

## STRATEGI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU

Shinta Ikrana Maharani<sup>1</sup> Chusnul Chotimah<sup>2</sup> Sulistyorini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Sayyid Ali Rahmatullah

Email kontributor: [sikrana119@gmail.com](mailto:sikrana119@gmail.com)

### Abstrak

Masalah utama yang dihadapi pendidikan saat ini adalah kualitas sumber daya manusia yang rendah dan tidak mempunya pelaku pendidikan mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi. Persaingan kualitas menjadi sesuatu yang sangat mendesak yang harus dipenuhi oleh sekolah, maka dari itu yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moralitas dan tanggung jawab. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dari segi kompetensi pedagogik, profesional, personal dan sosial. Artikel ini menggunakan metode studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pemberdayaan yang dilakukan oleh pengawas pendidikan.

**Kata Kunci:** Strategi, Kepala Sekolah, Guru, Profesionalisme

### Abstract

The main problem facing education today is the low quality of human resources and the inability of educational actors to keep up with the progress of science and technology in the era of globalization. Quality competition is something that is very urgent that must be met by schools, therefore what needs to be done is to improve the quality of human resources. The quality of human resources can be seen from the intellectual, spiritual, creativity, morality and responsibility aspects. Writing this article aims to find out the principal's strategy in improving teacher competence in terms of pedagogical, professional, personal and social competence. This article uses the literature study method. The results of the research show that the principal's strategy is to improve teacher competence through empowerment carried out by educational supervisors.

**Keywords:** Strategy, Principal, Teacher, Profesionalism

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan orang dewasa untuk membimbing, mengarahkan dan mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki anak didik secara maksimal. Di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa: pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Guru profesional harus mampu memikul dan menunaikan tanggung jawabnya terhadap peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agama. Tanggung jawab pribadi yang mandiri, mampu memahami, menguasai, mengendalikan, menghargai dan bangga terhadap diri sendiri. Kedudukan guru sebagai praktisi mengupayakan terselenggaranya sistem pendidikan nasional dan terlaksananya tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Di dalam buku Schein menyatakan ada beberapa indikator profesionalisme guru yakni:

- a) bekerja sepenuhnya dalam jam-jam kerja (*full time*),
- b) pilihan pekerjaan itu didasarkan kepada motivasi yang kuat,
- c) memiliki seperangkat pengetahuan, ilmu, dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan pelatihan yang lama,
- d) membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan atau menangani klien,
- e) pekerjaan berorientasi kepada pelayanan bukan untuk kepentingan pribadi,
- f) pelayanan itu didasarkan kepada objektif klien,
- g) memiliki otonomi untuk bertindak dalam menyelesaikan persoalan klien,
- h) menjadi anggota organisasi profesi, sesudah memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu,
- i) memiliki kekuatan dan status yang tinggi sebagai *expert* dalam spesialisasinya, dan
- j) keahlian itu tidak boleh diadvertensikan untuk mencari klien.

Guru profesional harus mampu memikul dan menunaikan tanggung jawabnya terhadap peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agama. Tanggung jawab pribadi yang mandiri, mampu memahami, menguasai, mengendalikan, menghargai dan bangga terhadap diri sendiri. Kedudukan guru sebagai praktisi mengupayakan terselenggaranya sistem pendidikan nasional dan terlaksananya tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Sehubungan dengan hal tersebut, Sardiman (2005:125) mengemukakan bahwa guru adalah salah satu komponen penting yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pendidikan. Oleh karena itu, guru harus berperan

secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga kompeten, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarah dan menuntun siswa dalam belajar.

Menurut Pasal 20 UU No. 14 Tahun 2005 Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen, tanggung jawab guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok seorang guru yang diwujudkan dalam kegiatan pengajaran dan pendidikan, serta tugas seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan, merupakan salah satu jenis kompetensi guru. Dengan meningkatnya kualifikasi guru maka akan mempengaruhi kualitas output atau keluaran. Oleh karena itu, perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan keterampilan guru.

Pidarta dalam Saerozi (2005:2) menjelaskan kompetensi guru akan optimal bila dipadukan dengan komponen sekolah seperti kepala sekolah, kondisi sekolah, guru, staf dan siswa. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

- a) kepemimpinan kepala sekolah,
- b) iklim sekolah,
- c) harapan-harapan, dan
- d) kepercayaan personalia sekolah.

