



## Kinerja Kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik

**Kudariyanto**

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Mojokerto

[kudariyanto86@gmail.com](mailto:kudariyanto86@gmail.com)

**Ashari**

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Mojokerto

[ashari@smpbp-au.sch.id](mailto:ashari@smpbp-au.sch.id)

Alamat: Jalan Raya Tirtowening Jl. Raya Tirtowening Pacet No.17, Bendorejo, Bendunganjati, Kec. Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61374

Korespondensi penulis: Ashari, [ashari@smpbp-au.sch.id](mailto:ashari@smpbp-au.sch.id)

**Abstract.** *The findings and analysis of the research are, 1) The Principal's Performance in Fostering Teacher Professionalism at UPT SD Negeri 141 Gresik includes: peer tutor assistance, training and workshops, mentoring and collaboration, observation and feedback, curriculum development, research and innovation, use of technology, discussion and reflection, qualification improvement, and career plan development; 2) Forms of teacher professionalism include: continuous development, commitment to students, reflection and renewal, professional ethics, collaboration, involvement in decision-making, use of technology, effective classroom management, monitoring and evaluation of students, communication with parents, development of learning materials, career development, and involvement in school activities; 3) Supporting factors include: school management support, resources, school culture, effective communication, professional development programs, constructive performance appraisal, rewards and recognition, understanding of teachers' needs; and inhibiting factors include: limited resources, resistance to change, unclear vision and goals, internal conflicts, time pressure, curriculum incompatibility, high administrative demands, uncertainty of the school environment. In general, school principals must provide professional services in the field of education in order to organize the educational process effectively and efficiently.*

**Keywords:** *Performance, Headmaster, Teacher Professionalism*

**Abstrak.** Temuan dan analisis penelitian yaitu, 1) Kinerja Kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik meliputi: pendampingan tutor sebaya, pelatihan dan lokakarya, mentoring dan kolaborasi, observasi dan umpan balik, pengembangan kurikulum, penelitian dan inovasi, penggunaan teknologi, diskusi dan refleksi, peningkatan kualifikasi, dan pengembangan rencana karir; 2) Bentuk profesionalisme guru meliputi: pengembangan terus menerus, komitmen terhadap siswa, refleksi dan pembaruan, etika profesional, kolaborasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, penggunaan teknologi, pengelolaan kelas yang efektif, pemantauan dan evaluasi siswa, komunikasi dengan orang tua, pengembangan materi pembelajaran, pengembangan karir, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah; 3) Faktor pendukung meliputi: dukungan manajemen sekolah, sumber daya, budaya sekolah, komunikasi efektif, program pengembangan profesional, penilaian kinerja yang konstruktif, penghargaan dan pengakuan, pemahaman tentang kebutuhan guru; dan Faktor-faktor penghambatnya meliputi: keterbatasan sumber daya, resistensi perubahan, ketidakjelasan visi dan tujuan, konflik internal, tekanan waktu, ketidaksesuaian kurikulum, tuntutan administratif yang tinggi, ketidakpastian lingkungan sekolah. Secara umum kepala sekolah harus memberikan layanan secara profesional di bidang pendidikan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien.

**Kata kunci:** Kinerja, Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru

Received Agustus 09, 2023; Revised September 07, 2023; Accepted Oktober 03, 2023

\*Ashari, [ashari@smpbp-au.sch.id](mailto:ashari@smpbp-au.sch.id)

## **LATAR BELAKANG**

Kinerja kepala sekolah sebagai manajer memegang peranan penting dan kunci pokok sehingga dapat meningkatkan produktifitas kinerja dan produktifitas di tempat dimana ia bekerja, sebab produktif tidaknya pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerjanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja kepala sekolah dalam tugasnya supaya dilaksanakan dengan baik, maka perlu diupayakannya melalui etos kerja, karena etos kerja merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri untuk bertindak atau berbuat yang tertuju kepada suatu tujuan, yaitu pencapaian tujuan pendidikan.

