

Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah

Daman Huri

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 20, 2025

Revised 25 September 2025

Accepted 25 September 2025

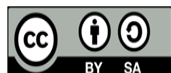
Available online 12 Oktober. 2025

Kata Kunci:

Manajemen Kepala Sekolah,
Profesionalisme Guru, Pendidikan Islam

Keywords:

Principal Management, Teacher
Professionalism, Islamic Education



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji lebih dalam tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah. Keberhasilan dalam dunia pendidikan dapat diukur dari berbagai aspek, namun faktor utama yang paling mempengaruhi adalah kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas berjalannya proses pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Sumber data diperoleh melalui kepala sekolah dan guru dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah di SMKS Mahyal Ulum terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengorganisasian. Kepala sekolah berperan sebagai educator, manajer, supervisor, motivator, dan innovator. Langkah-langkah manajemen yang dilakukan meliputi melaksanakan supervisi, memberikan reward, memotivasi, dan mendorong melanjutkan pendidikan. Faktor pendukung manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah terpenuhinya tenaga pengajar, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan yang kondusif. Adapun faktor penghambatnya adalah

sedikitnya guru honorer yang sertifikasi, manajemen waktu guru dan staf, serta kurangnya pemahaman terhadap teknologi informasi.

ABSTRACT

This research aims to describe and examine more deeply how the principal's management improves teacher professionalism at SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah. Success in education can be measured from various aspects, but the main factor that most influences is the principal as the leader responsible for the educational process. This research uses a qualitative approach with a case study design. Data sources were obtained through principals and teachers using observation, interview, and documentation data collection techniques. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research findings indicate that principal management at SMKS Mahyal Ulum consists of planning, implementation, supervision, and organizing. The principal plays roles as an educator, manager, supervisor, motivator, and innovator. Management steps include conducting supervision, providing rewards, motivating, and encouraging continued education. Supporting factors for principal management in improving teacher professionalism include the fulfillment of teaching staff, discipline, motivation, and a conducive environment. The inhibiting factors are the limited number of certified honorary teachers, time management of teachers and staff, and lack of understanding of information technology.

How to Cite: Daman Huri, et.al. (2025). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smks Mahyal Ulum Al-Aziziyah. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol 3, Issue 3,

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama pembangunan negara, dimana kepala sekolah adalah pemimpin yang memimpin perjalanan generasi penerus bangsa. Di era globalisasi saat ini, tantangan yang dihadapi dunia pendidikan semakin sulit dan berbeda-beda. Pengelolaan pendidikan yang baik merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang baik (Mulyasa, 2006). Manajemen pendidikan mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan kurikulum, pengelolaan kelas hingga pengembangan kemampuan siswa.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 menyatakan bahwa instansi pendidikan bertanggung jawab menyelenggarakan, mengelola, mengembangkan, mengawasi, dan memberikan pelayanan teknis untuk menunjang sistem pendidikan dan lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab sebagai pemimpin untuk menggerakkan dan menyelenggarakan pendidikan yang bermutu (Depdiknas, 2003).

*Corresponding author

Email: damanhuri4293@gmail.com

Guru sebagai garda pertama dalam penyelenggaraan pendidikan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugasnya. Mereka tidak hanya akan menyampaikan pembelajaran dengan baik, namun mampu mengelola kelas, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan manajemen pendidikan di sekolah. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian (Usman, 2006).

