



Jurnal Pendidikan Universitas Garut
Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan
Universitas Garut
ISSN: 1907-932X

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU PADA SEKOLAH PENGGERAK

ARIYANTI

Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin

aryanty111@gmail.com

Abstrak

Pengembangan profesional guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa partisipasi aktif guru, pendidikan menjadi tidak berarti, materi, dan esensinya akan hilang. Secara khusus, jika ada tim guru inovatif yang dapat mendukung sistem yang baik, maka kualitas lembaga pendidikan akan meningkat. Apalagi jika guru tidak menguasai isi bahan ajar, rencana pembelajaran, dan profesional perlu mempunyai empat kemampuan, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru pada SDIT Anak Sholeh Mandiri terdiri 4 tahap yaitu: 1) Perencanaan dengan dilakukannya rapat kerja (raker) awal tahun ajaran baru, 2) pengorganisasian dengan melalui dua tahap, yaitu: pengklasifikasian kegiatan dan pembagian tugas. 3) pelaksanaan yang dilakukan dalam bentuk kinerja berdasarkan program kerja, 4) pengawasan dalam bentuk penilaian dalam mengevaluasi kinerja oleh pimpinan sekolah dalam bentuk laporan lisan dan laporan tertulis.

Kata kunci: *Pengembangan Profesionalisme Guru, Sekolah Penggerak*

A. Pendahuluan

Manusia ialah makhluk terbaik dari sekian makhluk yang Allah ciptakan. Allah SWT telah mengukuhkan manusia sebagai penghuni sekaligus khalifah, sebagaimana digambarkan oleh kisah awal penciptaan manusia yakni Nabi Adam AS. Semua perbuatan Allah tak lepas dari hikmah yang tinggi yang kadang sulit dicapai oleh akal. (Saputra, 2017) Terpilihnya manusia sebagai khalifah di persada bumi tidak lepas dari berbagai hikmah dan rahasia. Manusia memang sejak awalnya telah memiliki kesiapan dan kecenderungan berkembang menjadi makhluk agamis, memiliki budaya, bersifat etis serta humanis. (Kosim & Syah, 2016)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi untuk mengatur sumber daya yang ada didalam suatu perusahaan seperti karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau instansi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Banyak para ahli mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi serta lembaga pendidikan. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan atau guru yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan dalam meningkatkan produktivitas.

Manajemen sumber daya sering disebut dengan manajemen pendidik dan kependidikan dimana manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan ialah proses pendayagunaan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan organisasi pendidikan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun fungsi dari manajemen pendidikan dalam organisasi pendidikan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan dalam bidang tugas sekolah, dimana mencakup manajemen kurikulum, pengajaran, kepegawaian, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, material, serta manajemen hubungan masyarakat. (Nadeak, 2019)

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengembangkan kemampuan karyawannya untuk menunjukkan potensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja karyawan dapat diukur dengan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai pembentukan pengetahuan dan keterampilan. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana cara menerapkannya, memahami bagaimana harus melakukannya dan mengukur efektifitas dari usaha-usaha yang dilakukan. (Terry & Smith D.F.M., 2006)

Pengembangan sumber daya manusia atau *Human Resource development* dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Salah satu faktor keberhasilan lembaga pendidikan atau intensi adalah kinerja dari suatu pegawai atau guru-guru yang ada disekolah maka dari itu harus dilakukan pengembangan bagi mereka-mereka yang kurang kompeten dalam mengajar ataupun dalam mengelola administrasi sekolah baik itu guru baru ataupun guru lama. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al Israa’/17:84

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُؤُكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (Kementrian Agama Republik Indonesia, 2011)

Pada ayat lain Allah berfirman dalam QS. An-Nahl : 43:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِن قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُّوحِي إِلَيْهِمْ ۚ فَسْتَأْذِنُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِن كُنتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : “Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan bukan hanya pengetahuan saja tetapi penguasaan teknologi juga harus dikuasai oleh seorang guru yang berkorelasi dengan bidang studinya tersebut, agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya, sehingga siswa-siswa mudahan untuk menyerap apa yang diterima dalam pembelajaran di dalam kelas atau secaraluring. Caranya yaitu dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan serta pengembangan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan masing-masing.

