

**PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU
PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMK SUNAN KALIJAGA
MANGUNAN SAMPUNG PONOROGO)**

Devy Shafiera

Mahasiswi UIN Antasari Banjarmasin, Manajemen Pendidikan Islam, Banjarmasin
devyshafierareeva@gmail.com

ABSTRACT

The principal is a leader who has a deep meaning as a manager. The principal's main function is managerial, which includes planning, implementation, and evaluation. This managerial function supports all elements in the institution, one of which is for educators. Educators are parties who directly carry out the educational process, so the managerial role of school principals in improving the professionalism of educators is needed in an institution. The purpose of this study was to find out how the principal compiles, implements and evaluates a program to improve the quality of teacher professionalism at SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. The method used is a qualitative research, data obtained from interviews, observation and documentation. When viewed in terms of place, this research is a type of field research that seeks to research or conduct observational studies. The results of this study are to assist the principal in formulating a strategic plan together with teachers, heads of administration, committees, representatives of students' parents and educational resource persons.

Keywords : Managerial, Principal, Teacher Professionalism

ABSTRAK

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang mempunyai arti mendalam sebagai seorang manajer. Fungsi utama kepala sekolah ialah manajerial meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Fungsi manajerial ini mendukung semua elemen dalam lembaga, salah satunya bagi tenaga pendidik. Tenaga pendidik merupakan pihak yang langsung menjalankan proses pendidikan, sehingga peran Manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangat diperlukan dalam sebuah lembaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Metode yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif, data diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Apabila dilihat dari segi tempat, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (field research) yang berusaha meneliti atau melakukan studi observasi. Hasil dari penelitian ini untuk membantu Kepala sekolah menyusun perencanaan yang strategis bersama dengan guru, Kepala Tata Usaha, Komite, perwakilan wali murid dan narasumber pendidikan.

Kata Kunci : Manajerial, Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru

PENDAHULUAN

Seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: “Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah.” (fridaaprilliya, 2016).

Hasil penilaian PISA (Survei Program for International Student Assessment) menjadi masukan yang berharga untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia yang akan menjadi fokus Pemerintah selama lima tahun ke depan. Menekankan pentingnya kompetensi guna meningkatkan kualitas untuk menghadapi tantangan Abad 21.

Kita harus berani berubah dan berbenah. Sesuai dengan arahan Presiden untuk menciptakan SDM unggul, kami akan terus menelaah upaya untuk melakukan terobosan-terobosan.

Dari fakta-fakta yang terjadi pada dunia pendidikan ialah terfokus pada para tenaga pendidik/guru. Maka dari itu sekolah yang saya teliti ini menyuguhkan solusi yang dapat diadopsi oleh beberapa lembaga pendidikan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di dunia pendidikan. Beberapa peran manajerial kepala sekolah yang saya dapati di lokasi penelitian ini diantaranya, motivasi rutin yang diberikan kepala sekolah setiap saat usai rapat evaluasi bulanan sekolah yang menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai motivator, seringkali kepala sekolah keliling saat jam pelajaran. Menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor, study banding setiap semester ke lembaga pendidikan yang unggul dan beberapa tempat balai pelatihan, menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai evaluator dan adanya usaha pengembangan kompetensi yaitu dibidang keterampilan yang selanjutnya dipasarkan berupa pembuatan pin fatayat, dan lain-lain.

Ada sejumlah pertimbangan mendasar dan penting dimana penelitian ini dilakukan di SMK Sunan Kalijaga, diantaranya yaitu: pertama, sesuai dengan prosedur manajerial yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program dapat dikerjakan dengan baik dan rapih oleh kepala sekolah dibantu dengan seluruh pendidik, tenaga pendidik, komite serta pengurus yayasan. Contohnya yaitu saat perencanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru diawal tahun pendirian sekolah, kepala sekolah dibantu komite dan pengurus yayasan mencari dan melakukan recruitment pendidik serta tenaga kependidikan yang kemudian disusunnya program bagi tenaga pendidik. Program jangka pendek yang terlaksana ditahun pertama pendirian sekolah yaitu Creative Teacher yang mendapat apresiasi dari Dinas Pendidikan setempat dan menghadirkan narasumber dari seorang dosen.