Pemimpin organisasi, terutama dalam bidang pendidikan setidaknya mempunyai ciri-ciri: 1) mampu mengambil keputusan; 2) mempunyai kemampuan hubungan manusia; 3) mempunyai keahlian dalam berkomunikasi; 4) mampu memberikan motivasi kerja pada bawahannya.<sup>1</sup> Kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam organisasi sekolah, ini berarti bahwa apa yang dikerjakannya akan sangat berpengaruh terhadap jalannya proses pendidikan di sekolah, sehingga secara ideal kinerja kepala sekolah harus dapat menciptakan situasi organisasi pendidikan sekolah yang efektif.

Selain itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya.<sup>2</sup>

Kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Keinginan guru untuk tumbuh dan berkembang dalam kompetensi profesionalnya menuntut perhatian dari kepala sekolah untuk dapat menjaring dan memenuhi kebutuhan tersebut. Kepala sekolah dituntut membantu menciptakan iklim yang kondusif bagi

---

<sup>1</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). Hal. 86

<sup>2</sup> Permendikbud No 6 Tahun 2018

pertumbuhan profesional guru sehingga guru terbebas dari rasa takut, ancaman, atau paksaan. Untuk itu, kepala sekolah dapat menggunakan pola pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru.

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. Sementara itu guru yang professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru professional yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial.<sup>3</sup>

Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi yang mandiri dan mampu memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa: guru harus memiliki empat kompetensi, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>4</sup> Peran guru yang begitu besar dalam pendidikan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil belajar siswa.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009,<sup>5</sup> kinerja guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Realisasi dari tugas guru itu secara nyata akan tampak dari kinerjanya di sekolah sebagai bukti profesionalismenya karena dengan melihat sikap profesionalnya itu dapat dilihat pula kualitas dalam mengelola proses pembelajaran.

Dalam hal peningkatan profesionalisme guru adalah usaha yang menjadi kebutuhan untuk sekolah yang menjadi sebuah sekolah itu baik dan menjadikan sebuah sekolah itu mempunyai kemampuan yang biasanya kita sebut dengan keseriusan kognitif,

---

<sup>3</sup> Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>4</sup> Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>5</sup> PermenPANRB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

dan keseriusan tentang afektif dan penyatuan psikomotorik siswa, sehingga yang perlu diperhatikan oleh sekolah adalah proses dalam mencintai kesetiaan dalam pembelajaran, proses pengawasan kepada kegiatan pembelajaran dapat dilakukan dalam setiap pengawas sebagai bagian dari kegiatan atau rangkaian kerja manajerial oleh pengawas sekolah sebagai tupoksinya.

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor alam mempelajari tugas sehari-hari disekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang paling besar terhadap lembaganya, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan sangat menentukan maju atau mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin atau leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalau pengembangan pusat sumber belajar.

Berdasarkan hasil pengamatan dan refleksi awal penelitian tentang berbagai upaya peningkatan profesionalisme guru pendidikan agama Islam telah dilakukan kepala UPT SD Negeri 141 Gresik, diantaranya diwujudkan dengan meningkatkan profesionalisme guru agama Islam dan guru melalui arahan dan motivasi kinerja guru dan pengembangan studi lanjut pendidikan ke jenjang lebih tinggi (S2, atau S3), pelatihan atau seminar, kelompok kerja atau diskusi kelompok guru seperti KKG, belajar mandiri (membaca, memanfaatkan fasilitas belajar disekolah perpustakaan dan laboratorium serta internet), pelatihan dari sekolah maupun luar sekolah, dan berdiskusi dengan rekan sejawat dan siswa yang dilakukan di sekolah maupun di luar sekolah. Kepala sekolah juga melakukan pembinaan manajemen pendidikan, peningkatan buku dan sarana belajar dalam rangka

menciptakan kegiatan belajar mengajar agama yang bermutu, dan peningkatan partisipasi dari orang tua dan masyarakat terhadap perkembangan keagamaan anak melalui berbagai kegiatan keagamaan di sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah telah merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesionalisme guru di UPT SD Negeri 141 Gresik.

