama- sama dalam gugus sekolah.

Dalam hal ini Wayne F Cascio (1998: 269) menyatakan sebagai berikut:

Assessing Training Needs.

There are three level of analysis for determining the needs that training can fulfill:

- 1) *Organization analysis focuses on identifying where within the organization training is needed*
- 2) *Operation analysis attempts to identify the content of Training - what an employee must do in order to perform competently*
- Individual analysis determines how well each employee is performing the tasks that make up his or her job.*

Wayne F Cascio berpendapat ada tiga tingkat analisis untuk zmenentukan kebutuhan -kebutuhan yang dapat memenuhi pelatihan yaitu :

- 1) Analisis organisasi difokuskan terhadap identifikasi dimana dan dalam organisasi apa pelatihan dibutuhkan.
- 2) Analisis operasional mencoba untuk mengidentifikasi isi materi bahan pelajaran pelatihan apakah yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam rangka menunjukan kinerja yang kompeten/akhli
- 3) Analisis individual menentukan bagaimana tiap pegawai menunjukan tugas tugas kerja yang dapat meningkatkan pekerjaannya.

Seorang kepala sekolah dalam penyelenggaraan pelatihan harus melakukan analisis dimana pelatihan itu akan dilaksanakan apakah seluruh pegawai/ guru atau sebagian guru dan pelatihan apa yang harus diselenggarakan. Selanjutnya materi apa atau bahan pembelajaran/pelatihan apa yang akan disampaikan. Level ketiga analisis kebutuhan individual bagaimana tiap - tiap individu mampu menunjukan tugas kerja yang dapat meningkatkan mutu pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut dan berdasarkan analisis lapangan maka materi bahan pelatihan yang harus diberikan kepada guru adalah tentang metodologi

In Surtiah¹, Risna Haryati²

pembelajaran serta bahan ajar/subject matter.

Pentingnya pemberdayaan guru di rilis oleh Stanley Spanbauer yang memperkenalkan TQM ke` dalam pendidikan kejuruan di Amerika Serikat, berpendapat bahwa “ Dalam pendekatan berbasis mutu, kepemimpinan di sekolah bergantung pada pemberdayaan para guru dan staf lain yang terlibat dalam proses belajar mengajar. Para guru diberi wewenang untuk mengambil keputusan, sehingga mereka memiliki tanggung jawab yang besar (Edward Sallis (2011: 174)

Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan sekolah menjadi suatu sekolah yang bermutu. Sekolah bermutu adalah sekolah yang berkualitas. Konsep sekolah berkualitas dijelaskan dalam Pedoman Penjaminan mutu Sekolah/Madrasah SSN standar Nasional pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 2010, bahwa sekolah berkualitas merupakan sekolah atau madrasah yang sudah memenuhi seluruh srtandar nasional pendidikan (SNP) dan diperkaya dengan mengacu kepada standar pendidikan salah satu Negara anggota OECD (Organization for Ecfonomic Cooperation and Development dan/atau Negara maju lainnya yang mempunyai keunggulan tertentu dalam bidang

pendidikan memiliki daya saing di forum nasional maupun internasional.

Ciri esensial dari Sekolah Berkualitas ditinjau dari komponen berdaya saing tinggi yaitu:

- 1) Out put/outcomes Sekolah Berkualitas itu dikatakan memiliki daya saing internasional antara lain bercirikan: (1) Lulusan Sekolah Berkualitas dapat melanjutkan pendidikan pada satuan pendidikan yang bertarap nasional maupun internasional., baik di dalam maupun di luar negeri,(2)Lulusan Sekolah Berkualitas dapat bekerja pada lembaga-lembaga internasional dan/atau negara negara lain, dan (3) meraih medali ditingkat internasional pada berbagai kompetisi sains,matematika, teknologi, seni dan olah raga.
- 2) Proses penyelenggaraan dan pembelajaran itu dikatakan memiliki daya saing internasional antara lain cirinya telah menerapkan berbagai model pembelajaran yang berstandar internasional,baik yang bersifat pembelajaran teori,eksperimen maupun praktek.
- 3) Input sekolah Berkualitas yang esensial itu bercirikan interrnasional antara lain: (1) telah terakreditasi dari badan akreditasi sekolah di salah satu Negara anggota OECD dan/atau Negara lainnya yang memiliki keunggulan tertentu



