

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI MI MA'ARIF NU 03 KALIJARAN

Agus Al Fajar ¹, Irega Gelly Gera², Nur Innayah Ganjarjati³

^{1,2,3}STIT Tunas Bangsa Banjarnegara

e-mail : irega.gelly.gera@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dan bersifat kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran. Sumber data yang digunakan meliputi data primer yaitu hasil wawancara Kepala sekolah, guru, dan wali peserta didik/komite. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, foto kegiatan, arsip, profil MI, dan catatan MI. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan keabsahan data triangulasi. Teknik analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Ma'arif NU 03 Kalijaran sudah diterapkan dengan baik. Dalam pelaksanaannya didukung oleh sumber daya manusia yang kooperatif dan tidak kaku serta peran aktif kepala sekolah. Namun selain itu terdapat faktor penghambat yaitu kurangnya sarana prasarana yang memadai serta kurangnya peran aktif kepala sekolah dalam pemecahan masalah terkait kesejahteraan guru.

Kata Kunci : Manajemen, Kepala Sekolah, Profesionalitas Guru

Abstract

This study aims to find out how the principal's management is applied in improving teacher professionalism at MI Ma'arif NU 03 Kalijaran. This type of research is field research and is descriptive qualitative in nature. The research location is MI Ma'arif NU 03 Kalijaran. The data sources used include primary data, namely the results of interviews with school principals, teachers, and student guardians/committees. Secondary data was obtained from documentation, activity photos, archives, MI profiles, and MI records. Data collection techniques are carried out by observation, interviews, and documentation. In this study, researchers used the validity of triangulation data. Data analysis techniques were carried out by collecting data, reducing data, and presenting data. The results of this study indicate that the principal's management in improving the professionalism of MI Ma'arif NU 03 Kalijaran teachers has been well implemented. In its implementation it is supported by cooperative and not rigid human resources as well as the active role of the school principal. However, apart from that there are inhibiting factors, namely the lack of adequate infrastructure and the lack of the active role of school principals in solving problems related to teacher welfare.

Keywords: Management, Principal, Teacher Professionalism

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan tidak terlepas dari leadership dan manajemen, adapun manajemen kepala sekolah merupakan usaha kepala sekolah untuk melaksanakan fungsi manajemen terhadap sumber daya sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Karwati & Priansa, 2013:350). Indikator manajemen kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan sekolah. Berdasarkan indikator ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program kerja (planning), mewujudkan dan menjalankan kinerja suatu organisasi dalam struktur organisasi atau instansi yang dipimpinnya (organization), bergerak memberikan contoh kepada bawahan sebelum menggerakkan, mengerjakan, melaksanakan program kerja secara bersama (actuating), setelah semua berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai yang diprogramkan maka sebagai seorang pemimpin haruslah mengontrol kinerja anggotanya (controlling), dan sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk mengadakan kontrol atau pengawasan sekiranya terdapat masalah dilapangan maka pemimpin berkewajiban mencari solusi atau jalan keluarnya (Basri dkk, 2021:350). Menurut Wahyosumidjo (2007:351) kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks kultur sekolah sangat dipengaruhi oleh manajemen dan kepemimpinan sekolah, dan cara dia melihat perkembangan kedepan yang bersifat visioner. Ia selaku pemimpin instruksional harus mampu menggerakkan sekolahnya mencapai kemajuan dan dapat mengidentifikasi bakat dan kemampuan sumberdaya manusia dilembaga yang dipimpinnya.

Selaku manajer, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan pendidikan yang dikembangkan disekolah. Maju mundurnya suatu sekolah berada ditangan kepala sekolah, karena peran kepala sekolah sangat strategis dan menentukan bagi perkembangan sekolah terutama dalam menggerakkan dan memberdayakan komponen-komponen sekolah seperti guru, staf tata usaha, komite sekolah, masyarakat dan siswa. Guru merupakan tenaga profesional yang bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya, baik dalam wadah formal maupun non formal, dengan upaya ini maka anak didik bisa menjadi orang yang cerdas dan beretika (Basri dkk, 2021:350). Guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran sangat rentan dengan berbagai persoalan yang mungkin muncul apabila proses pembelajaran tidak direncanakan secara matang dan bijak, hal ini akan berdampak pada gagalnya proses pembelajaran. Oleh sebab itu, guru seyogyanya memiliki kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh. Hal ini disebabkan karena guru memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai tenaga professional kedudukan guru adalah agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia, dalam hal ini guru dituntut memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka diharapkan kinerja guru dalam pembelajaran juga bagus sehingga pada akhirnya membuahkan pendidikan yang bermutu.