Berbagai strategi peningkatan profesionalisme guru agama Islam yang dilakukan belum menunjukkan hasil yang signifikan bagi profesionalisme guru di UPT SD Negeri 141 Gresik. Keadaan inilah yang melatar belakangi penelitian tentang bagaimana strategi kepala sekolah yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme guru. Berdasarkan dari latar belakang tersebut penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Kinerja Kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik.”

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka peneliti serius dalam meneliti tentang kinerja kepala sekolah dalam membina profesionalisme guru. Peneliti merumuskan pada fokus penelitian sebagai berikut ini 1) Bagaimana kinerja kepala sekolah dalam membina profesionalisme guru UPT SD Negeri 141 Gresik?; 2) Bagaimana bentuk profesionalisme guru UPT SD Negeri 141 Gresik?; 3) Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja kepala sekolah dalam membina profesionalisme guru UPT SD Negeri 141 Gresik?

## **KAJIAN TEORITIS**

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk, kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif.<sup>6</sup> Lebih jauh lagi Rivai mengemukakan kinerja adalah merupakan

---

<sup>6</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah (Konsep dan Aplikasi)*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2012). 27.

perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>7</sup>

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang diangkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan untuk jabatan yang dimaksud yang dikutip Wahyudi berpendapat bahwa kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah, memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, mempunyai keterampilan sosial, profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya.<sup>8</sup>

Profesionalisme guru adalah suatu keadaan guru dimana ia memiliki suatu panggilan jiwa terhadap pekerjaannya dalam mengajar yang secara terus menerus untuk selalu dikembangkan. Yeager mengatakan ciri-ciri profesionalisme adalah: pendidikan yang tinggi, bertumbuh dalam tugas, penghargaan diri terhadap profesionalisme, kebebasan akademik dan keterlibatan dalam klub profesional.<sup>9</sup>

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang eksploratif yang mempunyai proses yang lain dari penelitian kuantitatif. Jika metode kuantitatif dapat memberikan gambaran tentang populasi secara umum, maka metode kualitatif dapat memberikan gambaran khusus terhadap suatu kasus secara mendalam yang tidak jelas tidak diberikan oleh hasil penelitian dengan metode kuantitatif.<sup>10</sup>

Penelitian kualitatif harus mempertimbangkan pendekatan kualitatif itu sendiri. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan. Penelitian kualitatif mempelajari orang-orang dengan mendengarkan apa yang dikatakan tentang diri mereka dan pengalamannya dari sudut pandang orang yang diteliti.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Rivai. V, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: RAJA GRAFINDO PERSADA, 2015). 309.

<sup>8</sup> Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. (Bandung: Alfabeta.2009). 63.

<sup>9</sup> Amini, *Profesi Keguruan*, (Medan, Perdana Publishing, 2013). 37.

<sup>10</sup> Effi Aswita Lubis, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2012). 142.

<sup>11</sup> Salim dkk, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2017). 46.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun dalam analisis data dalam penelitian kualitatif di di UPT SD Negeri 141 Gresik menggunakan model *Milles* dan *Huberman* yang terdiri dari tiga kegiatan secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Sedangkan untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik

Berdasarkan temuan penelitian oleh peneliti, banyak sekali program kerja dari kepala sekolah UPT SD Negeri 141 Gresik ini terkait dalam membina profesionalisme guru di sekolah. Antara lain dalam bentuk Pendampingan Tutor sebaya, Pelatihan dan Lokakarya, Mentoring dan Kolaborasi, Observasi dan Umpan Balik, Pengembangan Kurikulum, Penelitian dan Inovasi, Penggunaan Teknologi, Diskusi dan Refleksi, Peningkatan Kualifikasi, dan Pengembangan Rencana Karir.