Profesionalisme kinerja bagi seorang pendidik akan terlaksana apabila seorang guru memiliki kepribadian yang efektif dimana guru mampu berinteraksi dimana ia berada terutama dalam lingkungan pendidikan (sekolah) dengan demikian diharapkan kebutuhan maupun tujuan pendidikan dapat tercapai dengan sendirinya. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 dan pasal 4 menegaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dan pasal 4: kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. (Republik Indonesia, 2005)

Guru dikatakan profesional apabila ia memiliki sejumlah kompetensi atau dengan kata lain memiliki sejumlah karakteristik profesionalisme. Guru profesional adalah guru yang memiliki sejumlah keahlian, diantaranya adalah kompetensi intelektual, sosial, spiritual, kepribadian, dan moral.

Dalam hal ini, guru sangat dituntut akan keprofesionalannya dalam mengajar dan mengemban tugas yang diberikan sebagai pendidik. Kompetensi Profesional mengacu pada kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik/siswa memenuhi Kompetensi yang ditetapkan Standar Nasional Pendidikan. (Agung, 2012)

Untuk melaksanakan fungsinya dengan baik, pendidik harus wajib memiliki syarat-syarat tertentu yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan. Guru merupakan aktor utama dalam sebuah pembelajaran siswa dikelas dalam membantu siswa membentuk kepribadian siswa kearah pribadi yang baik dalam belajar.

“A good teacher should be aware of the importance of teachers' potential enforcing their teaching program. They should understand some skills related to teaching activities that should be developed based on current development”. (Djamereng, 2018)

Teori di atas menjelaskan mengenai guru yang baik harus menyadari pentingnya potensi guru dalam menegakkan program pengajaran mereka. Mereka harusnya memahami beberapa keterampilan yang berkaitan dengan mengajar, kegiatan yang harus dikembangkan berdasarkan perkembangan saat ini.

Kompetensi profesional guru dikatakan berhasil bila dilihat dari output yang di hasilkan juga berhasil. Untuk mencapai lulusan siswa yang baik diharapkan adanya kerjasama antar komponen di dalam sekolah. Kepala Madrasah harus meningkatkan kualitas gurunya agar profesional dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi dilihat dari fakta yang ada masih banyak guru-guru yang ada di Kota Banjarmasin memerlukan pelatihan dan pengembangan bagi dirinya khususnya bagi mereka guru-guru yang usianya tidak muda lagi untuk menguasai information technology (IT).

Profesional juga diungkap dalam hadist Rasul agar memberikan amanah pada orang sesuai dengan keahliannya sebagaimana hadist di bawah ini:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ ح وَحَدَّثَنِي إِبرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ حَدَّثَنِي هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنِ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: بَيْنَمَا النَّبِيُّ ﷺ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ مَتَى السَّاعَةُ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ قَالَ يُحَدِّثُ فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ سَمِعَ مَا قَالَ فَكَرِهَ مَا قَالَ وَ قَالَ بَعْضُهُمْ بَلْ لَمْ يَسْمَعْ حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ قَالَ أَيْنَ أَرَاهُ السَّائِلُ عَنْ

السَّاعَةُ قَالَ هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَإِذَا ضَبِيعَتِ الْأَمَانَةُ فَإِنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ
إِضَاعَتُهَا قَالَ إِذَا وُجِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَإِنْتَظِرِ السَّاعَةَ.

Terjemah: Telah berkata pada kami Muhammad Bin Sinan, dia berkata telah berkata pada kami Fulaih, telah berkata kepada kami dan kepadaku Ibrohim bin al-Mundzir dia berkata telah berkata pada kami Muhammad Bin Fulaih berkata telah berkata padaku Hilal Bin Ali dari Atho; Bin Yasar dari Abi Hurairah, dia berkata: Pada saat Nabi SAW dalam sebuah majelis berbicara dengan suatu kaum, datanglah seorang A'roby (orang dari pedalaman kampung), dia bertanya: "Kapan hari kiamat?" Maka Nabi tetap berbicara. Kata sebuah golongan, beliau mendengar apa yang ditanyakan tetapi membencinya (karena memutus pembicaraan), dan kata kaum lain beliau tidak mendengar sampai ketika pembicaraan beliau selesai. Beliau bertanya: "Dimana si penanya tentang kiamat tadi?" Orang tersebut menjawab, "Ini saya, wahai Rasulullah." Lalu beliau berkata: Ketika amanah hilang, maka tunggulah kiamat (kehancuran). Dia bertanya: "Bagaimana cara hilangnya?" Nabi SAW menjawab, "Apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah saatnya (kehancurannya)". (Hajar Al-'Asqolânî & Bârî Syarhu, 1997)