Kepala sekolah sebagai manajer berperan krusial dalam menentukan kemajuan atau kemunduran sekolah. Ini sejalan dengan pandangan Richardson dan Barbe yang menyatakan bahwa kepala sekolah mungkin merupakan faktor paling signifikan dalam menciptakan sekolah yang efektif (Supardi, 2013). Manajemen kepala sekolah dapat diartikan sebagai suatu proses yang terdiri dari berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan direktur untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan orang dan benda lain.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Mahyal Ulum Al-Aziziyah merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Dayah Mahyal Ulum Al-Aziziyah yang menerapkan sistem pendidikan sosial, yaitu santri harus mempunyai dua sistem pendidikan sekaligus, yaitu pendidikan pondok pesantren dan pendidikan akademik. Keberadaan SMK berbasis dayah ini juga sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi belajar para santrinya sesuai dengan tuntutan kehidupan yang semakin global serta untuk lebih mengoptimalkan pembinaan terhadap para siswa/santri dan kemandirian. Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah? Dan Bagaimana langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian studi kasus dengan metode kualitatif. Penelitian studi kasus adalah suatu penyelidikan empiris yang meneliti suatu fenomena di dalam konteks kehidupan nyata, bilamana batasan-batasan antara fenomena dan konteks tidak terlalu jelas dan multi sumber bukti dimanfaatkan (Yin, 2015). Penelitian kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar (Moleong, 2007). Penelitian ini dilakukan di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah yang berada di Jl. Banda Aceh – Medan KM. 16.8 Desa Dilib Bukti Kec. Sukamakmur Kab. Aceh Besar. Penelitian dilaksanakan selama 3-4 bulan pada tahun 2024. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah. Data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi: Pengamatan langsung terhadap profil sekolah, visi misi sekolah, struktur organisasi sekolah, inventarisasi sarana dan prasarana, kondisi sarana dan prasarana, serta kegiatan manajemen kepala sekolah.
2. Wawancara: Percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh pewawancara dengan kepala sekolah, guru, dan staf untuk menggali informasi tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru (Sugiyono, 2018).
3. Dokumentasi: Pengumpulan, penyusunan, dan analisis data atau dokumen baik tulisan, grafik, maupun elektronik yang sesuai dengan fokus penelitian, termasuk dokumen RKJM, RKT, RPP, silabus, dan penilaian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap (Miles & Huberman, 2014):

1. Reduksi Data: Merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola dari data yang diperoleh.
2. Penyajian Data: Menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan teks naratif untuk memudahkan pemahaman.
3. Penarikan Kesimpulan: Mengambil kesimpulan dari data yang telah direduksi dan disajikan, kemudian diverifikasi untuk memastikan keabsahannya.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan empat kriteria yaitu: kredibilitas (perpanjang pengamatan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi), transferabilitas (menjelaskan secara terperinci), dependabilitas (audit seluruh prosedur penelitian), dan konfirmabilitas (hasil penelitian dapat dikategorikan objektif) (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah

SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah lahir dalam rangka mengembangkan amanah pendidikan serta menyongsong program pemerintahan Aceh dalam peningkatan pendidikan yang berbasis Islami melalui program "beut bakda maghrib". Sekolah ini didirikan di bawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Mahyal Ulum Al-Aziziyah.

Visi sekolah adalah "Mencetak teknisi yang Berakhlak mulia, Profesional, Berjiwa kewirausahaan, Berwawasan global dan Bertaqwa Kepada Allah SWT."

Misi sekolah meliputi:

1. Sebagai pusat pendidikan menengah kejuruan bidang Teknologi Jaringan Komputer dan Teknik Bisnis Sepeda Motor yang bermutu dan unggul
2. Memberikan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas dan Islami sesuai dengan perkembangan IPTEK dengan berlandaskan pada iman dan taqwa
3. Menumbuhkan keimanan dan ketaqwaan melalui pengamalan dan pendalaman ajaran agama Islam
4. Mencetak insan yang berakhlak mulia, profesional dan berjiwa sosial di masyarakat

Sekolah ini memiliki 22 orang tenaga pendidik yang terdiri dari 4 guru tetap yayasan, 14 guru tidak tetap yayasan, dan 4 karyawan tetap yayasan. Jumlah siswa keseluruhan mencapai 204 siswa yang tersebar di 9 rombongan belajar dengan dua jurusan yaitu Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) serta Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM).

Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah terdiri dari empat fungsi utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

1. Perencanaan Manajemen Kepala Sekolah

Perencanaan merupakan fungsi dasar atau fungsi fundamental manajemen, karena organizing, actuating dan controlling pun harus terlebih dahulu direncanakan (Terry & Leslie, 2010). Perencanaan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMKS Mahyal Ulum mencakup beberapa aspek penting:

a. Perumusan Visi Misi Sekolah

Kepala sekolah melibatkan semua guru, komite sekolah, dan pemangku kepentingan dalam perumusan visi dan misi sekolah. Hal ini penting karena operasional sekolah sangat tergantung dari kerjasama kepala sekolah, guru, komite, dan masyarakat (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 2 Agustus 2024). Kepala sekolah selalu mempertimbangkan kebutuhan (need assessment), memperhatikan visi dan misi, tujuan pendidikan sekolah, serta analisis jabatan pekerjaan untuk kemudian menyusun desain struktur yang tepat.