Bekenaan dengan upaya peningkatan kualitas guru masih terdapat beberapa kelemahan-kelemahan yang dialaminya. Menurut Mulyasa (2015:19) faktor utama yang

menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, diantaranya adalah, rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya memotivasi peserta didik, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. Permasalahan rendahnya kualitas guru di Indonesia seperti yang dipaparkan diatas langsung atau tidak langsung berkaitan dengan profesionalisme yang masih belum memadai, sehingga perlu diselesaikan secara komperhensif menyangkut semua aspek terkait, kesejahteraan, kualifikasi, pembinaan, perlindungan profesi, dan administrasinya. Dalam hal ini, menunjukan bahwa profesionalisme guru di Indonesia masih sangat rendah, dan secara makro merupakan penyebab rendahnya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Menurut Alma (2009:20) usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional adalah melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kopetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, program sertifikasi guru dan peningkatan mutu pendidikan perlu didukung oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Sebagai seorang manajer kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan pendidikan yang dikembangkan di sekolah. Maju mundurnya suatu sekolah berada ditangan kepala sekolah, karena peran kepala sekolah sangat strategis dan menentukan bagi perkembangan sekolah terutama dalam menggerakkan dan memberdayakan komponen-komponen sekolah dan kepala sekolah harus mengetahui secara utuh pengelolaan sekolah serta harus mempunyai target kemajuan sekolah tersebut (Basri dkk, 2021:352).

Kepala sekolah sebagai seorang manajer hendaknya dapat mengelola keadaan yang akan berjalan sesuai dengan program masing-masing individu, terutama guru yang akan menjadi senjata andalan dalam suatu organisasi pendidikan. Kepala sekolah selaku pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap kelancaran aktifitas pendidikan disekolah yang dipimpinnya. Dengan asumsi bahwa peran pokok kepala sekolah terdapat dalam kesanggupannya untuk mempengaruhi lingkungan melalui kepemimpinannya yang dinamis. Kepala sekolah merupakan penggerak dalam pemeliharaan dan pengembangan pengajaran disekolah, selaku pemimpin intruksional kepala sekolah harus mampu menggerakkan sekolahnya mencapai kemajuan dan dapat mengidentifikasi bakat-bakat dan kemampuan-kemampuan sumber daya manusia dilembaga pendidikan yang dipimpinnya (Basri dkk, 2021:352). Dengan berfungsinya peran kepala sekolah, maka diyakini bahwa sekolah yang dipimpinnya akan mengalami perkembangan dan peningkatan mutu pendidikan, serta meningkatkan minat masyarakat. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab dalam rangka pendaya gunaan sumber daya manusia secara optimal, mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategi sekolah kepada seluruh guru dan staf. Dengan diadakannya pendaya gunaan sumber daya manusia diharapkan para guru dan staf dapat mengembangkan pengetahuan kognitif, keterampilan psikomotorik, dan perilaku-perilaku afektif agar mereka bisa menerapkannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan disekolah yang telah ditetapkan bersama (Wiyani, 2022:120).

Diharapkan dengan adanya pendayagunaan sumber daya sekolah, kepala sekolah mampu mengkomunikasikan, serta memberikan pengarahan penugasan, dan memotivasi terhadap guru dan staf agar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, mampu membangun kerjasama tim antar guru dan staf dalam memajukan sekolah, mampu melakukan pengambilan keputusan dengan penuh pertimbangan yang tepat (Matondang, 2018:14-15). Berdasarkan hasil observasi awal pada bulan November 2022, ditemukan fakta bahwa profesionalitas guru menjadi permasalahan yang mendasar bagi MI Ma'arif NU 03 Kalijaran. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sarana prasarana yang memadai seperti ruangan dan koleksi buku perpustakaan terbatas, ruang kelas kurang tertata, serta minimnya bahan ajar untuk mendukung proses belajar mengajar dikelas mengakibatkan gerak guru terbatas sehingga semangat guru dalam kegiatan belajar mengajar rendah. Tuntutan guru untuk mengajar semua mata pelajaran bagi guru kelas 1-3, jumlah peserta didik yang semakin menurun, serta kesejahteraan guru kurang diperhatikan karena statusnya belum PNS juga menjadi permasalahan di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran..

