

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah

Yayasan Pendidikan Islam (YPPP) Nurul Falah Pasirmalang Cibadak berdiri di tahun 1998. Yayasan ini didirikan atas musyawarah keluarga besar dari KH. Ahmad Rafiudin, selaku pimpinan yayasan dengan beberapa tokoh masyarakat, diantaranya; H. Salim Amir (Alm., Ayahanda), KH. Entus Turtusi (Paman), KH. Ahmad Baejuri (Tokoh Agama), H. Abdul Rouf (Tokoh Masyarakat) dan Hj. Sri Kartini (Istri). Terdapat sejarah yang cukup panjang sebelum sampai pada musyawarah pendirian yayasan yang kini telah menginjak tahun yang ke-21 ini.

Dimulai dari perjalanan pimpinan YPPP Nurul Falah Pasirmalang yang telah mengalami pasang surut dalam ikhtiarnya untuk memajukan pendidikan agama Islam. KH.Ahmad Rafiudin adalah putra ke-6 dari Bapak H. Salim Amir dan Hj.Oriah, keluarga yang cukup taat dalam memeluk agama Islam. Sebagai Alumni dari dua pondok pesantren ternama di Indonesia, yaitu Pondok Pesantren Modern Daar El-Qolam (Gintung, Banten) dan Pondok Pesantren Tebuireng (Jombang, Jawa Timur), beliau merasa perlu untuk menyiarkan apa yang telah diperoleh

selama beliau menimba ilmu agama Islam tersebut, salah satunya melalui dunia pendidikan.

Pada November 1996, KH. Ahmad Rafiudin menikahi seorang gadis Kupang, NTT yang berdarah Jawa-Madura. Gadis tersebut adalah seorang santri dari (Alm.) Hadrotu Syaikh KH. Adlan Aly, pendiri Pondok Pesantren Walisongo Cukir (Jombang, Jawa Timur). Selain itu sang gadis pun beralmamater IKAHA (Istitut Keislaman Hasyim Asy'ari) selama menempuh pendidikan tingginya. Gadis tersebut tak lain dan tak bukan adalah Hj. Sri Kartini, istri sekaligus belahan jiwa beliau saat ini.

Perjalanan KH. Ahmad Rafiudin menjadi sedikit lebih mudah karena memiliki teman berbagi, yaitu sang istri. Ditahun 1997, Sempat bekerjasama dengan seorang teman yang berasal dari Medan, Sumatera Utara, bermaksud untuk merintis dalam mendirikan sebuah pondok pesantren di wilayah Rangkasbitung, Banten. Namun usaha tersebut belum terwujud, sehingga beliau memutuskan untuk menyudahi kerjasama tersebut.

Ditahun yang sama, KH. Ahmad Rafiudin dan isteri bermaksud untuk meninggalkan Banten dan berniat untuk kembali ke kampung halaman isteri (di Kupang, NTT) untuk mengajarkan ilmu agama Islam dan menetap disana. Inilah cikal bakal berdirinya YPI Nurul Falah Pasirmalang Cibadak. Bermula dari keberatannya keluarga besar atas

niatan untuk kembali ke Kupang, maka bermusyawarahlah keenam tokoh diatas dan menghasilkan kemufakatan untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah. Dipilihlah nama Nurul Falah oleh (alm.) H. Salim Amir atas dasar pertimbangan bahwa nama 'Nurul Falah' adalah nama yang mudah diingat dan banyak tersebar ke pelosok daerah di tanah air dengan kejayaannya.

Pada angkatan pertama, proses pembelajaran MTs. Nurul Falah Pasirmalang berlangsung dengan 45 orang siswa dan pengajar yang masih belasan orang jumlahnya, dan tempat belajar yang masih belum menetap dikarenakan saat itu belum memiliki gedung sendiri.

Pada tahun 1999, dengan sedikit tabungan dan uang pinjaman dari ibunda sebesar Rp.750.000-, dan diatas tanah milik ayahanda KH. Ahmad Rafiudin, yang luasnya kurang lebih 3.700 m² dibangunlah tiga lokal kelas untuk MTs. Nurul Falah. Berkat doa dan dukungan dari orang tua, keluarga dan para guru, yayasan ini terus berproses. Ditahun ketiga MTs Nurul Falah berdiri, Alhamdulillah dapat berkembang dengan membuka Madrasah Aliyah Nurul Falah Pasirmalang Cibadak.

Waktu bergulir, jutaan peluh mengajarkan agar tetap ikhlas dan istiqomah demi kebaikan dalam kemajuan yayasan. Terdapat dua system manajemen dalam yayasan Nurul Falah Pasirmalang. Pertama yaitu system pendidikan dan pengajaran 'Full day' yang diperuntukkan bagi siswa yang juga mukim/mondok di pesantren Nurul Falah Pasirmalang.

Pembelajaran dimulai sejak subuh hingga subuh kembali, dengan kurikulum berbasis pesantren. Dengan kurikulum ini diharapkan lebih mampu mencetak santri/siswa dengan pribadi yang lebih unggul karena penanaman kedisiplinan dan penerapan akhlakul karimah yang lebih ditekankan setiap harinya. Serta pengetahuan dalam bidang agama Islam baik teori maupun praktek yang akan lebih mudah bila dibiasakan mendapat bimbingan dari ustad/ustadzah. Diterapkan pula kolaborasi sistem pendidikan pesantren modern dan salafi.

Sistem kedua adalah system belajar setengah hari (sekolah pada umumnya). Sistem ini ditujukan bagi siswa yang hanya mengikuti proses belajar mengajar dari pukul 07.00 s.d. 15.00 (KBM biasa) dan atau 16.00 s.d. 17.00 (kegiatan ekstrakurikuler). Sistem ini pun menerapkan kedisiplinan dan penanaman nilai-nilai karakter yang tak kalah ketat, hanya saja proses pengawasan yang cukup terbatas dibandingkan dengan sistem pertama.

Kini, setelah 20 tahun berdiri memajukan dunia pendidikan Islam, Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah Pasirmalang Cibadak, Alhamdulillah telah mencetak generasi-generasi yang mumpuni dan berkualitas. Dengan disertai kecakapan dalam ilmu agama Islam, tak sedikit dari alumni kami yang diterima di perguruan tinggi negeri maupun swasta guna melanjutkan pendidikan mereka. Selain itu banyak pula yang memutuskan untuk masuk dunia kerja karena tuntutan keadaan ekonomi maupun social.