b. Perumusan Program Kerja

Perencanaan dalam meningkatkan profesionalisme guru direncanakan dan ditentukan dalam bentuk rapat/pertemuan tatap muka bersama para guru, staf, dan seluruh tenaga kependidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah. Rapat semacam ini biasanya dilakukan pada awal bulan, awal tahun ajaran, awal semester, dan pertengahan semester (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 4 Agustus 2024).

c. Perumusan Tata Tertib Sekolah

Salah satu aspek yang terpenting dari suatu kegiatan adanya suatu perencanaan yang memberikan tujuan dan arah suatu program. Sebelum perencanaan dilakukan adanya suatu sosialisasi berupa rapat antara kepala sekolah dengan guru dan staf secara demokrasi. Dari hasil rapat tersebut akan mendapat suatu kesimpulan tentang tata tertib sekolah yang akan disahkan langsung oleh kepala sekolah dan dapat dijalankan dan dipatuhi oleh guru dan staf sekolah (Dokumentasi SMKS Mahyal Ulum, 1 Agustus 2024).

2. Pengorganisasian Manajemen Kepala Sekolah

Mengorganisasi adalah proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer yang mempunyai kekuasaan yang perlu untuk mengawasi anggota-anggota kelompok (Handoko, 2009). Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi:

a. Kurikulum

Kepala sekolah memastikan bahwa guru dapat mengembangkan kurikulum berdasarkan kompetensi yang dimiliki setiap pembelajaran. Guru harus mampu menguasai program yang akan dikembangkan berdasarkan kurikulum K13 yang dilaksanakan selama pembelajaran berlangsung. Adanya kurikulum memberi nilai poin kepada guru dalam mengembangkan keterampilan terhadap pelaksanaan mulai dari metodenya, medianya, dan kompetensi yang harus dikuasai oleh guru (Observasi, 2 Agustus 2024).

b. Penilaian/Evaluasi

Pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan efektif atau tidak dapat diketahui melalui kegiatan evaluasi. Guru perlu menetapkan jenis evaluasi apa yang digunakan dan hasil evaluasi diharapkan akan memiliki pengaruh dan dampak terhadap perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran selanjutnya. Adapun evaluasi yang dilakukan oleh guru yaitu melakukan penilaian harian, ulangan harian, penilaian pertengahan semester dan penilaian akhir semester (Wawancara dengan Guru, 31 Juli 2024).

3. Pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah

Kepala sekolah SMKS Mahyal Ulum dalam program pelaksanaan memberikan kesempatan pada guru dengan cara memberikan bimbingan untuk mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan sesuai bidang yang dipegang oleh guru guna meningkatkan profesionalisme guru. Pelatihan-pelatihan baik yang dilakukan oleh pihak luar maupun dalam dapat dilakukan dan diikuti sesuai dengan kemampuan masing-masing guru (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 2 Agustus 2024).

Kepala sekolah berperan dalam beberapa fungsi penting:

a. Sebagai Educator

Kepala sekolah telah memberi contoh dalam mengajar yang baik, seperti membolehkan menggunakan metode pembelajaran aktif di kelas, memberi arahan kepada guru dalam membuat persiapan guru sebelum mengajar di kelas seperti RPP dari awal sampai akhir, setelah itu melakukan penilaian secara transparan terhadap kinerja guru (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 2 Agustus 2024).

b. Sebagai Manajer

Kepala sekolah memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (Mulyasa, 2012).

c. Sebagai Supervisor

Kepala sekolah melakukan supervisi setiap semester sebelum melaksanakan proses pembelajaran untuk melihat kelengkapan berkas program pembelajaran guru yang berkaitan dengan kurikulum guru, didalamnya silabus, RPP, dan penilaian. Kepala sekolah menilai dan mengamati hasil kerja guru dalam proses pembelajaran (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 4 Agustus 2024).