Dengan demikian, tampak bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah turut menentukan manfaat keahlian guru. Menurut Mulyasa (2000:25), keberhasilan pengajaran di sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi guru dan keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pengajar sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pengembangan tenaga pendidik lainnya, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Implementasi strategi kepala sekolah dapat berupa hal-hal yang pokok dilakukan (Amin, Suci Larasati, & Fathurrochman, 2018), sementara itu dalam implementasi dapat kita definisikan sebagai suatu proses penerapan ide, konsep, dan konstruk keilmuan (Fathurrochman, 2017a).

Kepala sekolah diharuskan memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, agar mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Selain menjalankan fungsinya, kepala sekolah mempunyai tugas untuk menyusun strategi dan misi sehingga tahu kearah mana harus melangkah dan tahu bagaimana sampai ketujuan agar dapat mencapai sasaran operasional suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan strategi sangat bergantung pada kemampuan untuk membangun komitmen, menghubungkan strategi dan visi yang tepat.

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ini menggunakan metode analisis kepustakaan yaitu dengan memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh teori-teori dan membatasi kegiatan hanya pada

bahan-bahan koleksi perpustakaan saja yang berkenaan dengan pola pendekatan supervisi nondirektif. Penyusunan karya tulis ini didasarkan atas sumber-sumber ilmiah yang kemudian ditulis secara sistematis sesuai kaidah penulisan karya tulis ilmiah. Hasil penulisan kemudian didiskusikan bersama rekan akademisi dalam sebuah diskusi presentasi dan selanjutnya dilakukan perbaikan pada penulisan karya tulis ilmiah ini sesuai dengan hasil diskusi dan koreksi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi**

Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan.<sup>37</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu rencana yang cermat dalam bertindak dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen strategi menurut Fred R. David adalah seni dan ilmu untuk memformulasikan, mengimplementasi, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan. Sedangkan menurut Michael A. Hitt & R. Duane Ireland & Robert E. Hoslisson (1997) adalah proses untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana seharusnya mereka mencapai hasil yang bernilai.

### **Strategi Kepala Sekolah**

Burhanudin (2005:4) mengemukakan bahwa strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan untuk mencapai tujuan secara efektif. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan (Fathurrochman, 2017b).

Kepala sekolah berperan sebagai supervisor dalam sebuah lembaga sehingga pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan diantaranya yaitu memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan dan saran serta kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya. Implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan yakni demokratis, otoriter, dan laissez faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis atau otoriter dan mungkin

bersifat *laissez faire*. Meskipun kepala sekolah ingin selalu bersifat demokratis, namun sering kali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter. Dalam hal tertentu sifat kepemimpinan otoriter lebih cepat digunakan dalam pengambilan suatu keputusan. Dengan dimilikinya ketiga sifat tersebut oleh seorang kepala sekolah sebagai leader, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan. Strategi tersebut dapat dilaksanakan dalam gaya mendikte, menjual, melibatkan dan men-delegasikan. Konflik dapat dikatakan sebagai suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan dan ide (Rozak, Fathurrochman, & Ristianti, 2018). Ketika individu bekerja sama satu sama lain dalam rangka mewujudkan tujuannya, maka wajar seandainya dalam waktu yang cukup lama terjadi perbedaan-perbedaan pendapat di antara mereka.

Kepala sekolah perlu menerapkan strategi dalam fungsinya sebagai pemimpin ini berarti bahwa kepemimpinan adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan lintas fungsional yang dapat memungkinkan suatu lembaga pendidikan mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memberikan arahan menyeluruh untuk lembaga pendidikan dan terkait erat dengan kompetensi guru. Kepemimpinan berbicara tentang gambaran besar apa yang akan dilakukan. Inti dari kepemimpinan adalah mengidentifikasi tujuan organisasi, sumber dayanya, dan bagaimana sumber daya yang ada tersebut dapat digunakan secara paling efektif untuk memenuhi tujuan strategis. Kepemimpinan di saat ini harus memberikan fondasi dasar atau pedoman untuk pengambilan keputusan dalam organisasi (Ristianti, 2017). Ini adalah proses yang terus berkesinambungan.