2. Profil Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah

- a. Nama Ponpes : Nurul Falah
- b. NSP : 510036020124
- c. Alamat : Jl Jend A Yani Km 2 No. 5 Kp Pasirmalang
Kec Cibadak Kab Lebak Prov Banten
- d. NPWP : 02.763.281.9419.000
- e. Status Akreditasi : B
- f. Nama Pimpinan : K.H. Ahmad Rafiudin, S.Ag
- g. Nomor Telp : (0252) 203615/081318233244/087772952244
- h. Tahun Didirikan : 1998
- i. Status Tanah : Milik Yayasan
- j. Status Bangunan : Milik Yayasan
- k. Luas Tanah : 3430 M2

3. Visi dan Misi Yayasan Pendidikan Nurul Falah

a. Visi

Menjadi lembaga pendidikan yang mampu mempersiapkan generasi masa depan yang *Tafaqquh Fiddin, Tafaqur Alam* yang bertakwa, mempunyai daya juang kuat, kepribadian yang utuh, berbudi luhur, mandiri, sederhana, serta memiliki wawasan intelektual.

b. Misi

- a) Menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, adil, dan kreatif

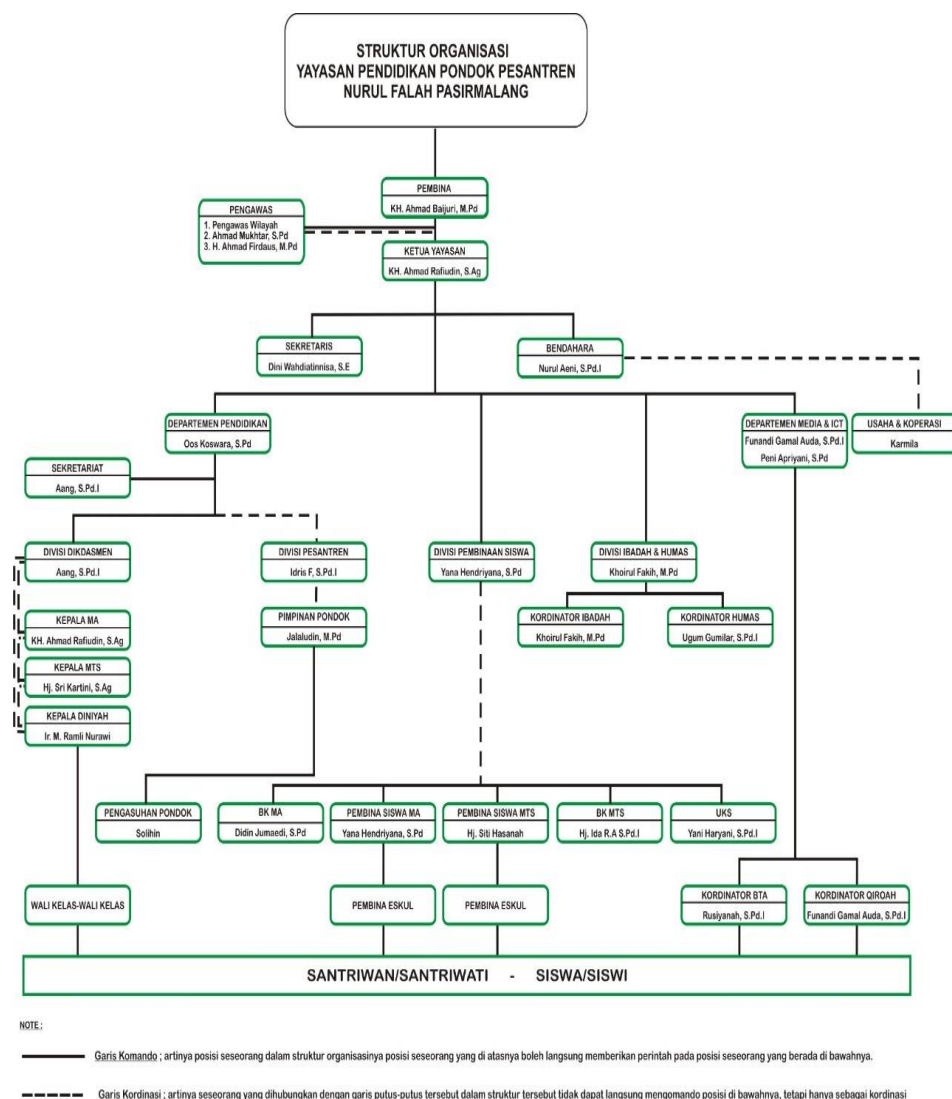
- b) Menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas, berwawasan intelektual yang bertakwa, jujur kreatif, inofatif, komunikatif, dan mandiri
- c) Program (Tingkat) MTs dan MA selama 6 tahun untuk menghasilkan lulusan berwawasan intelektual karakter agamis dan berpengetahuan agama
- d) Mengembangkan potensi siswa secara optimal melalui pendidikan dan pengajaran yang bermutu berdasarkan nilai-nilai islam.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan sekolah untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu instansi diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam suatu struktur organisasi dalam instansi. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Salah satu komponen yang penting dan dimiliki oleh Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah adalah struktur organisasi

tergambar jelas tentang sistem pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan dalam setiap jabatan yang ada disekolah ini. Struktur organisasi Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah merupakan sistem hubungan formal kerja, antara setiap komponen yang membagi dan mengkoordinasikan tugas untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati bersama.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah

5. Keadaan Guru dan Pegawai

Adapun peranan guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pengatur lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.

Peranan pelaksanaan komunikasi interpersonal kepemimpinan kepala Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah merupakan prioritas utama atau standar pada penentuan peningkatan karir setiap guru, karena disamping melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran, guru juga harus melakukan tugas manajemen administrasi kelas. Berdasarkan latar belakang pendidikan dan ijazah yang dimiliki keadaan guru diklarifikasikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Jumlah Guru dan Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok

Pesantren Nurul Falah Tahun Ajaran 2019/2020

Madrasah Aliyah

No	Status Guru	Jumlah
1	Guru PNS	2
2	Guru Tetap Yayasan	3
3	Guru Honorer	18
Jumlah		23

Madrasah Tsanawiyah

No	Status Guru	Jumlah
1	Guru PNS	1
2	Guru Tetap Yayasan	7
3	Guru Honorer	11
Jumlah		19

Tenaga Kependidikan¹

No	Status Guru	Jumlah
1	Tata Usaha	2
2	Satpam	3
3	Tukang Kebersihan	2
Jumlah		7

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Lembaga pendidikan dalam hal ini madrasah atau pondok pesantren merupakan lembaga formal yang diposisikan untuk tempat belajar ataupun tempat menuntut ilmu anak didik. Sarana dan prasarana adalah salah satu faktor pendukung kelancaran proses pendidikan. Fasilitas yang memadai dan lengkap didalam sebuah lembaga pendidikan bisa menjadi pendidikan yang bermutu jika diukur secara keseluruhan.