d. Sebagai Leader

Kepala sekolah harus bisa memimpin anggotanya agar patuh dan taat terhadap aturan serta menjaga komunikasi. Komunikasi dilakukan secara intensif, terkadang pada saat bertemu di ruang guru, pada saat rapat dan juga dengan menggunakan media sosial. Komunikasi bersifat dua arah, terbuka dengan segala masukan dan kritikan (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 2 Agustus 2024).

e. Sebagai Motivator

Kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada staf, guru dan karyawan adalah untuk mengarahkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Kepala sekolah juga mengetahui setiap potensi yang ada pada diri staf, guru, dan karyawan. Memotivasi untuk mengikuti MGMP sekolah (Arikunto, 2010).

f. Sebagai Innovator

Hal yang dilakukan kepala sekolah antara lain supaya guru dapat menciptakan budaya mengajar yang menyenangkan, diupayakan perbaikan-perbaikan. Contohnya dalam hal pembelajaran yang menyenangkan dengan cara mengundang pakar atau ahli yang kompeten di bidang metode pembelajaran (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 2 Agustus 2024).

4. Pengawasan Manajemen Kepala Sekolah

Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut (Brantas, 2009). Kepala sekolah melakukan pengawasan dengan beberapa langkah:

a. Persiapan Supervisi

Meliputi penentuan tujuan yang jelas, pembuatan rencana supervisi yang detail mencakup waktu, metode, dan kriteria yang akan digunakan dalam supervisi (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 4 Agustus 2024).

b. Pelaksanaan Supervisi

Meliputi observasi kelas untuk mengamati langsung proses pengajaran, wawancara dan diskusi dengan guru untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi, serta analisis dokumen seperti rencana pembelajaran dan catatan evaluasi siswa (Dokumentasi, 1 Agustus 2024).

c. Evaluasi dan Perbaikan

Setelah proses supervisi selesai, hasilnya dievaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru. Feedback diberikan yang spesifik, konstruktif, dan mendukung. Berdasarkan hasil evaluasi, dibuat program pengembangan yang mencakup pelatihan, workshop, atau mentoring (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 4 Agustus 2024).

Langkah-Langkah Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil penelitian, langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMKS Mahyal Ulum meliputi:

1. Partisipasi dalam Program Diklat dan Seminar

Kepala sekolah menjelaskan bahwa kegiatan terjadwal sekali sebulan yaitu KKG (Kelompok Kerja Guru), jadi kegiatan tersebut membahas permasalahan-permasalahan apa yang ditemui dan kendala apa yang sering terjadi dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari. Kemudian dalam jangka panjangnya guru mengikuti program diklat (pendidikan dan pelatihan), seminar, PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan), dan workshop yang diadakan oleh dinas pendidikan atau diklat mandiri atau mengikuti seminar terkait dengan kompetensi profesional guru (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 2 Agustus 2024).

2. Supervisi dan Penilaian Kerja

Kepala sekolah memaparkan bahwa kompetensi profesional guru perlu diukur, untuk mengukur keberhasilan guru ada sistem pemantauan yaitu supervisi kemudian hasilnya dituangkan dalam PK (Penilaian Kerja). Jadi di PK itu kita bisa melihat keberhasilan guru dan di situ juga kita melihat kekurangan dan antisipasi, yaitu mengikuti kegiatan pelatihan seminar atau diklat dan di situ salah satu tugas sebagai kepala sekolah penilaian di lapangan yang namanya supervisi (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 2 Agustus 2024).

3. Dukungan untuk Peningkatan Kualifikasi Akademik

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah selalu mengirimkan para guru secara bergiliran dan sesuai dengan bidang studinya untuk mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya, workshop ataupun kegiatan pendidikan lainnya baik yang diadakan oleh balai diklat (pemerintah), penyelenggara swasta maupun diklat yang diadakan secara mandiri oleh sekolah. Untuk meningkatkan karir guru dan peningkatan kualifikasi akademik dan juga akan berdampak terhadap meningkatnya profesionalisme guru, studi lanjut sangat dan bahkan mutlak dilakukan (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 3 Agustus 2024).

4. Penyediaan Fasilitas Pendukung

Kepala sekolah selalu mendukung guru dalam meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya yang dilaksanakan oleh para guru untuk melakukan penyesuaian diri dengan perkembangan zaman semakin maju yaitu dengan berusaha memenuhi segala kebutuhan guru seperti halnya komputer dan printer untuk menunjang kebutuhan guru (Wawancara dengan Guru, 30 Juli 2024).