Kedua, dalam berbagai kegiatan internal lembaga, kepala sekolah selalu proaktif dan mendukung penuh seluruh kegiatan baik kegiatan untuk pendidik, tenaga kependidikan ataupun pesertadidik. Hal ini dilakukan kepala sekolah demi terwujudnya cita-cita dan visi SMK Sunan Kalijaga . Dibalik kegiatannya selain menjadi kepala sekolah, beliau juga aktif di beberapa organisasi lain diluar sekolah, namun beliau tidak lupa dengan tugasnya menjabat sebagai kepala sekolah.

Ketiga, metode dan strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengontrol, mengevaluasi dan menilai hasil kinerja pendidik baik berupa akademik (tugas mengajar) maupun tugas non akademik, contohnya saat mengontrol perkembangan panitia penerimaan pesertadidik baru (PPDB), tidak lupa beliau mengontrol dengan melihat kembali perencanaan yang telah disusun, menanyai kendala dan masalah yang dihadapi panitia. Contoh lainnya yaitu jika kegiatan peningkatan profesionalisme guru berupa MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang selalu beliau kontrol kehadiran para tenaga pendidiknya dalam setiap musyawarah tersebut. Dengan demikian peneliti berniat untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo)”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepala sekolah menyusun program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
2. Bagaimana kepala sekolah melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
3. Bagaimana kepala sekolah mengevaluasi program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajerial

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus, yang berarti tangan dan agree (melakukan). Kata-kata digabung menjadi manager yang artinya menangani. Management diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan) (Husaini, 2014).

Menurut Husaini, 2014 menyatakan pada hakikatnya, manajemen ialah mengelola (pengelolaan). Kegiatan didalamnya mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi/control. Lebih dikenal dengan sebutan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar. Pelaku ilmu disebut dengan manajer. Seorang manajer haruslah menguasai ilmu manajerial dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, terdapat lima dimensi kompetensi yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Kompetensi manajerial kepala sekolah

Menurut Euis Karwati, Donni Juni Priansa, 2013. Kepala sekolah perlu memiliki kompetensi manajerial, meliputi:

1. Kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan
 - a) Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan sebagai landasan dalam perencanaan sekolah.
 - b) Mampu menyusun rencana strategis pengembangan sekolah berlandaskan kebijakan pendidikan nasional.
 - c) Mampu menyusun rencana operasional pengembangan sekolah.
 - d) Mampu menyusun rencana tahunan pengembangan sekolah.
 - e) Mampu menyusun rencana anggaran belanja sekolah berdasarkan rencana kerja tahunan.
 - f) Mampu menyusun perencanaan program kegiatan.
 - g) Mampu menyusun proposal kegiatan.
2. Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan.
 - a) Menguasai teori dan kebijakan pendidikan nasional dalam pengorganisasian kelembagaan sekolah.
 - b) Mampu mengembangkan struktur organisasi formal kelembagaan sekolah sesuai kebutuhan .