¹Tata Usaha Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah

Kadaan sarana prasarana Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren

Nurul Falah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

**Kadaan Sarana dan Prasarana Yayasan Pendidikan Pondok
Pesantren Nurul Falah Tahun Ajaran 2019/2020²**

No	Nama Bangunan	Jumlah Bangunan	Kondisi Bangunan
1.	Ruang Belajar	13	Baik
2.	Ruang Kepala Madrasah/Yayasan	1	Baik
3.	Ruang Tata Usaha	1	Baik
4.	Ruang Kantor Guru	1	Baik
5.	Ruang Perpustakaan	1	Baik
6.	Ruang BK	1	Baik
7.	Ruang UKM	1	Baik
8.	Lab Komputer	1	Baik
9.	Lapangan Olahraga	3	Baik
10.	Ruang WC	5	Baik
11.	Masjid	1	Baik
12.	Kantin	3	Baik
13.	Ruang Pramuka	1	Baik
14.	Ruang Osis	1	Baik
15.	Ruang UKS	1	Baik
16.	Asrama	2	Baik
17.	Pos Satpam	2	Baik
18.	Gudang	1	Baik
19.	Ruang Otomotif	1	Baik

Sarana dan prasarana sebagai faktor yang sangat penting dalam lembaga pendidikan di sekolah, apakah sudah memadai atau perlu ditambah dan diperbaiki. Madrasah yang memiliki sarana dan prasarana

²Tata Usaha Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah

yang baik dan lengkap akan menarik perhatian dari masyarakat ataupun orang tua anak didik untuk menyekolahkan anak-anak mereka ke madrasah tersebut.

7. Keadaan Siswa

Setiap tahunnya jumlah siswa dari Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah terus bertambah. Hal ini dikarenakan citra dari Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah yang cukup baik dimata masyarakat. Walaupun Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah ini adalah sekolah swasta tetapi kualitas dalam dunia pendidikannya tidak diragukan lagi.

Peserta didik yang ada di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah Kecamatan Cibadak Kabupaten Lebak Banten tidak hanya berasal dari Banten saja melainkan juga berasal dari luar Banten seperti Jakarta, Bogor, Jawa, Sumatera bahkan Nusa Tenggara Timur. Saat ini jumlah keseluruhan siswa/i Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah Cibadak Lebak tahun ajaran 2018/2019 telah mencapai (389) siswa, terdiri dari 6 (enam) kelas rombongan belajar yaitu kelas VII (tujuh) Sebanyak 3 (tiga) rombel, kelas VIII (delapan) Sebanyak 2 (dua) rombel, kelas IX (sembilan) sebanyak 2 (dua) rombel, Kelas X (sepuluh) sebanyak 2 (dua) rombel, kelas XI (sebelas) sebanyak 2 (dua) rombel dan kelas XII (dua belas) sebanyak 2 (dua) rombel. Penentuan atau pembagian kelas didasarkan pada tingkat kemampuan serta hasil tes untuk peserta didik yang masuk ke tingkat MTS. Sedangkan penentuan

atau pembagian kelas untuk tingkat MA didasarkan pada tingkat kemampuan, hasil tes serta prestasi pada kelas sebelumnya. Secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3

Data Siswa Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren

Nurul Falah Tingkat Tsanawiyah Tahun Ajaran 2018/2019

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
VII a	16	11	27
VII b	23	11	34
VII c	17	11	28
VIII a	15	12	27
VIII b	20	12	32
IX a	11	18	29
IX b	17	7	24
Jumlah	119	82	201

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tingkat Tsanawaiyag terdapat sebanyak 8 (delapan) rombel kelas yang terdiri dari jumlah keseluruhan dari siswa laki-laki 119 siswa dan jumlah siswa perempuan sebanyak 82. Total keseluruhan pada siswa kelas VII adalah sebanyak 201 siswa.

Tabel 4.4

Data Siswa Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren

Nurul Falah Tingkat Aliyah Tahun Ajaran 2018/2019³

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
X IPA	10	18	28

³Tata Usaha Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah

X IPS	21	26	47
XI IPA	8	15	23
XI IPS	18	18	36
XII IPA	12	12	24
XII IPS	22	8	30
Jumlah	91	97	188

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tingkat Aliyah terdapat sebanyak 6 (enam) rombel kelas yang terdiri dari jumlah keseluruhan dari siswa laki-laki 91 siswa dan jumlah siswa perempuan sebanyak 97. Total keseluruhan pada siswa tingka Aliyah yaitu sebanyak 188 Siswa.

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Profesionalisme adalah komitmen para anggota profesi terutama profesi guru untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus demi mewujudkan mutu dan kualitas profesionalnya. Artinya, guru yang professional itu memiliki kompetensi yang bagus dan baik. Disini kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam mencetak seorang guru yang professional.

Hal ini dipaparkan dalam hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah mengenai profesionalisme:

“Profesionalisme adalah dimana seseorang itu memiliki kompetensi yang baik dan bagus sehingga dalam setiap melakukan pekerjaan atau dalam dunia pendidikan dia memiliki kompetensi yang memumpuni menjadi seorang tenaga pendidik bagi anak muridnya.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Sejalan dengan pendapat kepala sekolah bahwa guru satu (1) mengatakan profesionalisme guru adalah kompetensi yang dimiliki seorang guru sesuai bidang ahlinya. Guru satu (1) mengatakan:

“Profesionalisme adalah ahli, seseorang yang menguasai bidang tertentu secara betul-betul memiliki kompetensinya dengan baik. Bisa dikatakan dia adalah seorang yang sudah ahli dalam bidangnya.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)
Hal ini diperkuat dan dipertegas oleh guru dua (2) dan Staff Tata

Usaha (Ketua Kurikulum). Narasumber guru dua (2) mengatakan:

“Setahu saya profesionalisme adalah sifat dari seseorang yang menjalankan profesinya dengan penuh tanggung jawab dan berkompeten dibidangnya. Jadi dengan kata lain, orang yang tepat di tempat yang tepat.” (Wawancara, 15 Agustus 2019)

Staff Tata usaha (Ketua Kurikulum) mengatakan:

“Profesionalisme yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu sebagaimana sesuai dengan bidangnya dalam profesi seseorang itu sendiri.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Hasil wawancara dari para narasumber peneliti menyimpulkan bahwa profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar, dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi terutama guru untuk meningkatkan kualifikasi serta kemampuannya.