### **Supervisi Kepala Sekolah**

Supervisi adalah aktivitas dan kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh seorang profesional untuk membantu guru dan tenaga pendidikan lainnya dalam memperbaiki bahan, metode dan evaluasi pengajaran dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara kontinyu agar guru menjadi lebih profesional dalam meningkatkan pencapaian tujuan sekolah. Menurut Sagala (2009), supervisi adalah bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara kontinyu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok.

Peran kepala sekolah sebagai seorang supervisor harus bisa melakukan pendekatan dan teknik secara manusiawi karena setiap kepala sekolah mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga supervisor harus bisa menempatkan pendekatan dan teknik dalam meningkatkan kinerja, kepala sekolah harus sesuai dengan situasi dan kondisi. Mempelajari berbagai

pendekatan dalam supervisi memungkinkan kepala sekolah untuk mempunyai wawasan yang luas tentang pekerjaan supervisor.

Menurut Maryono (2011), fungsi supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. **Penelitian.** Fungsi penelitian adalah fungsi yang harus dapat mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi.
2. **Penilaian.** Fungsi penilaian adalah untuk mengukur tingkat kemajuan yang diinginkan, seberapa besar yang telah dicapai, dan penilaian ini dilakukan dengan berbagai cara seperti tes, penetapan standar, penilaian kemajuan belajar siswa, melihat perkembangan hasil penilaian sekolah, serta prosedur lain yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.
3. **Perbaikan.** Fungsi perbaikan adalah sebagai usaha untuk mendorong guru baik secara perseorangan maupun kelompok agar mereka mau melakukan berbagai perbaikan dalam menjalankan tugas mereka. Perbaikan ini dapat dilakukan dengan bimbingan, yaitu dengan cara membangkitkan kemauan, memberi semangat, mengarahkan dan merangsang untuk melakukan percobaan, serta membantu menerapkan sebuah prosedur mengajar yang baru.
4. **Pembinaan.** Fungsi pembinaan merupakan salah satu usaha untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi, yaitu dengan melakukan pembinaan atau pelatihan kepada guru-guru tentang cara-cara baru dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran, pembinaan ini dapat dilakukan dengan cara demonstrasi mengajar, workshop, seminar, observasi, konferensi individual dan kelompok, serta kunjungan supervisi.

Tujuan utama supervisi yaitu, memberikan pembinaan serta bantuan agar guru mampu bekerja secara profesional. Secara nasional tujuan konkrit dari supervisi pendidikan adalah:

1. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
2. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
3. Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
4. Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
5. Membantu guru-guru baru disekolah sehingga mereka merasa bersemangat dengan tugas masing-masing.
6. Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Prinsip dan Pendekatan dalam Supervisi menurut Sahertian (2000), terdapat empat prinsip dalam supervisi, yaitu sebagai berikut:

1. **Prinsip ilmiah**, prinsip ilmiah mencakup tiga unsur, yaitu: Sistematis (dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinyu), Objektif (data yang didapat pada observasi yang nyata bukan tafsiran pribadi) dan Menggunakan alat (instrument) yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar-mengajar.
2. **Prinsip demokratis**, yaitu menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain.
3. **Prinsip kooperatif**, seluruh staff dapat bekerja sama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar-mengajar yang lebih baik.

4. **Prinsip konstruktif dan kreatif**, yaitu membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana tiap orang merasa aman dan dapat menggunakan potensi-potensinya.

Menurut Sahertian (2000), terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam supervisi, yaitu pendekatan direktif, pendekatan non-direktif dan pendekatan kolaboratif. Adapun penjelasan ketiga pendekatan supervisi tersebut adalah sebagai berikut:

*a. Pendekatan direktif (langsung)*

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung, sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan direktif ini berdasarkan pada pemahaman terhadap psikologis behavioristis. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala perbuatan berasal dari reflek atau stimulus.

*b. Pendekatan non-direktif (tidak langsung)*

Pendekatan tidak langsung (non-direktif) adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dahulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan oleh guru. Pendekatan non-direktif ini berdasarkan pada pemahaman psikologis humanistik yang sangat menghargai orang yang akan dibantu. Oleh karena pribadi guru yang dibina begitu dihormati, maka ia lebih banyak mendengarkan permasalahan yang dihadapi oleh para guru.