Menyadari hal tersebut, maka kompetensi profesional guru sangat perlu dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mereka mengetahui dan menguasai tugasnya dengan baik seperti melakukan kegiatan KKG, workshop, rapat rutin sekolah, pelatihan/diklat baik di sekolah maupun di luar sekolah. Menurut Bernadetha (2019:33) ada 2 model ataupun teknik rancangan terhadap program pelatihan manajemen yang meliputi metode praktis (*on the job training*) dan teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*). Kedua model kategori ini memiliki sasaran pengajaran, sikap, konsep atau pengetahuan dan keterampilan yang berbeda antara satu dan lainnya. Metode latihan yang paling banyak dilakukan adalah teknik *on the job training* yaitu karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisor langsung oleh pelatih yang berpengalaman baik. Kemudian melalui pendekatan *off the job training* para peserta latihan akan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi yang diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Para pendidik yang belum terlatih diubah menjadi tenaga pendidik yang terlatih, berkemampuan, dan berkualitas dalam bekerja, sehingga dapat diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Teknik pembelajaran praktek langsung (*practice by doing*) merupakan teknik pembelajaran yang memberikan pengalaman secara langsung pada para peserta. Semua kegiatan pelatihan yang dapat melibatkan peserta secara aktif dalam praktek akan membantu mereka mengerti bagaimana melakukan sesuatu yang dipraktikkan. (Bernadetha, 2019:82). Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai manajemen yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui skripsi dengan judul "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana instrumen utamanya adalah peneliti,

teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna (Sugiono, 2016:9). Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengetahui Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran. Pendekatan penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengungkap fakta berdasarkan data yang diperoleh dari kepala sekolah dan guru sebagai subjek penelitian dengan didukung informasi dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Penelitian ini dilaksanakan di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran, Desa Purbadana RT 01 RW 06, Kelurahan Kalijaran, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Purbalingga. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dijadwalkan atau diperkirakan selama satu bulan dari bulan November-Desember 2022 untuk melakukan observasi dan pengambilan data sebagai bahan perlengkapan peneliti. Obyek penelitian ini mengenai Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran.

Menurut Suhasimi Arikunto sumber data berarti subyek darimana data diperoleh (Hamzah 2015:56). Data Primer Sumber data primer yaitu data yang bersumber dari informan yang mengetahui dengan jelas mengenai masalah yang sedang diteliti. Menurut Ibrahim dalam penelitian kualitatif sumber data utama adalah diskripsi kata maupun tindakan orang yang diamati atau diwawancarai (Aeni, 2020:39). Dalam penelitian ini informan yang diteliti untuk mendapatkan data primer adalah, Kepala Sekolah, Guru Kelas, Waka Kesiswaan, Pustakawan, Waka Kurikulum, Wali Murid, Komite. Data Sekunder Data sekunder menurut Dermawan (2003:37) adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber tercetak, yang telah di kumpulkan pihak lain sebelumnya misalnya buku, foto, internet, jurnal dan sebagainya. Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer. Dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari dokumentasi, foto kegiatan, arsip, Menurut sugiyono (2016:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data yang telah didapat, peneliti menggunakan teknik triangulasi. "Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu". Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam analisis data adalah Pengumpulan Data Reduksi Data (Data Reduction) Sugiyono (2016:247) menyatakan bahwa Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting kemudian penyajian data dan Verifikasi (*Conclusion Drawing*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan terdapat temuan bahwa kepala MI Ma'arif NU 03 Kalijaran sebagaimana lembaga pendidikan lainnya menerapkan manajemen sebagai salah satu strategi kepemimpinan dalam pelaksanaan aktivitas untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan teori Appley dkk (2013:3) yang menyatakan bahwa dalam manajemen terdapat strategi kepemimpinan untuk mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan serta memanfaatkan tenaga dan pikiran