Maksud hadist diatas menunjukkan tentang bekerja yang profesional itu harus sesuai dengan kecenderungan, keahlian, dan profesi yang ditekuni, bagi seorang muslim merupakan suatu keniscayaan. Karena, hal ini akan menyebabkan hasil yang dicapai relatif lebih optimal. Apalagi jika disertai dengan ketekunan dan kesungguhan, bekerja yang dilakukan tanpa didasari keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengannya, tidak akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Bekerja tanpa keahlian dan pengetahuan juga dianggap sebagai suatu bentuk ketidakamanan terhadap tugas dan tanggung jawab.

Udin Syaefudin Saud mengatakan bahwa: Paling sedikit ada enam tugas dan tanggungjawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni: 1) guru bertugas sebagai pengajar, 2) guru bertugas sebagai pembimbing, 3) guru bertugas sebagai administrator kelas, 4) guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, 5) guru bertugas untuk mengembangkan profesi, dan 6) guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat. (Syaefudin Saud, 2010)

Disebutkan diatas bahwa salah satu tugas guru adalah sebagai pengembang kurikulum, artinya guru sangat berperan aktif pada masa sekarang ini dalam memaksimalkan suatu pembelajaran. Saat ini banyak sekolah-sekolah yang menggunakan kurikulum merdeka belajar.

Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. Pengembangan profesi merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana profesi. (Hani, 2001)

Pengembangan profesi guru adalah proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan profesional guru dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesional, penilaian kinerja secara obyektif, transparan dan akuntabilitas,

serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Pengembangan profesi guru pada dasarnya adalah peningkatan kualitas kompetensi guru.

Sekolah penggerak merupakan salah satu program yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nadiem Makarim. Program Sekolah Penggerak adalah upaya untuk mewujudkan visi Pendidikan Indonesia dalam mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila.

Program Sekolah Penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru). Program Sekolah Penggerak merupakan penyempurnaan program transformasi sekolah sebelumnya. Program Sekolah Penggerak akan mengakselerasi sekolah negeri/swasta di seluruh kondisi sekolah untuk bergerak 1-2 tahap lebih maju. Program dilakukan bertahap dan terintegrasi dengan ekosistem hingga seluruh sekolah di Indonesia menjadi Program Sekolah Penggerak.

Menjadi Sekolah penggerak bukan lah hal yang mudah, melainkan sangat sulit, banyak persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi agar menjadi sekolah penggerak, Bukan itu saja, perlu adanya pelatihan-pelatihan juga yang harus diikuti dari masing-masing sekolah. Pelatihan itu sangat penting untuk pengembangan kinerja guru-guru untuk mengasah kemampuan mereka di bidangnya masing-masing karena jika seorang guru memiliki potensi yang profesional dalam bidangnya masing-masing otomatis akan berdampak kepada prestasi siswa mereka jadi mudah menyerap pembelajaran yang ada. Bahkan pada saat ini tidak banyak sekolah yang ditunjuk atau dipilih sebagai sekolah penggerak dalam kurikulum merdeka belajar. Apalagi kurikulum merdeka belajar ini merupakan kurikulum yang sangat terbaru. Sangat penting sekali diadakan pelatihan-pelatihan, workshop, seminar, dan lain-lain. Maka dari SDIT Anak Sholeh Mandiri sekolah ini sangat perlu pengembangan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik sebagai sekolah penggerak.

Guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan yang harus dibekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalisme sebagai guru. Untuk mencapai tujuan pengajaran secara optimal, maka sebagai seorang guru dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. Guru merupakan suatu profesi yang bukan sekedar pekerjaan, melainkan suatu pekerjaan khusus yang mencetak generasi penerus bangsa yang berkepribadian utama, karena tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga mendidik budi pekerti peserta didik. Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan mengajar. Guru merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Ditangan gurulah mutu pendidikan dapat diupayakan kearah yang lebih baik, hal tersebut menuntut guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja guru maka besar kemungkinan siswa meningkat pula.

Saat ini guru-guru dari empat sekolah ini sedang melaksanakan sebuah pelatihan secara online yang diselenggarakan oleh bagian kementerian pendidikan.

Adapun bentuk pendidikan calon guru penggerak berupa pelatihan daring, lokakarya, konferensi, dan pendampingan selama 6 bulan bagi calon guru penggerak. Selama pelaksanaan program, guru tetap menjalankan tugas mengajarnya sebagai guru. Pendidikan guru penggerak fokus pada kepemimpinan pembelajaran dan kepemimpinan murid. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan menjadikan guru sebagai pemimpin pembelajaran yang berpusat pada murid.

Dari uraian diatas Peneliti ingin mengetahui perencanaan pengembangan guru penggerak, pengorganisasian pengembangan guru penggerak, pelaksanaan serta pengawasan pengembangan guru penggerak agar mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan hal tersebut peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di SDIT Anak Sholeh Mandiri yang berlokasi di Kota Banjarmasin, dengan judul “*Pengembangan Profesionalisme Guru Pada Sekolah Penggerak*”.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi multi kasus, dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Data yang diperoleh merupakan data yang didapatkan langsung dari sumber yang tepat pada lokasi penelitian yaitu SDIT Anak Sholeh Mandiri Banjarmasin.

Subjek di dalam penelitian ini adalah 1 (satu) orang kepala sekolah, dan 1 (satu) orang guru penggerak, serta 1 (satu) orang guru yang bukan guru penggerak pada SDIT Anak Sholeh Mandiri Banjarmasin.

Objek penelitian ini adalah pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak di kota Banjarmasin, terdiri dari profesionalisme guru, pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru baik dari sisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1) teknik wawancara: teknik wawancara dilakukan dengan cara mengadakan wawancara dengan orang-orang yang dianggap tahu tentang topik penelitian yaitu kepala sekolah dan guru-guru di SDIT Anak Sholeh Mandiri Banjarmasin. 2) teknik observasi: teknik observasi digunakan untuk memperoleh data tentang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan hasil program pengembangan yang sudah ditempuh oleh guru dalam meningkatkan keprofesionalan guru. 3) dokumentasi; adapun fungsi dari teknik ini adalah untuk memperoleh data antara lain data tentang sejarah berdirinya SDIT Anak Sholeh Mandiri, profil sekolah, struktur organisasi, data guru, program kerja, data kegiatan pengembangan yang telah dilakukan terutama kegiatan tentang peningkatan profesionalisme guru, kegiatan pengembangan untuk guru-guru, maupun data sarana dan prasarana sekolah.

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan triangulasi sumber dan metode yang merupakan bagian dari kriteria derajat kepercayaan.

Dalam penelitian ini, metode analisa data yang digunakan adalah analisis model interaktif. Analisis data berlangsung secara simultan yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan kesimpulan atau verifikasi

(*conclusion drawing and verifying*). Dalam penelitian ini Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proses penelitian berlangsung yaitu melaksanakan pemilihan data yang diperoleh dari wawancara, dengan kepala sekolah, guru- guru di SDIT Anak Sholeh Mandiri dan pengumpulan dokumen-dokumen yang relevan tersebut.

C. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dirumuskan yaitu mengenai bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan pengembangan profesionalisme guru di SDIT Anak Sholeh Mandiri, peneliti menggali data dan informasi dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam mendapatkan data dari hasil wawancara peneliti menggunakan dua narasumber yaitu Kepala Sekolah dan guru. Berikut paparan hasil dan pembahasan di SDIT Anak Sholeh Mandiri.