*c. Pendekatan kolaboratif*

Pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi suatu cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini, baik supervisor maupun guru bersama-sama bersepakat untuk menetapkan struktur proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan ini didasarkan pada psikologi kognitif. Psikologi kognitif beranggapan bahwa belajar adalah perpaduan antara kegiatan individu dengan lingkungan yang pada gilirannya akan berpengaruh dalam pembentukan aktivitas individu.

### **Kompetensi Guru**

Roestiyah (2008: 6) menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Louisell D, Robert & Jorge Descamps. (1992: 27) mengemukakan bahwa kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman.. Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Pendapat lain dijelaskan (Mulyasa. 2004) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psiko motorik dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap direalisasikan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab sebagai guru yang profesional. Jadi, kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam

menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

### **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci yang dipaparkan oleh suyatno (2009: 15) masing-masing elemen kompetensi pedagogik tersebut dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial yaitu: (1) Memahami peserta didik; (2) Merancang pembelajaran; (3) Melaksanakan pembelajaran; (4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran; dan (5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

### **Kompetensi Profesional**

Menurut Undang Undang RI Nomor 14 tahun 2005 bahwa yang dikatakan guru profesional adalah “ Guru adalah pendidik profesional dan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam hal ini profesi banyak memiliki konotasi, salah satu diantaranya tenaga kependidikan yang di dalamnya guru. Secara umum profesi adalah sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lebih lanjut sebagai perangkat dasar untuk di terapkan dsalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Pekerjaan profesional senantiasa menggunakan tehnik dan prosedur berfikir dalam landasan intelektual yang harus dipelajaqri secara sengaja, terencana dan dipergunakan dalam kemaslahatan umum, dari pendapat di atas ada tiga pokok inti dari pengertian profesi yaitu pengetahuan, keahlian dan persiapan akademik. Pengertian di atas bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan seseorang menerapkan keahliannya senada dengan pembahasan tesis ini untuk meraih prestasi belajar dengan mengerahkan kemampuan dasar secara maksimal. Menurut Depdikbud (2009:121) kompetensi kemampuan dasar yaitu :

- (1) Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya,
- (2) Pengelolaan program belajar mengajar,
- (3) Pengelolaan kelas,
- (4) Penggunaan media dan sumber pembelajaran,
- (5) Penguasaan landasan pendidikan,
- (6) Pengelolaan fungsi dan program bimbingan konseling,
- (7) Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah,
- (8) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan mutu pengajaran.



### **Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Pemahaman tentang kompetensi kepribadian dimaknai sebagai salah satu wujud sosok manusia yang utuh. Sebagai seorang guru sudah selayaknya jadi panutan yang bisa diteladani oleh parapeserta didik. Seorang guru dituntut dapat memberikan warna dan motivasi terhadap siswanya untuk berkarya dengan penuh tanggung jawab. Sosok guru teladan diharapkan akan tumbuh juga pada peserta didik menjadi contoh bagi warga sekitar dan masyarakatnya. Secara rinci setiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi dan indikator esensial sebagai berikut :

- (a) memiliki kepribadian yang mantap dan stabil;
- (b) memiliki kepribadian yang dewasa;
- (c) memiliki kepribadian yang arif;
- (d) memiliki kepribadian yang berwibawa;
- (e) memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan.

### **Kompetensi Sosial**

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”. Kemudian diperjelas dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005, menjelaskan bahwa kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Guru mempunyai misi mendidik, mengajar untuk memanusiakan manusia dengan cara membimbing dan membina anak didik dan masyarakat kearah norma yang ada baik adat, sosial dan agama yang berlaku di masyarakat. Dengan adanya kerjasama antara guru dengan baik maka permasalahan-permasalahan di sekolah dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas memberi gambaran bahwa salah strategi kongkrit untuk mendorong produktifitas menurut Syaefudin U.S (2009:36) adalah dengan membina dan mengembangkan etos kompetensi guru yang baik. Disamping peningkatan pendidikan dan keterampilan guru agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Etos kinerja bermanfaat dan berguna jika dilaksanakan di tempat dimana guru itu bekerja, karena etos kinerja memberikan kontribusi, karena kinerja memberikan kontribusi sebagai berikut:

- (1) memberikan kepuasan, sebab telah melakukan hal terbaik dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru yang bertanggung jawab;
- (2) pelaksanaan etos kinerja secara kompak menjadikan iklim kerja yang sehat, suasana kerja yang tenang, tentram dan menyenangkan;
- (3) mendorong untuk bekerja secara tertib, tenang, teratur dan nyaman. Etos kinerja yang dilaksanakan secara merata akan menghilangkan kecemburuan sosial, tidak saling menyalahkan.