5. Bimbingan Penyusunan RPP

Kepala sekolah sering melaksanakan pembimbingan dan arahan kepada guru untuk menyusun RPP yang baik sebelum penerapan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang bagus hendaknya memuat berbagai komponen penting, seperti nama sekolah, pengalokasian waktu, standar kompetensi, kompetensi dasar, tujuan, indikator, metode, strategi dan sumber belajar (Wawancara dengan Guru, 28 Juli 2024).

6. Evaluasi Kinerja Guru

Kepala sekolah juga sering melaksanakan evaluasi terhadap para guru guna meningkatkan profesionalisme guru. Evaluasi yang dilaksanakan pada setiap waktu yaitu mengawasi para guru didalam kelas maupun diluar kelas serta melaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pelaksanaan supervisi ini para guru dituntut untuk senantiasa siap dengan berbagai tugas mereka (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 28 Juli 2024).

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian, faktor pendukung manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru meliputi:

1. **Faktor Guru.** Terpenuhinya tenaga pengajar (guru) yang berkualifikasi keguruan. Keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap guru dapat memberikan peningkatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan terhadap perkembangan profesionalisme guru (Observasi, 2 Agustus 2024).
2. **Lingkungan Sekolah yang Kondusif.** Pentingnya meningkatkan profesionalisme guru dilihat berdasarkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga guru dapat memberikan kenyamanan dalam melakukan aktivitas-aktivitas seperti biasanya. Lingkungan aman dan bersih mempengaruhi tingkat semangat guru dalam menjalankan tugasnya (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 2 Agustus 2024).
3. **Kedisiplinan Guru.** Kepala sekolah melakukan kinerja guru berdasarkan kemampuan yang dimiliki guru, pengalaman dan keterampilan yang dikuasai oleh guru. Kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru hal yang dilakukan ialah melihat kehadiran guru dan kedisiplinan guru dengan cara membagi piket guru (Observasi, 3 Agustus 2024).

Faktor Penghambat

Adapun faktor penghambat manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:

1. Sedikitnya Guru Honor yang Sertifikasi. Masih sedikitnya guru honor yang sudah sertifikasi sehingga menjadi tolak ukur terhadap dana dan kebutuhan guru. Pentingnya kebutuhan guru dalam melengkapi berkaitan dengan kegiatan pembelajaran (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 3 Agustus 2024).
2. Manajemen Waktu. Manajemen waktu para guru dan staf yang belum optimal antara tugas-tugas di sekolah dan tugas-tugas lainnya di rumah dan di masyarakat. Guru masih belum bisa melakukan pembagian waktu antara pekerjaan rumah dan di lingkungan sekolah, sehingga pekerjaan sekolah terkadang lambat dilaksanakan karena kurangnya membagi waktu (Wawancara dengan Guru, 30 Juli 2024).
3. Kurangnya Pemahaman Teknologi Informasi. Kurangnya pemahaman teknologi dan informasi dalam proses pembelajaran yang perlu dikuasai dan dikembangkan pada era globalisasi saat ini. Sebagian guru saat ini cenderung malas untuk memperbaharui ilmu mereka, sehingga mereka hanya mengajarkan materi yang diperoleh saat kuliah dan cenderung bersifat statis (Wawancara dengan Guru, 28 Juli 2024).
4. Penggunaan RPP Lama. Sebagian besar guru hanya memakai RPP dari tahun sebelumnya sebagai pedoman pembelajaran tanpa melakukan pembaharuan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan siswa (Observasi, 3 Agustus 2024).
5. Rendahnya Kesadaran Tanggung Jawab. Rendahnya kesadaran oknum guru tertentu dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya di sekolah karena aktivitas lainnya. Terdapat hambatan yang dihadapi guru pada standar kompetensi pada profesionalisme guru antara lain kurangnya pemahaman tentang Permendiknas No. 16 Tahun 2007 mengenai standar kualifikasi dan kompetensi guru (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 28 Juli 2024).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2012) bahwa manajemen kepala sekolah mencakup empat fungsi utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam konteks SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah, keempat fungsi ini telah diimplementasikan dengan baik meskipun masih terdapat beberapa kendala.

Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah telah melibatkan seluruh stakeholder pendidikan, hal ini sesuai dengan prinsip manajemen partisipatif yang dikemukakan oleh Terry dan Leslie (2010). Keterlibatan guru, komite sekolah, dan pemangku kepentingan dalam perumusan visi misi menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan prinsip demokrasi dan transparansi dalam pengelolaan sekolah.

Pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah dengan mempersiapkan kurikulum dan sistem penilaian sejalan dengan pendapat Handoko (2009) yang menyatakan bahwa pengorganisasian adalah proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Di SMKS Mahyal Ulum, pengorganisasian ini terlihat dari pembagian tugas guru yang jelas, penyusunan RPP yang sistematis, dan sistem evaluasi yang terstruktur.

Dalam aspek pelaksanaan, kepala sekolah telah menjalankan perannya sebagai educator, manajer, supervisor, leader, motivator, dan innovator sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki pemahaman yang komprehensif tentang peran dan fungsinya dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah setiap semester merupakan implementasi dari fungsi pengawasan dalam manajemen. Menurut Brantas (2009), pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan. Supervisi yang dilakukan tidak hanya bersifat administratif tetapi juga akademik, dimana kepala sekolah mengamati langsung proses pembelajaran dan memberikan feedback konstruktif kepada guru.

Langkah-langkah konkret yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, seperti mengikutsertakan guru dalam diklat, seminar, dan workshop, sejalan dengan teori pengembangan profesional berkelanjutan (Continuing Professional Development/CPD). Menurut Suyanto (2013), guru profesional adalah guru yang senantiasa mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan pengembangan keprofesian.

Dukungan kepala sekolah terhadap peningkatan kualifikasi akademik guru dengan mendorong studi lanjut menunjukkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau D-IV dan memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Penyediaan fasilitas pendukung seperti komputer dan printer untuk menunjang kebutuhan guru merupakan wujud dari manajemen sarana prasarana yang baik. Menurut Mulyasa (2006), ketersediaan sarana prasarana yang memadai akan memudahkan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Bimbingan penyusunan RPP yang dilakukan kepala sekolah menunjukkan perannya sebagai supervisor yang efektif. RPP merupakan instrumen penting dalam pembelajaran yang harus disusun dengan baik sebelum proses pembelajaran dilaksanakan (Majid, 2005). Dengan adanya bimbingan dari kepala sekolah, guru menjadi lebih terampil dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang sistematis dan terarah.

Evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara berkala merupakan bagian dari sistem penjaminan mutu internal sekolah. Menurut Arikunto (2010), evaluasi kinerja guru penting dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian kompetensi guru dan sebagai dasar untuk memberikan pembinaan lebih lanjut.

Faktor pendukung yang teridentifikasi dalam penelitian ini, seperti terpenuhinya tenaga pengajar, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kondusif, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Supardi (2013) bahwa keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan lingkungan sekolah yang mendukung.

Kedisiplinan guru yang baik merupakan modal penting dalam meningkatkan profesionalisme. Menurut Danim (dalam Mulyasa, 2012), disiplin diri adalah realisasi dan independensi. Guru akan disiplin apabila memiliki kesadaran diri dan motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas dan fungsinya baik saat berada di lingkungan sekolah maupun masyarakat.

Lingkungan sekolah yang kondusif juga menjadi faktor pendukung penting. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan yang aman, bersih, dan nyaman mempengaruhi tingkat semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2006) bahwa iklim sekolah yang positif akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja guru.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat yang perlu mendapat perhatian serius. Sedikitnya guru honorer yang tersertifikasi menjadi kendala dalam peningkatan profesionalisme guru. Menurut Kunandar (2007), sertifikasi guru merupakan bukti formal bahwa guru telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Manajemen waktu yang belum optimal antara tugas sekolah dan aktivitas lainnya menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan guru dalam mengatur prioritas. Husein (dalam Mulyasa, 2012) menyatakan bahwa manajemen waktu yang baik akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Kurangnya pemahaman teknologi informasi menjadi tantangan serius di era digital saat ini. Menurut Munir (2017), guru harus mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah perlu memberikan pelatihan khusus kepada guru tentang pemanfaatan TIK dalam pembelajaran.