- c) Mampu mengembangkan deskripsi tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja.
 - d) Menempatkan personalia yang sesuai dengan kebutuhan.
 - e) Mampu mengembangkan standar operasional prosedur pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja.
 - f) Mampu melakukan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai prinsip-prinsip yang tepat.
 - g) Mampu mengembangkan aneka ragam organisasi informal sekolah.
- 3.** Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal.
- a) Mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program staretgis sekolah kepada seluruh guru dan staf.
 - b) Mampu mengkoordinasikan guru dan staf dalam merealisasikan seluruh rencana untuk menggapai visi dan sasaran sekolah.
 - c) Mampu mengarahkan dan memotivasi guru dan staf.
 - d) Mampu membangun kerjasama tim dalam memajukan sekolah.
 - e) Mampu melengkapi guru dan staf dengan keterampilan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta untuk kemajuan sekolah.
 - f) Mampu memimpin rapat yang aspiratif dan persuasive dengan guru-guru, staf dan komite sekolah.
 - g) Mampu mengambil keputusan dengan penuh pertimbangan.
 - h) Mampu menerapkan manajemen konflik.
- 4.** Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal
- a) Mampu merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah.
 - b) Mampu melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf sesuai kewenangan sekolah.
 - c) Mampu mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan professional guru dan staf.
 - d) Mampu mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru dan staf.
- 5.** Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah.
- a) Mampu merencanakan kebutuhan fasilitas sekolah sesuai rencana pengembangan sekolah.
 - b) Mampu mengelola pengadaan fasilitas.
 - c) Mampu mengelola pemeliharaan fasilitas.
 - d) Mampu mengelola penghapusan barang inventaris sekolah.
 - e) Mampu mengelola penerimaan peserta didik, penempatan peserta didik, dan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - f) Mampu mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
 - g) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - h) Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

- i) Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.

Kepala Sekolah

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Pemimpin adalah orang yang menentukan tujuan, memberi motivasi, dan melakukan tindakan kepada bawahannya. (ibid,306). Kebanyakan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial dimana pengaruh diberikan oleh satu orang (atau kelompok lain) untuk menyusun kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (ibid,311).

2. Peran kepala sekolah

Pendidikan dan pengalaman merupakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinannya. fungsinya sebagai pemimpin pendidikan serta waktu yang dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi supervise.

Dengan demikian maka kepala sekolah bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang dapat membantu memecahkan masalah mereka. Hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan staf untuk bekerja dan berfikir bersama. Setiap usaha perubahan program pendidikan hendaknya melalui evaluasi dan perencanaan oleh kelompok mereka. Hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan staf untuk bekerja dan berfikir bersama. Setiap usaha perubahan program pendidikan hendaknya melalui evaluasi dan perencanaan oleh kelompok (Agustinus, 2014). Berikut adalah beberapa peran kepala sekolah :

- a) Kepala sekolah sebagai educator (pendidik) Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah sebagai harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. (Mulyasa,2004).
- b) Kepala sekolah sebagai manajer adalah mencakup fungsi-fungsi pokok atau proses manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi (Juliantoro, 2017).
- c) Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan. Penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas tugas operasional sebagai berikut (Ibid,106).
- d) Kepala sekolah sebagai supervisor sesungguhnya berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern di perlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. (Ibid,112).

Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis, dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik (Malik, 2005).

Profesionalisme Guru

Profesionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, keterampilan, cara, pelaksanaan sesuatu dan lain-lain). (WordPress, 2019.) Ciri-ciri profesionalisme guru dalam garis besarnya ada tiga. Pertama, guru harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik (Nata, 2018).

Kedua, seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. (Buchori, 1994). Ketiga, seorang guru profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional sebagaimana disebutkan diatas. (Nata, 2018).

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto, 2016 menyatakan bahwa dalam meningkatkan keprofesionalisme guru, kepala sekolah dapat menerapkan pengembangan sumber daya manusia dengan beberapa cara, antara lain:

- a) Program penyetaraan dan sertifikasi.
- b) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi.
- c) Program supervise.
- d) Program pemberdayaan
- e) Lain-lain, seperti symposium, menulis karya ilmiah, melakukan penelitian, magang, mengikuti berita aktual dimedia pemberitaan, dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, gambar dan bukan angka, yang mana data dipeoleh dari orang dan perilaku yang yang dapat diamati melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, maka peneliti menganalisa dengan cara metode kualitatif.

Penelitian kualitatif dapat menunjukkan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisme organisasi, pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan. Beberapa data dapat diukur melalui sensus, tetapi analisisnya tetap analisis data kualitatif (Shidiq dan Ulum,2014).

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah di SMK Sunan Kalijaga.SMK Sunan Kalijaga berada di Jalan KH. Bukhori No.01, Dukuh Pilang, Desa Tulung, Kecamatan Sampung, Kabupaten Ponorogo.