Harapan kepala sekolah UPT SD Negeri 141 Gresik terhadap profesionalisme guru-gurunya meliputi beberapa hal berikut:

- a) **Komitmen terhadap Tugas dan Tanggung Jawab:** Kepala sekolah mengharapkan guru-guru untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ini mencakup datang tepat waktu, melaksanakan rencana pembelajaran dengan baik, dan mengambil tanggung jawab terhadap perkembangan akademik dan kesejahteraan siswa.
- b) **Pengembangan Diri Berkelanjutan:** Kepala sekolah mengharapkan guru-guru untuk terus mengembangkan diri dalam bidang pendidikan. Ini termasuk mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas dan sesuai dengan perkembangan terkini.
- c) **Etika Profesional:** Kepala sekolah mengharapkan guru-guru untuk menjaga etika profesional yang tinggi. Ini mencakup sikap yang menghormati siswa, kolega, orangtua, dan semua anggota komunitas sekolah. Guru juga diharapkan menjaga kerahasiaan informasi pribadi siswa dan hal-hal terkait lainnya.

- d) **Kreativitas dalam Pengajaran:** Kepala sekolah mendukung inovasi dan kreativitas dalam pengajaran. Guru diharapkan menciptakan lingkungan pembelajaran yang menarik, interaktif, dan sesuai dengan gaya belajar siswa. Penggunaan metode-metode pembelajaran yang beragam dan teknologi pendidikan juga diapresiasi.
- e) **Kolaborasi dengan Sesama Guru:** Kepala sekolah mengharapkan guru-guru untuk bekerja sama dalam tim dan berbagi pengalaman serta pengetahuan. Kolaborasi ini dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan pembelajaran.
- f) **Evaluasi dan Pemantauan Diri:** Guru-guru diharapkan untuk secara teratur mengevaluasi hasil pembelajaran siswa dan mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan. Kemampuan untuk melakukan refleksi kritis terhadap praktik pengajaran mereka sendiri merupakan aspek penting dari profesionalisme.
- g) **Hubungan dengan Orangtua dan Wali Murid:** Kepala sekolah mengharapkan guru-guru untuk menjalin hubungan yang baik dengan orangtua dan wali murid. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membantu membangun dukungan dari orangtua dalam mendukung proses pembelajaran siswa.
- h) **Penciptaan Lingkungan Belajar yang Aman:** Guru-guru diharapkan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan mendukung perkembangan sosial dan emosional siswa. Ini juga mencakup memastikan bahwa tindakan disiplin dilakukan dengan adil dan konstruktif.
- i) **Pemberian Umpan Balik:** Kepala sekolah mengharapkan guru-guru untuk menerima umpan balik dari kepala sekolah dan kolega. Kemampuan untuk menerima kritik dengan baik dan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pengajaran adalah tanda profesionalisme yang kuat.
- j) **Pengabdian kepada Pendidikan:** Di atas segalanya, kepala sekolah berharap guru-guru memiliki tekad dan semangat untuk memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi kepada siswa. Semangat ini harus didorong oleh kasih sayang terhadap profesi dan dorongan untuk membantu siswa mencapai potensi maksimal mereka.



## 2. Bentuk-bentuk Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik

Bentuk-bentuk profesionalisme ini sudah berjalan dengan baik dan dalam pantauan dan pengawasan oleh kepala sekolah. Berikut ini beberapa yang bisa kami paparkan dalam bentuk tabel.