Penggunaan RPP lama tanpa pembaharuan menunjukkan kurangnya kreativitas dan inovasi guru dalam pembelajaran. Padahal menurut Permendikbud Nomor 22 Tahun 2016, RPP harus dikembangkan sesuai dengan kondisi dan karakteristik peserta didik serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Rendahnya kesadaran tanggung jawab beberapa guru dan kurangnya pemahaman tentang Permendiknas No. 16 Tahun 2007 menunjukkan perlunya sosialisasi dan pembinaan yang lebih intensif. Kepala sekolah perlu melakukan pendampingan secara kontinyu dan memberikan sanksi tegas bagi guru yang tidak menjalankan tugas dengan baik.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah yang efektif memerlukan implementasi fungsi-fungsi manajemen secara komprehensif dan terintegrasi.

Penelitian ini juga mengkonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (dalam Salabi, 2006) bahwa kepala sekolah sebagai manajer harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang sehat, memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesi, dan mendorong keterlibatan seluruh warga sekolah dalam setiap kegiatan.

Lebih lanjut, penelitian ini memperkuat pendapat Mulyasa (2012) bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, mampu menciptakan iklim yang kondusif, dan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Model manajemen kepala sekolah yang diterapkan di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah dapat menjadi referensi bagi sekolah-sekolah lain, terutama sekolah yang berada di bawah naungan pesantren. Integrasi antara sistem pendidikan formal dan pendidikan pesantren menuntut kepala sekolah untuk

memiliki kompetensi yang lebih kompleks, tidak hanya dalam manajemen pendidikan formal tetapi juga pemahaman nilai-nilai pesantren.

Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (dalam Baharun, 2017) bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pengikutnya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Implementasi supervisi akademik yang dilakukan secara berkala menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut Sahertian (2008), supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Pemberian reward dan punishment yang dilakukan kepala sekolah merupakan strategi motivasi yang efektif. Teori motivasi Herzberg (dalam Usman, 2010) menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen kepala sekolah di SMKS Mahyal Ulum Al-Aziziyah dalam meningkatkan profesionalisme guru terdiri dari empat fungsi utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan mencakup perumusan visi misi, program kerja, dan tata tertib sekolah. Pengorganisasian meliputi pengelolaan kurikulum dan sistem penilaian. Pelaksanaan diwujudkan melalui peran kepala sekolah sebagai educator, manajer, supervisor, leader, motivator, dan innovator. Pengawasan dilakukan melalui supervisi akademik secara berkala setiap semester.
2. Langkah-langkah konkret yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru meliputi: (a) mengikutsertakan guru dalam program diklat, seminar, dan workshop; (b) melakukan supervisi dan penilaian kinerja secara berkala; (c) mendorong peningkatan kualifikasi akademik melalui studi lanjut; (d) menyediakan fasilitas pendukung pembelajaran; (e) memberikan bimbingan penyusunan RPP; dan (f) melakukan evaluasi kinerja guru secara kontinyu. Langkah-langkah ini dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan peningkatan profesionalisme guru.
3. Faktor pendukung manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah terpenuhinya tenaga pengajar yang berkualifikasi, tingkat kedisiplinan guru yang baik, motivasi internal guru, dan lingkungan sekolah yang kondusif. Sedangkan faktor penghambatnya adalah sedikitnya guru honorer yang memiliki sertifikasi, manajemen waktu guru yang belum optimal, kurangnya pemahaman teknologi informasi, penggunaan RPP lama tanpa pembaharuan, dan rendahnya kesadaran tanggung jawab beberapa oknum guru.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang mampu mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen dengan baik dan melaksanakan perannya secara optimal akan mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi melalui strategi yang lebih komprehensif dan dukungan dari berbagai pihak terkait.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *Jurnal Ilmiah Tarbiyah*, 6(1), 62-70.
- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses Sertifikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Majid, A. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.
Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Salabi. (2006). *Hubungan Keterampilan Manajemen Kepala Sekolah Komunikasi Organisasi, Pengendalian Konflik, dan Iklim Organisasi Dengan Kefektifan Organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan*. Tesis. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Suyanto, dkk. (2013). *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Terry, G. R., & Leslie, W. R. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, M. U. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Usman, M. U. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yin, R. K. (2015). *Case Study Research: Design and Methods* (Terjemahan M. Djazuli Mudzakir). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.