Kemudian peneliti menanyakan kepada kepala sekolah upaya apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah mengatakan:

“Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kita harus melihat terlebih dahulu arah sekolah ini mau dibawa kemana, yaitu melihat dalam visi misi yang sudah dibuat. Agar visi dan misi dapat tercapai kita harus membangun SDM yaitu dengan cara, memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, kita juga memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut serta dalam

pelatihan-pelatihan yang diadakan pemerintah seperti KKG, MGMP, Penataran, Seminar, Workshop dan sebagainya demi tercapainya visi tersebut. Tujuannya apa? Kembali kepada lembaga. Saya mengharapkan dengan mengikutsertakan guru pada kegiatan-kegiatan tersebut mampu meningkatkan profesionalisme guru dan yang paling utama membangun mutu guru di lembaga ini.” Selain mengikutsertakan sekolah mengadakan pelatihan-pelatihan tersebut seperti seminar, workshop dan penataran. Kita bekerjasama dan mengundang Dinas Pendidikan dan pihak-pihak terkait untuk mengisi materi dan lain sebagainya.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Hal ini diperkuat oleh penjelasan dari Staff Tata Usaha (Ketua Kurikulum) mengenai upaya kepala sekolah. Beliau mengatakan:

”Upaya yang dilakukan kepala sekolah Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah sebagai pemimpin (Leader) dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah mengikutsertakan guru-guru dalam workshop dan seminar tentang profesionalisme guru dan yang berhubungan dengan pendidikan, selanjutnya mengadakan pelatihan-pelatihan khusus dengan tujuan mengembangkan dan mengarahkan pengetahuan serta keterampilan sikap dan perilaku untuk kebutuhan guru itu sendiri. Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dengan mengikuti MGMP para guru bisa bekerjasama, berdiskusi dan bertukar pikiran atau pengalaman antar gugus agar guru dapat meningkatkan keprofesionalannya.” (14 Agustus 2019)

Sejalan dengan pendapat Staff Tata Usaha (Ketua Kurikulum), namun Guru satu (1) sedikit menambahkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu meningkatkan pendapatan guru yang berprestasi. Beliau mengatakan:

“Upaya kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dan besar dalam mengembangkan mutu guru di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional. Guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya yaitu kepala sekolah melakukan pemberdayaan terhadap kompetensi guru ataupun Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan

komitmen untuk peningkatan mutu pembelajaran ataupun pemecahan masalah dalam pembelajaran melalui organisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), disana guru diwadahi untuk saling bertukar pikiran dan pengalamannya untuk meningkatkan kinerja guru-guru tersebut. Selanjutnya diadakan pelatihan (diklat). Pelatihan ini merupakan proses pengembangan dan pengarahan/memberikan pengetahuan atau wawasan dan keterampilan yang direncanakan untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik saat ini maupun masa yang akan datang. Terakhir kepala sekolah memberikan reward dan bonus kepada guru yang disiplin, berprestasi dan berkompeten.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Hal ini makin dipertegas oleh guru dua (2) mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengatakan:

“Mengagendakan setiap pelatihan berupa seminar, penataran, workshop setiap semesternya untuk meningkatkan guru, juga memberikan reward atau bonus bagi guru yang disiplin dan berprestasi. Selain itu upaya kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti penataran, seminar, workshop, KKG dan MGMP. Dengan ini kita sebagai guru merasa di perhatikan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki sebagai guru baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.” (Wawancara, 15 Agustus 2019)

Berdasarkan penjelasan para narasumber, penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki guru, mengadakan serta mengikutsertakan para guru dalam kegiatan-kegiatan berupa Kelompok Kerja Guru (KKG), yang tujuannya tidak lain untuk meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan berkelanjutan. Bentuk konkret yang diupayakan kepala sekolah di YPPP Nurul Falah dalam kegiatan KKG ini adalah kepala sekolah memerintahkan para guru membuat kelompok kerja guru dengan diketuai oleh satu orang yang sudah ahli agar para guru yang lain dapat meningkatkan profesionalisme-nya sebagai guru secara

berkelanjutan. Pelatihan-pelatihan seperti seminar, workshop, penataran, ini salah satu bentuk pembinaan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan guru serta memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasinya. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah salah satu sarana bagi guru sebagai agen pembelajaran profesional, dalam bertukar pikiran, pengalaman serta berdiskusi guna meningkatkan pembelajaran didalam kelas. Kepala sekolah juga harus memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Sehingga mampu membuat para guru semangat dan terdorong agar lebih bertanggung jawab lagi dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk mengembangkan profesionalitasnya dan sekaligus memberi jalan para guru agar mampu melihat dan memecahkan persoalan yang dihadapinya baik didalam kelas maupun luar kelas.

Keterampilan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan berdampak pada kualitas pengembangan profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) itu sendiri. Misalnya saja dalam memunculkan berbagai inovasi besar untuk kemajuan sekolahnya, membangun kolaborasi dan kerjasama antar staf, memberi motivasi kepada seluruh perangkat sekolah, mengkaji dan mengevaluasi kinerja staf serta pengembangan dan pemberdayaan guru. Hal ini sangat penting dilakukan sebagai salah satu upaya mendukung layanan prima kepada semua peserta didik agar mampu meningkatkan prestasi belajarnya secara

signifikan. Dengan memiliki keterampilan ini kepala sekolah akan mampu mengelola dan memberdayakan guru secara optimal serta dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah. Kemudian penulis menanyakan kembali terkait upaya kepala sekolah selain yang telah dipaparkan oleh para narasumber diatas. Kepala Sekolah mengatakan:

“Saya sebagai kepala sekolah sangat mengedepankan dan ingin meningkatkan rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah yang sehat dan nyaman agar para guru dapat menjadikan sekolah ini sebagai rumah kedua mereka dan siswa/i adalah anak kedua mereka. Dengan saya seperti ini diharapkan tidak terjadi hal kesenjangan antar warga sekolah. Memberikan kesejahteraan kepada guru baik berupa moril maupun non moril. menegakan kedisiplinan kepada guru, membangun kerjasama dengan pemerintah untuk mengajukan guru menjadi guru-guru bersertifikasi, infasing dan fungsional.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Dari pemaparan di atas, apa yang telah diupayakan kepala sekolah mengenai peningkatan profesionalisme guru sangatlah bagus. Beberapa upaya yang dilakukan kepala sekolah seperti menciptakan rasa kekeluargaan, karena dengan kepala sekolah selalu menjaga hubungan dan komunikasi yang baik terciptalah suasana kerja yang nyaman dan sehat. Memberikan kesejahteraan kepada guru, dengan memperhatikan kesejahteraan guru adalah salah satu upaya agar secara tidak langsung guru tersebut menjadi terikat dan maka guru tersebut akan loyal kepada lembaga. Selanjutnya membangun kerjasama sangatlah penting. Kita semua adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain. Dalam lembaga, bekerjasama dengan pemerintah untuk mengajukan guru menjadi guru yang bersertifikasi, infasing dan fungsional sangatlah

penting. Dengan adanya tiga hal ini memacu semangat guru untuk memperbaiki kualifikasinya sebagai guru profesional.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru tentunya memiliki perbedaan antar kepala sekolah dengan kepala sekolah yang lain dalam melakukan teknik atau langkah yang dilakukan.