Tabel 1

Bentuk-bentuk Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik

No	Bentuk-bentuk Profesionalisme Guru	Hasil Observasi Perilaku/Keadaan		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Pengembangan Terus-Menerus	√		
2	Komitmen terhadap Siswa	√		
3	Refleksi dan Pembaruan	√		
4	Etika Profesional	√		
5	Kolaborasi	√		
6	Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan	√		
7	Penggunaan Teknologi	√		
8	Pengelolaan Kelas yang Efektif	√		
9	Pemantauan dan Evaluasi Siswa	√		
10	Komunikasi dengan Orang Tua	√		
11	Pengembangan Materi Pembelajaran	√		
12	Pengembangan Karir	√		
13	Keterlibatan dalam Kegiatan Sekolah	√		

## 3. Faktor-faktor Pendukung dan penghambat dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik

Potensi pendukung dalam membina profesionalisme guru di UPT SD Negeri 141 Gresik adalah dukungan manajemen sekolah, sumber daya, budaya sekolah, komunikasi efektif, program pengembangan profesional, penilaian kinerja yang konstruktif, penghargaan dan pengakuan, pemahaman tentang kebutuhan guru. Adapun hambatan dalam membina profesionalisme guru di UPT SD Negeri 141 Gresik antara lain keterbatasan sumber daya, resistensi perubahan, ketidakjelasan

visi dan tujuan, konflik internal, tekanan waktu, ketidaksesuaian kurikulum, tuntutan administratif yang tinggi, ketidakpastian lingkungan sekolah.

Tabel 2

Faktor-faktor Pendukung Kinerja kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik

No	Uraian Faktor-faktor Pendukung	Hasil Observasi Perilaku/Keadaan		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Dukungan Manajemen Sekolah	√		
2	Sumber Daya	√		
3	Budaya Sekolah	√		
4	Komunikasi Efektif	√		
5	Program Pengembangan Profesional	√		
6	Penilaian Kinerja yang Konstruktif	√		
7	Penghargaan dan Pengakuan	√		
8	Pemahaman tentang Kebutuhan Guru	√		

Tabel 3

Faktor-faktor Penghambat Kinerja kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik

No	Uraian Faktor-faktor Penghambat	Hasil Observasi Perilaku/Keadaan		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Keterbatasan Sumber Daya	√		
2	Resistensi Perubahan	√		
3	Ketidakjelasan Visi dan Tujuan	√		
4	Konflik Internal	√		
5	Tekanan Waktu	√		
6	Ketidaksesuaian Kurikulum	√		
7	Tuntutan Administratif yang Tinggi	√		
8	Ketidakpastian Lingkungan Sekolah	√		

Dalam suatu program akan timbul suatu permasalahan yang dikatakan sebagai kendala atau hambatan. Namun, di samping itu akan ada juga faktor penguat dan pendukung dari program yang dijalankan tersebut. mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam mengembangkan tenaga pendidik di UPT SD Negeri 141 Gresik sebagai berikut:

a) Faktor pendukung

Faktor pendukung yang merupakan faktor yang menyokong jalannya kegiatan agar dapat berjalan lebih baik lagi. Dalam pelaksanaan manajemen kepala sekolah terhadap pengembangan tenaga pendidik ada dua hal yang menjadi faktor pendukung. Pertama, pengalaman atau masa kerja guru. Profesionalisme adalah sikap seseorang profesional yang menjunjung tinggi kemampuan profesinya, ia akan berkerja dan mengerjakanya sesuatu sesuai profesinya.

Terkait hal tersebut, hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan kepala UPT SD Negeri 141 Gresik yaitu bapak K, beliau mengatakan bahwa pengalaman dalam bekerja juga menjadi faktor yang sangat mendukung untuk memaksimalkan seorang guru dalam berkerja. Dengan lama masa berkerja, tentu seorang guru mendapat banyaknya pengalaman dan dia dapat belajar dari pengalamannya tersebut dan meningkatkan profesionalismenya dalam mengajar.<sup>12</sup>

Berkenaan dengan kegiatan membina profesionalisme guru, dengan lamanya masa berkerja dan banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh tenaga pendidik, maka kegiatan pelatihan maupun pembinaan lainnya diharapkan agar dapat berlangsung dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa ketika diberikan pendampingan dan pembinaan terlihat bahwa rata-rata guru yang masih muda, dapat cepat memahami dan mengerti dikarenakan mereka sudah terbiasa dengan tugas-tugas yang ada dalam bidangnya terutama saat pengoperasian laptop dibanding dengan guru-guru yang senior.