In Surtiah¹, Risna Haryati²
dalam pendidikan (2) Standar kelulusan lebih tinggi dari pada standar kelulusan nasional, system administrasi akademik berbasis TIK, dan muatan mata pelajaran sama dengan muatan mata pelajaran dari sekolah unggul di antara Negara anggota OECD/Negara maju lainnya yang memiliki keunggulan di bidang pendidikan

Sekolah berkualitas akan terwujud apabila seluruh sumberdaya manusia yang ada dalam satuan pendidikan sadar dan komitmen untuk secara bersama sama berupaya untuk melaksanakan budaya mutu, dan meningkatkan inovasi pembelajaran sejalan dengan kemajuan iptek dan seni budaya.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian lapangan melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi menunjukkan Kepala SMPN Lembang Kab. Bandung Barat telah melaksanakan kepemimpinan dalam memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat profesi guru secara efektif menuju Sekolah Bermutu, dengan gaya kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Visioner secara sinergi.

Efektivitas kepemimpinan kepala SMPN Lembang ditandai dengan menunjukkan kemampuan kompetensi

kepribadian, manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Pemberdayaan Guru Bersertifikat ditempuh dengan strategi “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dengan program Pengembangan Diri melalui kegiatan:

1. Pengembangan individual mandiri,
2. Pendidikan dan Latihan Fungsional
3. *In House Training*
4. Kegiatan Kolektif
KKG, MGMP, KKS, MKKS.
5. Publikasi Ilmiah,
6. Kegiatan Inovatif : work shop, seminar, symposium.

Hambatan Pemberdayaan Guru Bersertifikat antara lain :

1. Rendahnya Motivasi belajar sebagian guru - guru yang mendekati masa pensiun;
2. Rendahnya Kompetensi pedagogik dan kompetensi professional sebagian kecil Guru;
3. Langkanya Pengawas Sekolah yang menguasai Bahan Pelajaran di SMP yang mampu menjadi Nara Sumber dalam kegiatan In House Training untuk meningkatkan kemampuan penguasaan bahan pelajaran bagi para guru mata pelajaran (IPA, Matematika, Bahasa Inggris).



In Surtiah¹, Risna Haryati²

4. Terbatasnya kesempatan waktu melanjutkan pendidikan ke program S2 PTN dengan kajian Bidang Studi/Mata Pelajaran IPA, Bhs. Inggris, Matematika.

d. Kepala Sekolah hendaknya terus mendorong dan memberi kesempatan waktu kepada para guru untuk meningkatkan studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam disiplin ilmu yang linear atau melalui pendidikan individual mandiri termasuk program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

REKOMENDASI

Sebagai hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan kepada :

1. Bagi Kepala Sekolah.

- a. Kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional dan visionernya untuk memberdayakan guru yang efektif dan profesional.
- b. Dalam kegiatan In House Training untuk meningkatkan penguasaan Bahan Ajar (Subject Matter) selain minta bantuan nara Sumber Pengawas Sekolah juga hendaknya melakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri untuk memberikan bantuan tenaga Dosen yang mengampu bidang keiuan yang diperlukan (IPA, Matematika, Bahasa Inggris dsb) sebagai nara sumber pelatihan.
- c. Kepala Sekolah hendaknya terus memberi motivasi kepada semua guru untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan nilai- nilai teleologis, etis, fisiologis dan psikologis dalam kegiatan Rapat Sekolah Bulanan atau kesempatan lain.

2. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan dalam pengangkatan Tenaga Pengawas Sekolah hendaknya Lebih memperhatikan persyaratan kualifikasi akademis dan kompetensi pengawas dengan memprioritaskan .guru- guru bidang Studi IPA, Matematika dan Bahasa Inggris serta Kimia untuk menjadi pengawas sehingga akan mampu memperkaya kompetensi pedagogik dan professional guru melalui kegiatan supervisi dan in house training di sekolah sekolah binaannya.