Berikut pemaparan kepala sekolah terkait dengan teknik atau langkah yang dilakukan dalam upayanya meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengatakan:

”Harus memberikan keseimbangan antara kualitas sumber daya pendidik yang ada di sekolah dengan kualitas dari lembaga itu sendiri. Maka langkah yang pertama adalah sekolah harus terus meningkatkan mutu sekolah baik dalam hal SDM, Pembangunan fisik maupun sosial dan ekonominya didalam sekolah tersebut. Terutama SDM dari tenaga pendidik jika ingin memiliki tenaga yang profesional. Menjalinkan kerjasama atau membuka MOU-MOU dengan instansi-instansi lain yang bisa memacu dan memberikan dampak positif terhadap kemajuan tenaga pendidik. Lalu memeriksa segala administrasi guru seperti RPP, perangkat pembelajaran, absen atau buku nilai juga melakukan supervise internal.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Hal ini diperkuat oleh Guru dua (2) terkait teknik atau langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengatakan:

“ Tekniknya adalah kepala sekolah sering memeriksa administrasi sekolah, kepala sekolah juga selalu menyeimbangkan antara kompetensi yang kita miliki dengan kualitas dari lembaga sekolah, baik itu dalam aspek sosial, ekonomi maupun sarana prasarana walpun masih ada yang kurang. Namun itu semua sangat membantu kami sebagai tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru.” (Wawancara, 15 Agustus 2019)

Staff Tata Usaha (Ketua Kurikulum) menambahkan teknik dalam upaya kepala sekolah meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengatakan:

“Salah satunya adalah memberikan wawasan terkait strategi pembelajaran.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Hal ini dipertegas dengan hasil wawancara dari Guru satu (1) yang dilakukan di ruang guru terkait teknik upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengatakan:

“Kepala sekolah tidak lupa dalam memeriksa adminstarsi guru, berupa RPP, silabus, absen, nilai dan lain-lain. Dengan ini membuat para guru terdorong untuk menjaga kualifikasinya sebagai seorang guru. Selain itu, menyeimbangkan kesejahteraan para guru baik dari segi sosial, pribadi maupun ekonomi.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Dari pemaparan para responden terkait teknik yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara sumber daya pendidik yang dimiliki oleh guru harus seimbang dengan kualitas dari sekolah tersebut baik dari segi pribadi, sosial, ekonomi mapun sarana prasarana. Sebab, lembaga sudah seharusnya menunjang kebutuhan apa yang sekiranya harus dipenuhi untuk para guru, sedangkan guru juga membantu lembaga tersebut menjadi lembaga yang bermutu. Jadi harus ada kesinambungan antara lembaga dan perangkat sekolah.

Kepala sekolah memiliki banyak tugas, satu diantaranya memeriksa segala administrasi guru baik perangkat pembelajaran, metode yang digunakan, absen, nilai dan lain-lain. Hal itu dikarenakan guru merupakan

agen pembelajaran professional yang mempersiapkan peserta didik dalam mengisi kemerdekaan ini dan menyongsong masa depannya. Maka dibuthkanlah kualifikasi sebagaimana mestinya agar tujuan pendidikan dapat berjalan sempurna.

Memeriksa segala apa yang dilakukan guru baik administrasi maupun yang lainnya, itu semua tidak terlepas dari pengendalian dan pengawasan. Pengendalian dan pengawasan dimaksudkan untuk menjamin tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan yang tertuang dalam rencana melalui kegiatan-kegiatan koreksi dan penyesuaian selama pelaksanaan rencana tersebut oleh kepala sekolah.

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah terkait pengendalian dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengatakan:

“Ya pasti melakukan. Berbicara mengenai pengawasan dan pengendalian itu sudah harga mati kinerjanya kepala sekolah. Bahwa kepala sekolah harus bisa berperan sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator, itu sudah otomatis. Kepala sekolah yang memiliki 7 komponen ini harus mampu dalam menyusun program dan menyusun personalia. Setelah kedua ini sudah disusun kepala sekolah harus mampu menggerakkan staff, guru dan karyawan serta kepala sekolah juga harus mampu mengoptimalkan sumber daya sekolah. Bukan hanya itu saja, Kepala sekolah juga harus bisa mengendalikan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya. Semua itu kembali kepada visi misi yang telah dibuat agar tidak keluar dari ring. Salah satu contoh yaitu membuat jadwal supervisi setiap tiga bulan sekali mengadakan pengawasan di setiap kelas tetapi sebelum masuk kelas *Al Maadah* artinya adalah materi, harus diperiksa terlebih dahulu seminggu sebelum mengajar, apakah sudah sesuai dengan standarnya apa belum. Karena materi ajar akan menjadi pedoman bagi guru dalam mengajar dikelas nanti. Pengawasan terhadap

tenaga kependidikan yang ada tentang keuangannya, kinerjanya dan sebagainya.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Narasumber mengaku bahwa telah melaksanakan pengendalian serta pengawasan dalam upayanya meningkatkan profesionalisme guru. Karena pengendalian dan pengawasan merupakan harga mati dari kinerja seorang kepala sekolah, Kepala sekolah harus bisa berperan sebagai educator, motivator, leader, innovator, administrator, supervisor dan manajer. Hal ini sesuai dengan landasan teori pada Bab II tentang fungsi kepala sekolah.

Di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah mewajibkan para guru memiliki *Al Maadah* artinya materi ajar yang akan disampaikan kepada muridnya. Setiap satu minggu sekali dan dikumpulkan seminggu sebelum mengajar kepala sekolah melakukan pengkoreksian terhadap materi ajar yang akan digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran apakah sudah sesuai dengan standar yang seharusnya. Selanjutnya melakukan pengawasan ke kelas-kelas apakah sudah sesuai dengan materi yang telah dikoreksi.

Hal ini dibenarkan oleh guru satu (1) bahwa kepala sekolah melakukan pemeriksaan terhadap materi ajar dan pengawasan ke kelas.

Beliau mengatakan:

“Pengendalian dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah yaitu memeriksa materi ajar guru sebelum melakukan pengajaran. Serta mengunjungi kemudian mengawasi guru di kelas. Tujuannya apakah sudah sesuai materi yang dikoreksi dengan praktek di dalam kelas.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Dibuktikan dengan peneliti melakukan observasi pada tanggal 19 Agustus 2019 bahwa kepala sekolah sedang melakukan pengawasan ke semua kelas dari kelas Satu (1) MTS sampe kelas Dua Belas (12).