Faktor pendukung yang kedua adalah keberadaan sarana dan prasarana yang baik. Hal ini juga merupakan faktor pendukung yang sangat penting untuk menunjang kinerja yang para tenaga pendidik. Dengan begitu mereka akan dapat

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Kudariyanto, S.Pd., Kepala Sekolah, Sabtu 24 Juni 2023

melakukan proses belajar mengajar dengan baik. Setiap lembaga pendidikan sangat tergantung pada kehadiran sarana dan prasarana. Secara operasional sarana prasarana sekolah adalah perlengkapan dan peralatan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses yang dilaksanakan di sekolah.<sup>13</sup>

Kepala sekolah selaku pengawas internal di lembaga, memegang kebijakan tertinggi di lingkungan sekolah termasuk dalam hal perencanaan sarana dan prasarana. Sebagaimana dikemukakan kepala sekolah untuk dapat menjadikan sekolah sebagai sekolah yang berkualitas, maka diperlukan guru yang profesional dan mengajar sesuai dengan jurusannya masing-masing. Begitu pula dalam mengembangkan dan membina tenaga pendidik juga ditunjang dengan tersedianya sarana dan prasarana yang baik pula.<sup>14</sup>

b) Faktor penghambat

Sudah seharusnya tanggungjawab kepala sekolah adalah untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya membina profesionalisme guru diharapkan dapat di implementasikan secara efektif. Namun, tentu dalam praktiknya pelaksanaan berbagai kendala dan hambatan ditemui oleh kepala sekolah. Adapun yang menjadi faktor penghambatnya adalah keterbatasan sumber daya, resistensi perubahan, ketidakjelasan visi dan tujuan, konflik internal, tekanan waktu, ketidaksesuaian kurikulum, tuntutan administratif yang tinggi, ketidakpastian lingkungan sekolah.

Lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta berkerja lebih baik dari hari ke hari. Di samping itu, pegawai sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubung dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan guru merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki menjaga, dan meningkatkan kinerja para guru.<sup>15</sup>

Sikap dan disiplin dalam islam sangat dianjurkan, bahkan diwajibkan. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan

---

<sup>13</sup> Kompri, Manajemen Sekolah: *Teori dan Praktek* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 197

<sup>14</sup> Wawancara dengan Kudariyanto, S.Pd., Kepala Sekolah, Sabtu 24 Juni 2023

<sup>15</sup> Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung: Rosdakarya, 2003), ha. 43

atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh Karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu di dalam mengajar. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsentrasi terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Huud ayat 112 berikut ini:

**فَأَسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ**

*”Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas.Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”(Q.S. Hud ayat 112).<sup>16</sup>*

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa, disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada aturan-aturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarangnya. Di samping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur atau terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena selain bermanfaat bagi kita sendiri juga perbuatan yang dikerjakan secara kontinyu dicintai Allah SWT. walaupun hanya sedikit.

Faktor kendala yang menjadi penghambat jalannya pembinaan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu *pertama* masih ditemui guru yang kurang disiplin dalam bekerja, sehingga dapat menghambat jalannya kegiatan pengembangan. Dengan tidak disiplinnya para guru maka kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dalam pengembangan akan tidak efektif. *Kedua*, kurangnya motivasi dari dalam diri guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya terutama menguasai ilmu komputer. Motivasi bagi tiap individu merupakan hal yang sangat penting. Jika para guru tidak termotivasi untuk lebih kompetitif di bidangnya, maka kegiatan pengembangan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak akan berjalan dengan maksimal.