orang lain untuk melaksanakan aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran menerapkan fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan penilaian. Hal ini sesuai dengan teori Saefullah dalam Manajemen Pendidikan Islam (2013:21-22) yang mengatakan bahwa secara garis besar dapat dipahami bahwa seluruh kegiatan manajemen tidak dapat terlepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi. Kalijaran Perencanaan di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran secara keseluruhan dilaksanakan dalam rapat baik rapat tahunan, bulanan, maupun rapat dadakan (breafing). Dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru MI Ma'arif NU 03 Kalijaran secara rutin kepala sekolah mengadakan rapat tahunan biasanya dilaksanakan pada akhir tahun pelajaran yaitu membahas tentang evaluasi kegiatan selama satu tahun terakhir selanjutnya dibuat program atau rencana kegiatan satu tahun kedepan (tahun ajaran baru). Sedangkan rapat bulanan yaitu rapat rutin untuk membahas secara lebih spesifik program apa saja yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat misalnya program supervisi.

Adapun rapat dadakan biasanya dilakukan apabila terdapat suatu kegiatan yang sebelumnya tidak terdapat dalam rencana rapat bulanan maupun informasi urgen lainnya. Dalam rapat tahunan, bulanan, maupun dadakan dibahas tentang apa saja yang harus dipersiapkan, siapa saja yang terlibat, serta apa yang harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Perencanaan di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru sesuai dengan teori Stoner (2013:22) planning adalah proses menetapkan sasaran dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, juga sejalan dengan teori Abdurrahman (2013:56) yaitu suatu proses untuk menentukan visi, misi, tujuan dan sasaran yang hendak dicapai pada masa yang akan datang. MI Ma'arif NU 03 Kalijaran dalam pengorganisasian sebagaimana lembaga pendidikan lainnya terbentuk struktur organisasi. Hal ini bertujuan agar tugas dan fungsi dari masing-masing bagian dapat berjalan dengan baik sehingga tidak terjadi tumpang tindih serta garis koordinasi jelas. Pengorganisasian dilakukan untuk memperjelas tanggung jawab masing-masing individu. Pengorganisasian MI Ma'arif NU 03 Kalijaran sesuai teori Aburrahman (2013:75) bahwa "pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang menggabungkan sumber daya manusia dan bahan melalui struktur formal dari tugas dan kewenangan".

Dalam suatu kegiatan tertentu kepala MI Ma'arif NU 03 Kalijaran membentuk kepanitiaan baru. Hal ini selain untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab individu juga untuk mengasah atau meningkatkan profesionalitas guru pada bidang tertentu misalnya sebagai ketua, sekretaris, bendahara, maupun jabatan lain dalam kepanitiaan. Selain itu pengorganisasian juga dilakukan dalam rangka mempermudah pencapaian tujuan lembaga. Dengan demikian pengorganisasian kepala MI Ma'arif NU 03 Kalijaran sudah sesuai dengan teori Sonang P. Siagian (2003:95) yang menyatakan bahwa "pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan". Siswanto (2007:111) menyatakan bahwa "Pengarahan adalah suatu proses pembimbingan, pemberian petunjuk dan intruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana

yang telah ditetapkan”. Dengan demikian kepala MI Ma’arif NU 03 Kalijaran dalam meningkatkan profesionalitas guru sudah sesuai dengan teori diatas.

MI Ma’arif NU 03 Kalijaran melakukan pengarahan secara rutin oleh kepala sekolah dalam rapat yang dilaksanakan setelah kegiatan rapat MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah). Hal ini dilakukan untuk menyampaikan hasil rapat serta melakukan bimbingan atau intruksi terkait dengan profesionalitas guru baik dalam pembelajaran maupun kedisiplinan. Pengarahan biasanya berbentuk motivasi-motivasi tentang profesionalitas, integritas, inovatif, dan tanggung jawab guru sehingga tujuan pembelajaran serta tujuan sekolah khususnya dapat dicapai secara efektif sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Pengarahan kepala MI Ma’arif NU 03 Kalijaran dalam meningkatkan profesionalitas guru juga sejalan dengan teori George Terry yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2007:183) yaitu “pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian”. Pengawasan MI Ma’arif NU 03 Kalijaran secara rutin oleh kepala sekolah dilakukan melalui program supervisi yang dilaksanakan setiap satu semester sekali. Dalam program supervisi bukan hanya kepala sekolah saja yang menilai guru melainkan guru juga menilai kinerja kepala sekolah. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tugas dilaksanakan oleh masing-masing personal apakah sesuai dengan deskripsi kerjanya atau tidak. Selain itu pengawasan juga dilakukan secara tidak rutin atau sifatnya tidak terjadwal oleh kepala sekolah yaitu melalui kunjungan kelas pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Kepala sekolah melakukan pengawasan dengan menanyakan kepada guru apakah terdapat kendala atau tidak, bagaimana siswanya, serta mengamati bagaimana cara mengajar guru.