Kepala sekolah harus memiliki berbagai kemampuan salah satunya adalah yang sudah dijelaskan di atas yaitu pengendalian dan pengawasan. Apabila kepala sekoah memanfaatkan kemampuannya, maka dapat mengembangkan dan memajukan sekolah secara efektif, efisien, mandiri dan produktif. Kemampuan yang dimiliki kepala sekolah ini akan berdampak pada motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Kemudian peneliti menanyakan kepada kepala sekolah terkait pemberian motivasi di tengah-tengah kesibukannya sebagai kepala sekolah. Beliau mengatakan:

“Sebagai kepala sekolah saya sudah memegang amanat dan memiliki tanggung jawab untuk menjaga para guru di sekolah agar tetap kondusif. Memotivasi kepada para guru untuk terus berkarya dan semangat meningkatkan potensi diri dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Kemudian saya menanyakan kepada kepala sekolah terkait cara memotivasi di tengah kesibukannya. Beliau mengatakan:

“Dari banyaknya kegiatan yang saya lakukan tentunya terdapat waktu luang. Dalam waktu luang itu kita gunakan dengan memanggil guru secara personal, ataupun mengumpulkan para guru dalam forum. Waktu yang dilakukanya adalah 2 minggu sekali. Sekarang pun sudah jamanya teknologi dan ada media sosial, saya gunakan media sosial seperti Whatsapp untuk memberikan motivasi. Agar guru tersebut tetap stabil dalam menjalankan tugasnya.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Berdasarkan pemaparan dari kepala sekolah, cara yang dilakukandalam memotivasi guru ditengah kesibukan yang dimiliki oleh

kepala sekolah, yang pertamanya yaitu dengan memanfaatkan waktu luang. Dalam waktu luang ini kepala sekolah memberikan motivasi baik secara personal maupun keseluruhan. Kedua, dengan kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu komunikasi, Kepala sekolah memanfaatkan media sosial seperti Whatsapp untuk memberi motivasi.

Sejalan dengan pemaparan dari Staff Tata Usaha (Ketua Kurikulum) terkait cara kepala sekolah memotivasi perangkat sekolah. Beliau mengatakan:

“Ketika kepala sekolah sedang ada kegiatan atau kesibukan, kepala sekolah selalu menginstruksikan kepada semua dewan guru, staf supaya sistem itu selalu berjalan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Ketika ada KBM guru harus segera masuk, menjalankan tugasnya dan lain-lain. Selanjutnya melalui Whatsapp juga kepala sekolah selalu memberikan motivasi serta menginstruksikan apa yang seharusnya guru lakukan.

Pernyataan ini diperkuat oleh guru satu (1) dan guru dua (2) terkait pemberian motivasi kepada guru. Guru satu (1) mengatakan:

“Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru di Yayasan ini dengan menginstruksikan kepada semua guru agar sistem pembelajaran dan sistem sekolah berjalan dengan normal dan baik. Begitupun dalam media sosial, kepala sekolah selalu memberikan tausiyah atau hal-hal yang menginspirasi kita sehingga kita sebagai guru terpacu untuk menjalankan tugasnya masing-masing sesuai bidangnya dan terpacu untuk meningkatkan profesionalan kita.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Guru dua (2) mengatakan:

“Saya rasa iya. Dalam keseharian di waktu luang (tidak dalam forum rapat) pun kepala sekolah sering menanyakan, bertukar pikiran tentang kendala atau kebutuhan para guru. Dalam media sosial pun sering menanyakan, memberikan nasehat, memberikan motivasi kepada kita.” (Wawancara, 15 Agustus 2019)

Dari pemaparan para narasumber diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi yang dilakukan kepala sekolah bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja, baik di media sosial, forum, non forum maupun yang lainnya. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa kepala sekolah melakukan ini atas dasar mengedepankan nuansa kekeluargaan serta menciptakan komunikasi yang nyaman. Sebagai Seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memotivasi seluruh sumber daya manusia yang ada disekolah dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dominan dalam upaya kepala sekolah meningkatkan profesionalisme guru. Sehingga dengan apa yang dilakukan oleh kepala sekolah juga menumbuhkan rasa antusiasme bagi guru untuk meningkatkan keprofesionalanya.

Berikut pemaparan dari kepala sekolah terkait seberapa besar antusias guru dalam meningkatkan profesionalismenya. Beliau mengatakan:

“Guru-guru di Nurul Falah kalau mau dikatakan seperti itu, mereka betul-betul sangat antusias. Artinya mereka ingin sekali mendapat atau memperoleh gelar sebagai seorang yang profesionalis. Karena kalau mau dilihat dari masa kerja mereka rata-rata jam terbang mereka sudah banyak, masa kerjanya mereka sudah puluhan tahun. Mereka juga harus mengejar target untuk menjadi guru yang professional. Kenapa? Karena mereka melihat jaminannya juga ketika ada meningkatkan kualitas diri mereka, maka mereka akan mendapatkan jaminan dan juga kesejahteraan yang meningkat.”
(Wawancara, 13 Agustus 2019)

Sejalan dengan kepala sekolah Staff Tata Usaha (Ketua Kurikulum) mengatakan:

“Antusias pasti ada, karena guru di lembaga ini ingin berlomba-lomba meningkatkan keprofesionalanya.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Hal ini diperkuat dari pemaparan guru satu (1) terkait antusias guru dalam meningkatkan profesionalisme guru. Beliau mengatakan:

“Sangat besar, guru-guru di Yayasan ini sangat antusias dalam meningkatkan keprofesionalanya terlebih lagi guru memang dituntut untuk meningkatkan kualifikasi serta kompetensi mereka agar menjadi guru yang professional.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Sementara itu menurut guru dua (2) terkait antusias guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di Yayasan pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah. Beliau mengatakan: fgg

“Sangatlah besar apalagi mengingat dinamisnya sistem pendidikan di Negara kita, guru disini pun sangat ingin memahami demi tercapainya tujuan pendidikan.” (Wawancara, 15 Agustus 2019)

Dari pemaparan para narasumber dapat disimpulkan bahwa antusias guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah sangatlah besar, mengingat akan jaminan pada peningkatan kualitas tenaga pendidik dan dinamisnya sistem pendidikan di Negara Indonesia. Hal ini mereka lakukan demi ketercapaian tujuan pendidikan.

Kepala sekolah mengatakan, dalam membangun profesionalisme guru harus dilakukan oleh tiga pihak secara bersama-sama, yaitu:

“Dalam meningkatkan profesionalisme guru, harus dibangun oleh tiga pihak secara bersama-sama, yaitu antara guru sebagai pihak yang dituntut memiliki keahlian, pemerintah sebagai pihak yang dituntut untuk memberikan penghasilan yang layak kepada guru dan lembaga sekolah dimana si guru tersebut mengajar atau berkarya.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Artinya dari penjelasan kepala sekolah mengenai membangun profesionalisme guru itu dilakukan oleh tiga pihak secara bersama-sama yaitu antara guru yang dituntut memiliki keahlian, pemerintah yang dituntut untuk memberikan kesejahteraan yang layak kepada guru dan sekolah dimana tempat si guru tersebut mengajar. Ketiga pihak ini memang saling berkesinambungan sehingga ketercapain tujuan pendidikan berjalan dengan lancar dan sempurna.

Kepala sekolah dalam melakukan upayanya meningkatkan profesionalisme guru tentunya melakukan evaluasi. Evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan berkenaan dengan proses untuk menentukan nilai dari sesuatu yang sudah dilakukan. Evaluasi juga juga bisa disebut salah satu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Karena dengan evaluasi kita bisa tahu sejauh mana para guru, staff dan karyawan dalam menjalankan program yang sudah dibuat dan mengukur kemampuan mereka.