---

<sup>16</sup> Departemen Agama RI, Al- Qur'an dan Terjemahannya. (Jakarta: Departemen Agama RI, 2007)

## **KESIMPULAN**

### **1. Kinerja Kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik**

Berdasarkan temuan penelitian oleh peneliti, banyak sekali program kerja dari kepala sekolah UPT SD Negeri 141 Gresik ini terkait dalam membina profesionalisme guru di sekolah. Antara lain dalam bentuk pendampingan tutor sebaya, pelatihan dan lokakarya, mentoring dan kolaborasi, observasi dan umpan balik, pengembangan kurikulum, penelitian dan inovasi, penggunaan teknologi, diskusi dan refleksi, peningkatan kualifikasi, dan pengembangan rencana karir.

Dengan menggabungkan upaya-upaya ini, kepala sekolah UPT SD Negeri 141 Gresik mampu menciptakan lingkungan di sekolah yang mendukung perkembangan dan kualitas profesionalisme guru-guru. Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang visioner dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah

### **2. Bentuk-bentuk Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik**

Berikut bentuk-bentuk profesionalisme guru yang dikembangkan di UPT SD Negeri 141 Gresik yaitu pengembangan terus menerus, komitmen terhadap siswa, refleksi dan pembaruan, etika profesional, kolaborasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, penggunaan teknologi, pengelolaan kelas yang efektif, pemantauan dan evaluasi siswa, komunikasi dengan orang tua, pengembangan materi pembelajaran, pengembangan karir, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah.

Peningkatan profesionalisme guru di UPT SD Negeri 141 Gresik dilakukan dengan menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yaitu: a) Perencanaan program pengembangan tenaga pendidik dengan menyusun program-program pelatihan dan pembinaan, b) pengorganisasian, c) pelaksanaan, d) pengawasan dan e) evaluasi.

### **3. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat kinerja kepala sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di UPT SD Negeri 141 Gresik.**

Potensi pendukung dalam membina profesionalisme guru di UPT SD Negeri 141 Gresik adalah dukungan manajemen sekolah, sumber daya, budaya sekolah, komunikasi efektif, program pengembangan profesional, penilaian kinerja yang konstruktif, penghargaan dan pengakuan, pemahaman tentang kebutuhan guru.

Adapun hambatan dalam membina profesionalisme guru di UPT SD Negeri 141 Gresik antara lain keterbatasan sumber daya, resistensi perubahan, ketidakjelasan visi dan tujuan, konflik internal, tekanan waktu, ketidaksesuaian kurikulum, tuntutan administratif yang tinggi, ketidakpastian lingkungan sekolah.

## **SARAN**

1. Dalam membina profesionalisme guru di UPT SD Negeri 141 Gresik, Kepala Sekolah selaku orang yang di hormati dan disegani oleh segenap guru dan staf beserta Siswa yang sebagai pimpinan di sekolah maka sebaiknya terus melakukan komunikasi yang baik dan memberikan motivasi kepada para guru untuk dapat meningkatkan profesionalisme dalam mengemban pekerjaannya sebagai pendidik.
2. Bagi para guru hendaknya dapat memahami maksud dan tujuan dari pembinaan kepala sekolah sehingga dapat berefek positif terhadap pembelajaran siswa.
3. Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah yang lebih luas, sampel yang lebih banyak dan menggunakan rancangan penelitian yang lebih kompleks seperti eksperimen, etnografi dan lainnya.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Amini. (2013), Profesi Keguruan, Medan: Perdana Publishing.
- Departemen Agama RI, (2007). Al- Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Kompi. (2014). Manajemen Sekolah: Teori dan Praktek. Bandung: Alfabeta.
- Lubis, Effi Aswita. (2012), Metode Penelitian Pendidikan, Medan: UNIMED Press.
- Moeheriono. (2014), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. (2003). Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: Rosdakarya.
- Permendikbud No 6 Tahun 2018
- PermenPANRB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salim dkk. (2017). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Siagian, Sondang P. (2010), *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhardiman, Budi. (2012), *Studi Pengembangan Kepala Sekolah (Konsep Dan Aplikasi)*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.