Sumber Data

Data yang dibutuhkan yaitu data tertulis terkait profil lembaga, khususnya data profil SMK Sunan Kalijaga, data terkait manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari beberapa sumber data terkait, dokumentasi berupa gambar terikat hal-hal yang mendukung penelitian ini.

Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (observation),
2. Dokumentasi, dan
3. Wawancara.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data yang dilakukan peneliti adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Pengumpulan data, dimulai dari berbagai sumber yaitu dari beberapa informan, dan pengamatan langsung yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, transkrip wawancara, dan dokumentasi. (Marzuki,2019).
2. Proses pemilihan, menyusun dalam satu-satuan yang kemudian diintegrasikan pada langkah berikutnya, dengan membuat koding. Tahap terakhir adalah pemeriksaan keabsahan data (Marzuki,2019).

PEMBAHASAN

Implementasi Kepala Sekolah dalam Menyusun Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Perencanaan penyusunan program ialah Robbins dan Coulter dikutip dari Erni Trisnawati mendefinisikan perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi (Trisnawati dan Sule, 2005).

Dalam perencanaan dan penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung, kepala sekolah tidak menyusunnya sendiri, namun dibantu oleh tim khusus yang telah dibuat jauh hari sebelum rapat penyusunan dilakukan.

Kemampuan menyusun program sekolah harus diwujudkan dalam; (1) pengembangan program jangka panjang, baik dalam program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 5 tahun; (2) pengembangan program jangka menengah baik dalam program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 5 tahun; (3) pengembangan program jangka pendek baik dalam program akademis maupun non akademis, dalam kurun waktu 1 tahun, termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan anggaran biaya sekolah (ABS) (Ibid,106).

Penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dilakukan setiap awal tahun ajaran baru, sehingga

pelaksanaan program dapat menyesuaikan dengan keadaan dan kondisi peserta didik agar ilmu yang disampaikan senantiasa terbaharui.

Dalam penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru, kepala sekolah mempunyai mekanisme pembuatan yang cukup baik, yaitu dengan mekanisme pembuatan yang dilakukan dengan system Analisis SWOT (strengths, weakness, opportunities, threats).

Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities), akan tetapi secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats). Ada beberapa tahapan dan langkah yang mesti ditempuh dalam melakukan analisis SWOT, antara lain:

Pertama, identifikasi kelemahan (internal) dan ancaman (eksternal, globalisasi) yang paling urgen untuk diatasi secara umum pada semua komponen pendidikan. Kedua, identifikasi kekuatan (internal) dan peluang (eksternal) yang diperkirakan cocok untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang telah diidentifikasi pada langkah pertama. Ketiga, lakukan analisis SWOT lanjutan setelah diketahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam konteks sistem manajemen pendidikan. Keempat, rumuskan strategi-strategi yang direkomendasikan untuk menangani kelemahan dan ancaman, termasuk pemecahan masalah, perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Kelima, tentukan prioritas penanganan kelemahan dan ancaman itu, dan disusun suatu rencana tindakan untuk melaksanakan program penanganan (Burhanuddin, 2014).



Gambar 4.1

Siklus Perencanaan Program Berdasarkan beberapa analisis didasari peneliti dan beberapa teori yang ada, Kepala sekolah melaksanakan penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru dengan sangat baik melalui proses musyawarah dalam mencapai mufakat. Kepala sekolah telah menjalankan penyusunan program dengan baik sesuai dengan teori yang ada.

Implementasi Kepala Sekolah Melaksanakan Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Dalam hal pelaksanaan program peningkatan mutu professional guru, kepala sekolah menjalankan program yang telah disusun secara baik dan berusaha memaksimalkan pelaksanaan agar dapat mencapai tujuan. (Ibid.,45).