Dengan melihat empat dimensi tersebut di atas terlihat bahwa tugas yang diemban oleh kepala sekolah cukup berat, oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah harus memiliki berbagai persyaratan tertentu agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Burhanudin (2005), peran dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai administrator dan supervisor, lebih jauh Wahjo sumidjo. (1999:47) mengelompokkan peran kepala sekolah ke dalam:

- (1) Kepala sekolah sebagai pejabat formal;
- (2) Kepala sekolah sebagai manajer;
- (3) Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin;
- (4) Kepala sekolah sebagai pendidik;
- (5) Kepala sekolah sebagai staf.

## KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada kompetensi pedagogik yaitu menciptakan suasana kantor yang nyaman, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kondisi yang demikian sangat diperlukan dalam meningkatkan kompetensi pada guru dengan implementasi strategi supervisi. Demikian pula dengan kompetensi profesionalisme bahwa strategi kepala sekolah dapat memberikan peningkatan yang baik kepada guru dapat menjalankan tugasnya berdasarkan latar belakang pendidikan guru sehingga guru menguasai apa yang disampaikan kepada siswanya, menjadikan siswanya lebih memahami apa yang disampaikan guru.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada kompetensi kepribadian telah memberikan contoh kepribadian yang baik kepada guru, sehingga akhlak guru dalam mengajar memberikan dampak yang positif. Sebab kepribadian seorang kepala sekolah akan memberikan pengaruh yang besar dalam menjalankan kepemimpinannya, santun dalam berbicara, ramah dalam bertingkah laku, menjadikan guru nyaman dalam mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, C., & Amnah, Q. (2016)., Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah SAINTIKOM*, Vol 15. N0 1.
- Akdon. (2006). *Strategik Manajemen fo Educational Management: Manajemen Startegik untuk Manajeen Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Amantombun, N.A. (2010). *Guru Dan Administrasi Sekolah Pembangunan*, Bandung: FKIP.
- Amin, M., Suci, L. S., & Fathurrochman, I. (2018). Implementasi Manajemen Kesiswaan dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik di SMP Kreatif ‘Aisyiyah Rejang Lebong. *Journal Literasiologi*. 1(1),103–121. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Anwar, S. *Pemahaman Individu Observasi, Checklist, Interview, Kuisisioner, Sosiometri*.
- Bafadal, I. (2005). *Dasar-dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-kanak*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bafadal, I. (2013). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhanudin, Y. (2005), *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan Dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2009). *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Fajri Z. E., Senja R. A. (Edisi Revisi) *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia: Aneka Ilmu Difa Publisher*.
- Fathurrochman, I. (2017a). *Implementasi Manajemen Kurikulum dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah*.
- Fathurrochman, I. (201b). *Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup*. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.
- Khaldun, I., Hidayat & Widdah, M. E. (2021). *Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru*.
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Louisell D. R. & Jorge D. (1992). *Developing a Teaching Style*. New- York. Harper Collins Publishers.
- Lubis, G. (2014). *Strategi Implementasi Pendidikan*, Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Mariana. (2017). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Negeri Lubuk Pakam*. Medan: UIN Sumatera Utara.
- Maryono. (2011). *Dasar-dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Mohammad, N. (2014). *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mohammad, N., (2017). *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta: Arruzz Media.
- Mudrajad K. (2006). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad H., Djailani AR. & Sakdiah I. (2014). *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Min Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar*. *JAP, Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol 4 No. 2. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala
- Musa, H. & Mukhamad N. (2014). *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Nata, A. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Strategi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2004). *Manajemen strategi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Syaful B. D. & Aswan, Z. (1997). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.