Iin Surtiah¹, Risna Haryati²

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 1997. *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Bass & Avollo. 1997 *Multi Factor Leadersip Quationaire :Third Edition Manual and Sample set*, Mind Garden Inc.
- Bernard, M., Ronaaald E.R (2006) *Transformational Leadership* (second Edition) New Jersey London.
- Bernardin H.J., Joyce, EA (1998) *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New York.
- Danim, S. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upava Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- _____, S. 2009 *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2010. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasi, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Darma, A. 1997. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif*, Jakarta: Sinar Baru.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dalam Guru dan Dosen Undang-undang RI Nomor 14 Tahun Fokus Media.
- Emzier. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidkan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gery, Y., 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (leadership in organization)* Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta.
- Hatton, T. & Laws, K. (1992) *The School Management*, ALLEN & UNWIN, Sydney
- Kemendiknas RI (2003) *Undang Undang No:20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.
- _____(2005) *Peraturan Pemerintah RI No: 14 tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta
- _____(2005) *Peraturan Pemerintah RI No: 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta
- _____(2007) *Permendiknas RI No 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan*, Jakarta
- _____(2007) *Permendiknas RI No 13 Tahun 2007 tentang Standar Keopala Sekolah/Madrasah*, Jakarta.
- _____(2007) *Permendiknas RI No 12 Tentang Standar Penbgawas Sekolah/Madrasah*, Jakarta
- Kemendikbud RI (2009) *Permendiknas No 63 Tahun 2009 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan*, Jakarta
- _____(2010) *Permendikbud No 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan*



- In Surtiah¹, Risna Haryati²
Angka Kreditnya, Dalam Saud, U.S. (2009) *Pengembangan Profesi Guru*, Alfabeta, Bandung.
Jabatan, Jakarta
- _____ (2012) *Pedoman* Sudarwan, D. (2009) *Manajemen Dan*
Pengelolaan Pengembangan *Kepemimpinan Transformasional*
Keprofesian Berkelanjutan Buku I *Kepala Sekolah*, Rineka
& II, BPSDM, Jakarta Cipta, Jakarta.
- _____ (2013) *Peraturan* Veithzal, R.H., Murni, S. (2009) *Education*
Pemerintah RI No 32 Tahun 2013 *Management*. Rajawali Pers:
Tentang Perubahan Atas PP No 19 Jakarta.
Tahun 2005 Tentang Standar
Nasional Pendidikan, Jakarta.
- Meneg PAN & RB (2009) *Permeneg PAN* Wayne, C.F. (1998) *Managing Human*
& *RB No:16 Tahun 2009 Tentang* *Resources* Mc.Graw Hill New York.
Jabatan Fungsional Guru dan
Angka Kreditnya, Jakarta.
- Michael, A. (1995) *Personnel Management* Yukl, G., Supriyanto, B. (2009)
Practice, Kogan Page Limited, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*
London. *Edisi Lima*, PT Indeks Jakarta.
- Michael, A., Baron, A. (1998) *Performance* Moleong, L.J. 2002. *Metodologi Penelitian*
Management, Cromwell Press, *Kualitatif*. Bandung: Remaja
London. Rosdakarya.
- Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional*.
Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2009 *Standar Kompetensi dan* Mulyasa. 2009 *Standar Kompetensi dan*
Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja *Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja
Rosdakarya. Rosdakarya.
- Permadi, D. 2009. *Kepemimpinan Mandiri* Permadi, D. 2009. *Kepemimpinan Mandiri*
(Profesional) Kepala Sekolah. Bandung: PT. Sarana Panca Karya.
- Sallis E., Riyadi, A.A. (2019) *Total Quality* Sallis E., Riyadi, A.A. (2019) *Total Quality*
Management In Education *Manajemen Mutu Terpadu*
Pendidikan (edisi Indonesia), *Pendidikan* (edisi Indonesia),
IRCiSoD, Jogjakarta. IRCiSoD, Jogjakarta.
- Sanusi, A. (2013) *Kepemimpinan* Sanusi, A. (2013) *Kepemimpinan*
Pendidikan, Nuansa Cendekia, Bandung. *Pendidikan, Nuansa Cendekia*,
Bandung.