Berikut pemaparan kepala sekolah Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah terkait evaluasi. Beliau mengatakan:

“Dengan upaya yang sudah dilakukan tentunya supervisi atau evaluasi selau dijalankan baik itu evaluasi oleh saya sendiri sebagai kepala sekolah maupun mengundang supervisor dari luar. Evaluasi yang dilakukan ada dua nama yaitu Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dan Evaluasi Diri Guru (EDG). Hal ini untuk mengontrol bagaimana seorang guru dalam mengajar di kelas, memeriksa administrasi, memanggil secara personal, melalui rapat yang dilakukan selama satu bulan sekali sehingga kepala sekolah dapat mengukur kemampuan guru yang mana nantinya akan dievaluasi, apakah guru tersebut makin bagus SDM nya atau tidak, semakin professional apa tidak. Selanjutnya, dengan pergaulan sehari-hari yang sudah saya jelaskan di awal bahwa dengan komunikasi,

kerjasama hubungan sosial yang sudah terjalin serta membangun nuansa kekeluargaan maka akan terbaca juga kekurangan yang dimiliki guru.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Sejalan dengan pemaparan yang dijelaskan oleh guru satu (1) terkait evaluasi yang dilakukan kepala sekolah. Beliau mengatakan:

“Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah yaitu mengontrol segala kompetensi yang dimiliki guru baik dari akhlak, cara dia mengajar di dalam kelas kelengkapan administrasi, perkembangan peserta didik, memanggil secara personal, mengadakan rapat satu bulan sekali serta sekali-kali mengundang supervisor dari luar.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Diperkuat pemaparan dari guru dua (2) terkait evaluasi yang dilakukan kepala sekolah. Beliau mengatakan:

“Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah adalah saling sharing di forum rapat setelah sebelumnya melakukan supervisi.” (Wawancara, 15 Agustus 2019)

Semakin dipertegas pemaparan dari Staff Tata Usaha mengenai evaluasi yang dilakukan kepala sekolah. Beliau mengatakan:

”Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah ada dua yaitu Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dan Evaluasi Diri Guru (EDG). Selain itu juga mengadakan rapat satu bulan sekali, supervisi tiga bulan sekali baik disupervisi oleh kepala sekolah sendiri maupun mengundang supervisor. Dengan sering berkomunikasi dan pendekatan biasanya kepala sekolah sudah mengetahui apa yang kurang dari guru tersebut.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Hal ini dibuktikan dari hasil observasi yang penulis lakukan pada 29 Agustus 2019, di hari terakhir penulis melakukan penelitian. Salah satu yang peneliti bisa dapat dari beberapa evaluasi yang dilakukan kepala sekolah adalah rapat evaluasi yang bertempat di Ruang Guru. Rapat evaluasi ini terbagi 2 yang peneliti temukan yaitu Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dan Evaluasi Diri Guru (EDG). Di dalam forum tersebut juga benar

apa yang dikatakan para narasumber yaitu saling sharing, kepala sekolah memberi arahan, nasehat, motivasi, menilai guru dan lain sebagainya telah dilakukan.



Gambar 4.2
Evaluasi Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, Kelompok Kerja Guru (KKG), tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi peserta kelompok kerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan berkelanjutan. Selain itu dengan mengikutsertakan guru pada Kelompok Kerja Guru, guru juga dapat meningkatkan kualifikasinya sebagai guru dan persiapan guru dalam menghadapi proses sertifikasi.

Selanjutnya melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang berfungsi sebagai wadah maupun sarana komunikasi, diskusi, konsultasi dan tukar pengalaman. Tujuannya MGMP ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas. Selanjutnya mengadakan pelatihan, seminar, workshop dan penataran, karena hal ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/pengetahuan guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Kegiatan pelatihan perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan.

Hubungan sosial antar warga sekolah sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru serta meningkatkan mutu pendidikan dari lembaga tersebut. Dengan menciptakan suasana kekeluargaan akan menumbuhkan loyalitas kepada lembaga sehingga warga sekolah merasa nyaman dan sehat dalam menjalankan tugasnya. Guru akan menjadikan sekolah rumah kedua mereka dan peserta didik adalah anak kedua mereka. Maka dengan hal ini ketercapaian tujuan pendidikan akan berjalan dengan sempurna dan berhasil.

Kepala sekolah dan pengawas berperan penting dalam mengembangkan profesionalisme guru. Oleh karena itu kepala sekolah dan

pengawas berperan dalam melakukan supervisi terhadap program yang telah dibuat untuk membantu mengembangkan program tersebut dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu mengetahui sejauh mana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya. Evaluasi yang dilakukan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah ada dua yaitu Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dan Evaluasi Diri Guru (EDG). Dalam evaluasi juga kepala sekolah mengedapankan sikap keteladanan, keterbukaan, kedisiplinan, motivasi dan komunikasi di antara kepala sekolah dengan semua warga kepala sekolah baik didalam forum maupun non forum. Hal ini bertujuan untuk membangun rasa kekeluargaan dan rasa cinta terhadap Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah.

2. Kendala-Kendala Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru

Guru adalah profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan. Guru dengan segala kemampuannya dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Sehingga tidak salah jika kita menempatkan guru sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang maju dimasa yang akan datang. Dapat dibayangkan jika guru

tidak menempatkan fungsi sebagaimana mestinya, bangsa dan Negara ini akan tertinggal dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Seringkali dinilai tidak sinkron, akibatnya kepala sekolah ragu-ragu untuk mengambil kebijakannya. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengajar mata pelajaran tertentu, tidak ditempatkan dibidangnya, banyak guru yang merangkap tugas ataupun jabatan, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Sekolah (Pimpinan) Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah mengenai Kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

“Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala ataupun hambatan termasuk dalam menjalankan keprofesionalisme seorang guru. Banyak kendala yang dihadapi sebagai kepala lembaga ini. Pertama kurangnya rasa memiliki materi ajar yang guru pegang. Hal ini akan mempersulit dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kedua, ketika lembaga sekolah mengadakan pelatihan peningkatan profesionalisme guru, ada saja guru yang tidak hadir dalam pelatihan tersebut. Masih ada beberapa guru yang belum menjiwai perannya sebagai guru berdedikasi, bertanggung jawab, jujur dan loyal. Karena ini adalah karakter yang melekat pada seorang guru profesional. Ketiga, kurangnya sarana prasarana. Keempat kurangnya tenaga ahli dalam Kabupaten Lebak sehingga banyak sekolah-sekolah yang meminta jadwal para pengawas atau supervisor untuk meningkatkan

profesionalisme selalu berbenturan. Seiring berkembangnya zaman dari tahun ke tahun guru dituntut untuk lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Arah kebijakan pendidikan, paradigma sistem pendidikan dan kurikulum yang selalu mengalami perubahan.” (Wawancara, 13 Agustus 2019)

Senada dengan yang dipaparkan oleh Staff Tata Usaha terkait kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Beliau mengatakan:

“Faktor penghambat atau kendala dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu, Kurangnya akademik guru dan tidak linearitas antara ijazah dan mata pelajaran yang diampu. Masih ada beberapa guru yang mengutamakan rutinitasnya sebagai seorang ibu rumah tangga, karena di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah mayoritas gurunya adalah perempuan (ibu-ibu), kurangnya kuota dalam pelatihan dari instansi terkait, sarana prasarana yang masih kurang.” (Wawancara, 14 Agustus 2019)

Hal ini diperkuat dari pemaparan guru satu (1) terkait apa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Beliau mengatakan:

“Saya kurang paham dalam kendala kepala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Tapi setahu saya ada beberapa mata pelajaran yang belum dipegang oleh guru yang sesuai dengan bidangnya.