Kepala sekolah di SMK Sunan Kalijaga melaksanakan program peningkatan professional guru dengan mengacu pada perencanaan yang telah disusun serta memperhatikan pengoptimalan sumber daya guna mendukung peningkatan mutu profesional guru. Kepala sekolah sangatlah aktif baik dalam hal mengontrol pelaksanaan, mengevaluasi dan berperan dalam kegiatan. Kepala sekolah tidak lupa untuk mendelegasikan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di sekolah untuk memenuhi undangan dari pihak tersebut. Keuntungan yang didapat dari seorang delegasi berupa penambahan ilmu/wawasan, promosi jabatan dan kenaikan pangkat. Cooperation (kerjasama) yang baik juga dilakukan oleh beliau. Kerjasama dengan beberapa mitra dalam hal pendanaan sekolah/bantuan donator, kerjasama dalam hal penyampaian aspirasi masyarakat sekitar untuk kemajuan sekolah dan semua ini tidak terlepas dari campur tangan komite sekolah yang selalu berperan aktif dalam kemajuan sekolah.



Gambar 5.2

Siklus Pelaksanaan Program Dapat disimpulkan bahwa, mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga yaitu dengan menganalisa kebutuhan sekolah, membuat program dan realisasi program atau dengan penjelasan lain program disusun dengan rapi, kepala sekolah akan mendelegasikan wewenang kepemimpinannya kepada ketua pelaksana kegiatan, agar para wakil dan guru juga mempunyai tanggungjawab atas program yang telah disusun bersama. Beliau juga mendayagunakan sumber daya manusia sesuai dengan teori yang ada, baik SDM dari dalam sekolah maupun luar sekolah. Hal ini bertujuan agar dalam pelaksanaan peningkatan profesional guru dapat berjalan dengan maksimal. Harapannya, dengan adanya bimbingan dan partisipasi dari pihak luar yang berkompeten mampu memaksimalkan program peningkatan kompetensi guru di SMK Sunan Kali Jaga dan menambah luas wawasan Guru SMK Sunan Kali Jaga

Implementasi Kepala Sekolah Mengevaluasi Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Arikunto mengungkapkan bahwa: “evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan program pendidikan. Berdasarkan tujuannya, terdapat pengertian evaluasi sumatif dan evaluasi formatif”. Evaluasi formatif dinyatakan sebagai upaya untuk memperoleh feedback perbaikan program, sementara itu evaluasi sumatif merupakan upaya menilai manfaat program dan mengambil keputusan (Ana Ratna Wulan, 2016).

Mekanis evaluasi yang digunakan kepala sekolah yaitu dengan cara menegur panitia program jika saat berlangsungnya acara ada suatu hal yang tidak sesuai dengan perencanaannya, kepala sekolah juga kerap menanyai kendala yang dihadapi (monitoring). Monitoring adalah pengumpulan dan analisis informasi secara sistematis untuk melihat kemajuan dari suatu project (Jurnal wordpres, 2011).

Metode evaluasi yang dirancang oleh kepala sekolah SMK Sunan Kalijaga cukup menarik, yaitu dengan cara menyelipkan evaluasi dalam beberapa rapat rutin sekolah dan juga tidak selalu formal dalam bentuk rapat evaluasi. Bagi kepala sekolah, dengan mengadakan rapat khusus evaluasi akan menghasilkan ketidakpuasan bagi tenaga pendidik/tenaga kependidikan tertentu, karena ada beberapa orang yang tidak bisa menyampaikan kritik dan sarannya secara leluasa, jadi akan lebih baik jika dengan menyelipkan beberapa evaluasi dalam rapat rutin sekolah atau dengan sekedar untuk mencari tempat diluar yang nyaman. Kendala yang dihadapi kepala sekolah saat monitoring dan saat evaluasi cukup beragam. Berbagai kendala inilah yang dapat menghambat program dan terjadi ketidak sesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan. Namun dalam setiap perencanaan program sudah direncanakan untuk plan B/rencana kedua. Kendala yang ada diantaranya ialah peserta program yang tidak hadir keseluruhan, adanya skala prioritas dari pesertadidik dan factor lain yang mengikat.