Selain itu kepala sekolah juga menanyakan kepada siswa tentang bagaimana belajarnya, apakah ada kendala, serta paham atau tidak dengan materi yang disampaikan oleh guru. Setelah melakukan pengawasan selanjutnya kepala sekolah melakukan pengarahan terkait sesuatu yang belum sesuai atau perlu perbaikan. Hasil pengawasan di MI Ma’arif NU 03 Karanganyar secara rutin dapat dilihat melalui laporan hasil supervisi berupa nilai, sedangkan untuk pengawasan tidak rutin biasanya disampaikan secara langsung kepada guru yang bersangkutan. Dengan demikian pengawasan dan penilaian merupakan satu kesatuan proses yang tidak dipisahkan karena pengawasan merupakan bagian dari proses supervisi. Berdasarkan pemaparan hasil temuan diatas menunjukkan bahwa pengawasan di MI Ma’arif NU 03 Karanganyar sesuai dengan teori Robbins & Coulter(2002) yang mengemukakan bahwa “yang dikendalikan adalah kinerja organisasi . kinerja organisasi adalah hasil akhir semua proses kegiatan organisasi (Abdurrahman 2013:119). Selain itu juga sejalan dengan teori G.R Terry & L.W. Tue (1999) yang menyatakan bahwa pengenalan ialah standar proses penentuan segala sesuatu yang harus dicapai, yaitu standar yang sedang dilakukan, meliputi pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan melakukan perbaikan-perbaikan sehingga sesuai standar (Abdurrahman 2013:119). Dalam melaksanakan pengenalan seseorang memerlukan langkah yang baik. Menurut Hasibuan (2007:245) berikut adalah langkah-langkah pengendalian, menentukan standar-standar yang akan digunakan sebagai dasar pengendalian mengukur pelaksanaan atau hasil yangtelah dicapai, membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar, melakukan perbaikan.

Penilaian Guru MI Ma'arif NU 03 Kalijaran dilakukan melalui kegiatan supervisi guru dan kepala sekolah. Dalam kegiatan supervisi telah tersusun dengan baik aspek apa saja yang perlu dinilai serta bagaimana memberikan nilai atau skora dilakukan. Dalam hal ini kepala sekolah melakukan supervisi kepada pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) terkait proses pembelajaran maupun administrasinya. Begitupun sebaliknya, PTK juga melakukan penilaian kepada kepala sekolah terkait kinerjanya selama satu semester. Seperti telah disampaikan diatas bahwa penilaian di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran dilaksanakan melalui hasil program supervisi. Dengan demikian pengawasan dan penilaian merupakan satu kesatuan proses yang tidak terpisahkan karena pengawasan merupakan bagian dari proses supervisi. Berdasarkan pemaparan diatas MI Ma'arif NU 03 Kalijaran sudah sesuai dengan teori Trimansyah (2015:19) yang menyatakan bahwa evaluasi secara umum diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai suatu (tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses, orang, ataupun objek) berdasarkan kriteria tertentu. MI Ma'arif NU 03 Kalijaran telah bertahan selama 42 tahun. Dalam perjalanannya tidak terlepas dari beberapa faktor yang mendukung serta menghambat profesionalitas guru. Di antara faktor pendukung dan penghambat profesionalitas guru MI Ma'arif NU 03 Kalijaran adalah sebagai berikut:

MI Ma'arif NU 03 Kalijaran berdiri sejak tahun 1980. Berawal dari nama Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah, Madrasah Ibtidaiyah Nahdlotul Ulama' sampai akhirnya berubah menjadi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU. Dalam perjalanannya MI Ma'arif NU 03 Kalijaran mengalami naik turun khususnya dari jumlah peserta didiknya. Hal ini dapat dilihat dari naik turunnya jumlah siswa setiap tahunnya yang tidak stabil. Namun demikian kepala sekolah selalu mengupayakan profesionalitas guru MI Ma'arif NU 03 Kalijaran. Meningkatnya profesionalitas guru tidak terlepas dari adanya faktor penukung. Faktor pendukung peningkatan profesionalitas guru MI Ma'arif NU 03 Kalijaran yaitu sumber daya manusia yang merupakan rekan sesama guru yang mudah diajak kerja sama dan tidak kaku. Hal ini mendorong guru dan kepala sekolah untuk saling belajar bersama tanpa adanya pemisah sesuai jabatan. Selain itu peran aktif kepala sekolah dalam memotivasi guru juga mendorong guru untuk lebih semangat dan isiplin kerja sehingga tercipta guru profesional. Pemaparan diatas sesuai dengan teori Abdurrahman (2013:112) yang mengungkapkan bahwa Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Dengan demikian, sumber daya manusia dan motivasi dari kepala sekolah dan guru merupakan hal yang penting dalam usaha meningkatkan profesionalitas guru di MI Ma'arif NU 03 Kalijaran.

MI Ma'arif NU 03 Kalijaran dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru tiak selalu berjalan sesuai keinginan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor penghambat. Beberapa faktor penghambat upaya meningkatkan profesionalitas guru MI Ma'arif NU 03 Kalijaran di antaranya adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai. Jumlah fasilitas yang terbatas mengharuskan guru untuk bergantian dalam pemakaian, sedangkan jam pelajaran berlangsung secara bersamaan. Hal ini menghambat guru untuk lebih leluasa dalam pemanfaatan fasilitas yang sudah tersedia. Selain itu kurangnya jaringan internet yang lancar menyebabkan kepala sekolah maupun guru terhambat dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya online contoh laporan. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru terkendala oleh pelengkapan sarana dan prasarana yang masih kurang. Hal ini sesuai dengan teori Daryanto dalam Ananda dan Banuera (2017:19) sarana adalah alat yang secara

langsung mendukung tercapainya tujuan pendidikan seperti buku sedangkan prasarana adalah alat yang tidak secara langsung dapat mendukung tercapainya tujuan seperti tempat. Selain faktor sarana prasana yang masih kurang. Peran aktif dari kepala sekolah dalam meghadapi permalahan guru dalam hal kesejahteraan masih kurang. Hal ini menyebabkan guru kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan meskipun dalam pelaksanaannya tetap berusaha untuk tetap menjaga profesioanalitasnya sebagai guru. Pemaparan diatas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di MI Ma’arif NU 03 Kalijaran maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Ma’arif NU 03 Kalijaran menerapkan sistem manajemen perencanaan dilaksanakan dalam rapat-rapat; pengorganisasian secara resmi tercantum dalam struktur organisasi sekolah; pengarahan dilakukan melalui motivasi-motivasi yang disampaikan dalam rapat; pengawasan dilakukan kepala sekolah dalam proses pembelajaran dan administrasi dilaksanakan secara tidak rutin melalui kunjungan kelas serta pengawasan rutin dilakukan sesuai program supervisi; dan penilaian yang dilakukan atau diambil dari hasil kegiatan supervisi. Dalam pelaksanaan manajemen sudah berjalan cukup baik, semua fungsi manajemen berjalan sebagaimana mestinya. Implementasi manajemen MI Ma’arif NU 03 Kalijaran terdapat faktor pendukung yaitu sumber daya manusia yang kooperatif dan tidak kaku serta peran aktif kepala sekolah dalam melakukan pengawasan dan motivasi-motivasi. Selain faktor pendukung, terdapat juga beberapa faktor penghambat yaitu keterbatasan sarana prasarana serta kurangnya peran kepala sekolah dalam permasalahan guru terkait kesejahteraan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, N.H. (2013). Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ananda Rusydi dkk. (2017). Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan. Medan: CV Widya Puspita
- Harahap Nursapia. (2020). Penelitian Kualitatif. Medan: Wal ashri Publishing
<https://eprints.walisongo.co.id/fungsi-evaluasi-manajemen>
- Kompri. (2018). Manajemen dan Kepemimpinan Pesantren. Jakarta: Prenadamedia Group
- Munajat Jajat. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Bintang Pustaka
- Madani Ngubaidillah. (2021). Rangkuman Ilmu Pendidikan. Yogyakarta. Graha Publika Cipta.
- Saefullah. (2019). Manajemen Pendidikan Islam. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wiyani, N.A. (2022). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan. Yogyakarta. Gava Media.