Berbeda dengan pemaparan guru dua (2) terkait kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Beliau mengatakan:

“Saya tidak tahu kendala apa yang dihadapi kepala sekolah.”
(Wawancara, 15 Agustus 2019)

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu kurangnya sarana prasarana, kurangnya

kesadaran guru dalam meningkatkan potensinya untuk menjadi guru yang profesional. Hal ini terlihat dari guru dalam menjalankan beberapa program peningkatan. Masih ada beberapa guru yang menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang guru. Selanjutnya, kendala eksternal seperti kurangnya tenaga ahli dalam mengawasi pelatihan-pelatihan yang diminta oleh sekolah-sekolah. Ini semua menghambat kepala sekolah dalam menjalankan upayanya untuk meningkatkan profesionalisme guru.

C. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah sudah berjalan dengan baik. Jika dilihat dari upaya kepala sekolah dan kerja sama antar warga sekolah baik itu Guru, Staff Tata Usaha, dan orang-orang yang terlibat dalam meningkatkan kualitas pendidikan telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah walaupun masih ada beberapa kendala yang menjadi penghambat dalam pelaksanaannya.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang:

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Sebagai lembaga pendidikan yang bernaung pada Dinas pendidikan yang berada pada Pemerintahan Kabupaten, mengembang visi misi pendidikan dimana dinamika melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya sebagai tenaga edukatif dituntut dalam pelaksanaan tugas sebagai guru sedapat mungkin bertindak sebagai agen pembelajaran yang professional. Dalam usaha memahami tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik, hal ini seorang guru dalam acuan dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajarannya adalah mengacu pada Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 dan Undang-undang- RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Menyatakan Guru adalah pendidik professional.

Untuk itu guru disyaratkan lebih memberdayakan dirinya dalam menempuh perubahan paradig pendidikan dari mengajar ke proses pembelajaran. Guru bukanlah satu-satunya sumber belajar namun statusnya sebagai fasilitator pembelajaran. Oleh karena itu, guru sedapat mungkin memiliki kualifikasi akademik minimal Diploma 4 (D4) atau Sarjana (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Berbagai upaya yang harus dipikirkan dan dijalankan guna peningkatan mutu pendidikan adalah peningkatan proses belajar mengajar yang sangat bergantung kepada profesionalisme guru sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Guru dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan dalam menghantarkan siswa untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Sejalan dengan berbagai tuntutan yang dialamatkan bagi setiap guru, dengan berbagai syarat-syarat akademik seorang guru, maka keberadaanya sangat diharapkan memberikan pembelajaran didasarkan pada kompetensi yang dimiliki seiring dengan tuntutan perkembangan jiwa anak. Keberadaan guru juga sangat menentukan maju dan mundurnya pendidikan di Tanah Air. Oleh sebab itu, pengembangan karier guru sebagai upaya pemerataan distribusi dan peningkatan mutu pendidikan harus terus ditingkatkan. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, social dan kompetensi professional ini dapat dibuktikan melalui proses pencapaian mutu pendidikan berdasarkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

Seiring semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas sekolah maka meningkat pula tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah. Sehingga kepala sekolah diharapkan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai manajer dan leader dengan baik. Hal ini berkaitan dengan ketercapaian tujuan pendidikan yang sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah memiliki keprofesionalan yang sudah teruji sehingga didalam sekolah atau Madrasah bertugas mengatur semua program dan organisasi serta bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan yang dimiliki kepala sekolah

ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, karena kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan meningkat dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru terwujud. Sebab guru tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memberikan motivasi, nilai moral, serta memiliki keterampilan yang tinggi baik dalam hal apapun terutama dunia pendidikan.

Kepala sekolah sebagai educator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.

2. Kendala-Kendala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling penting dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai salah satu pemimpin pendidikan, kecakapan dan kebijaksanaannya sangat mempengaruhi demi tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan seorang pemimpin juga akan terwujud apabila pemimpin tersebut memperlakukan orang lain dan bawahannya dengan

baik. Serta memberikan motivasi agar mereka menunjukkan performa yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah atau pemimpin bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah harus mempersiapkan serta membantu kebutuhan guru dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut. Karena guru merupakan seseorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan dan mempersiapkan muridnya untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan. Sehingga tidak salah jika kita menempatkan guru sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang maju dimasa yang akan datang. Dapat dibayangkan jika guru tidak ditempatkan sesuai fungsinya atau sebagaimana mestinya.

Dari masa ke masa masalah didalam dunia pendidikan selalu muncul secara bergantian. Masalah ini menjadi beban yang cukup berat yang harus ditanggung oleh pihak sekolah dalam upaya meningkatkan pelayanan, kinerja, mutu pendidikan serta keprofesionalan guru. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak

memiliki kelayakan kompetensi untuk mengajar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Masih ada beberapa guru yang kurang terpacu, termotivasi, dan tergerak secara pribadi dalam mengembangkan profesionalismenya, menambah pengetahuan mereka secara terus-menerus dan berkelanjutan serta profesi mereka sebagai guru. Meskipun banyak guru juga yang rajin menaikan pangkat mereka dan sangat rajin pula dalam meningkatkan kualitas diri sebagai seorang guru untuk menjadi guru yang profesional dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan seperti penataran, seminar, workshop dan lain sebagainya selagi pelatihan itu membuat keprofesionalan mereka sebagai guru meningkat.

Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan serta terbatasnya kuota guru dalam mengikuti pelatihan-pelatihan. Banyak guru yang terjebak pada rutinitas. Pihak berwenang pun tidak mendorong guru ke arah pengembangan kompetensi diri ataupun karier dan kurangnya pemerintah dalam memerhatikan kesejahteraan guru.

Hal itu terindikasi dengan minimnya beasiswa yang diberikan kepada guru dan tidak adanya program pencerdasan guru. Misalnya dengan adanya tunjangan buku referensi dan pelatihan berkala. Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai, artinya guru haruslah memiliki insting pendidik.