Gambar 5.3

Siklus Evaluasi Program Berdasarkan Teori yang dan analisi dari peneliti, dapat dilihat bahwa pelaksanaan evaluasi program peningkatan profesional guru di SMK Sunan Kali Jaga dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui keberhasilan program yang telah diadakan. Keunikan dalam evaluasi yang dilaksanakan oleh Kepala sekolah SMK Sunan Kali Jaga adalah pelaksanaan yang dilaksanakan di sela-sela rapat rutin yang diadakan bersama guru-guru. Hal ini beliau lakukan agar seluruh pihak lebih rileks dalam menyampaikan aspirasi dan suaranya mengenai program yang telah diikuti.

PENUTUP

Kesimpulan

- a) Kepala sekolah menyusun program Perencanaan sekolah SMK Sunan Kalijaga Mangunan Ponorogo cukup baik, hal ini dibuktikan dengan perencanaan rencana jangka pendek, rencana jangka menengah dan rencana jangka panjang. Penyusunan program dilaksanakan setiap tahun ajaran baru, waktu ini dirasa paling tepat untuk menyusun sebuah program karena dapat mengetahui dengan memprediksi kebutuhan peserta didik. Sehingga tenaga pendidik meningkatkan keprofesionalannya.
- b) Kepala sekolah melaksanakan program pengembangan mutu profesionalisme guru di sekolah dengan baik, dilihat dari beberapa program yang telah terlaksana, contohnya yaitu program Creative Teacher yang merupakan program jangka pendek dan mendapat apresiasi dari dinas pendidikan setempat.
- c) Kepala sekolah mengevaluasi juga kerap memonitoring para tenaga pendidik yang mengajar dikelas, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa dalam pemahaman, cara penyampaian materi dan metode yang digunakan oleh guru.

Saran

- a) Untuk Kepala sekolah diharapkan untuk senantiasa membuat perencanaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan tidak lupa untuk membuat plan B jika terjadi kendala

- yang dapat merubah pelaksanaan program maka program dapat tetap terlaksana dengan plan B.
- b) Untuk Tenaga pendidik, dengan adanya fungsi manajerial kepala sekolah, semoga dapat lebih mengoptimalkan kemampuan diri melalui bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah sehingga mampu meningkatkan profesionalitas dalam menjalankan tugas.
 - c) Untuk peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan atau referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Ratna Wulan, *Pengertian Dan Esensi Konsep Evaluasi, Asesmen, Tes, Dan Pengukuran*. FPMIPA Universitas Pendidikan Indonesia, Jurnal Assasement, UPI, 2016. 6
- Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Gobalisasi*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), 127-128.
- Buchori, Mochtar. *Ilmu Pendidikan & Praktik Pendidikan dalam Renungan*. (Jakarta: IKIP Muhammadiyah Jakarta Pers, 1994), 19.
- Burhanuddin Afid, *Analisis Swot Dalam Pendidikan*. Diunggah pada tanggal 05 Februari 2014. Diakses Pada Tanggal 16 Oktober 2021.
- Euis Karwati, Donni Juni Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*. (Bandung: Alfabeta, 2013), 119-120.
- Erni Trisnawati dan Kurniawan Sule, *Pengantar Manajemen*.(Surabaya: Digilib UINSBY), 2005, 20.
- Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 5
- Jurnal, *Panduan Perencanaan Monitoring Dan Evaluasi*. Jurnal wordpress, September 2011.
- Marzuki, UNY. *Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*, 2019, 9-10.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), 98-99.
- Muhammad Juliantoro, *Peran Kepala Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal AlHikmah Vol 5 No.2 (Oktober 2017),
- Malik, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran*.(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 24.
- Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 162-163.
- Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007, *tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah*. 19.
- Shidiq Umar, Ulum Moh.Miftachul. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV Nata Karya,),2014, 2.
- Suriagiri, S. (2021). KEPEMIMPINAN OTORITER DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 62-80.
- Riinawati, R. (2021). HUBUNGAN KONSENTRASI BELAJAR SISWA TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SDN KARANG MEKAR 4 BANJARMASIN. *Berajah Journal*, 1(2), 72-75.

Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh. *Manajemen Sumberdaya Manusia Bidang Pendidikan*.(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 140.