1. Perencanaan

Perencanaan yang dilaksanakan oleh Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri yang sudah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya terdiri berbagai langkah-langkah atau tahapan-tahapan yang sistematis. Hal ini senada dengan pendapat George R Terry yang menjelaskan bahwa dalam fungsi perencanaan tidak bisa terlepas dari tahapan-tahapan khusus yang saling berkaitan satu sama lain, mulai dari mengamati fakta, menyeleksi kegiatan sampai dengan menerapkannya. (Sampurno, 2010) Penjelasan tentang tahapan-tahapan fungsi perencanaan pada SDIT Anak Sholeh Mandiri adalah sebagai berikut:

a) Membuat tujuan

Di dalam perencanaan pengembangan profesionalisme guru, Kepala Sekolah di dalam rapat pada awal tahun ajaran bersama-sama dengan dewan guru merumuskan tujuan pengembangan profesionalisme guru pada SDIT Anak Sholeh Mandiri. Tujuan yang disepakati adalah bahwa pengembangan profesionalisme guru merupakan salah satu aktivitas yang sejalan dengan visi, sehingga profesionalisme guru bertujuan untuk mewujudkan visi SDIT Anak Sholeh Mandiri. Selain itu, pengembangan profesionalisme guru pada SDIT Anak Sholeh Mandiri juga dilaksanakan untuk melatih kemampuan guru-guru, serta meningkatkan kemampuan guru-guru dalam hal yang menunjang kegiatan pembelajaran di kelas, maupun mengembangkan bakat, potensi, yang ada didalam diri guru-guru.

b) Menyusun pilihan-pilihan kegiatan untuk mencapai tujuan

Kegiatan pengembangan profesionalisme guru yang berorientasi pada tujuan di atas dipilih oleh Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri beserta dewan guru pada saat rapat di awal tahun ajaran baru

c) Menyatakan asumsi sebagai dasar dari pemilihan kegiatan

Pada pembahasan tentang paparan data penelitian sudah disinggung bahwa kegiatan pengembangan profesional guru yang dipilih harus sejalan dengan visi SDIT Anak Sholeh Mandiri. Selain itu, yang menjadi dasar untuk

kegiatan rutin yang akan dilaksanakan oleh semua pendidik atau guru di SDIT Anak Sholeh Mandiri.

d) Memilih kegiatan terbaik

Memilih kegiatan terbaik disini maksudnya adalah memilih kegiatan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada SDIT Anak Sholeh Mandiri. Tahap ini sudah dijalankan oleh Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri pada saat perencanaan pengembangan profesional guru. Memilih kegiatan terbaik termasuk salah satu bentuk pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri. Pengambilan keputusan merupakan salah satu tindakan yang selalu ada di dalam fungsi perencanaan, sebagaimana yang dijelaskan oleh Arifuddin bahwa fungsi perencanaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengambilan keputusan (*decision making*). (Arifudin et al., 2021)

e) Menyusun rencana untuk melakukan kegiatan

Hal ini dibuktikan dengan kegiatan pengorganisasian, dimana dalam setiap kegiatan selalu ada pembina/koordinator yang menjadi penanggung jawab suatu kegiatan.

f) Mengubah kegiatan menjadi tindakan

Hal ini dibuktikan dengan dijalankannya kegiatan-kegiatan pengembangan profesional guru yang sudah direncanakan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yang dilaksanakan oleh Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri sudah sesuai dengan tahapan pengorganisasian yang ditawarkan oleh George R Terry, yang menjelaskan bahwa tahapan dalam fungsi *organizing* mencakup:

- 1) Membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok-kelompok.
- 2) Membagi tugas, dan
- 3) Menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi. (R. Terry & W.R., 2020)

Pengorganisasian pengembangan profesionalisme guru yang dilaksanakan di SDIT Anak Sholeh Mandiri dilakukan dengan membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan sumber daya manusia serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi. (Fattah, 2006)

Berikut penjelasan mengenai tahapan fungsi pengorganisasian yang dilakukan pada pengembangan profesionalisme guru di SDIT Anak Sholeh Mandiri:

- Tahap I

Setelah menentukan kegiatan yang selaras dengan tujuan, tahap *organizing* selanjutnya adalah mengklasifikasikan kegiatan yang sudah ditetapkan agar berjalan secara sistematis. Tahap ini sudah dijalankan oleh Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri dalam manajemen pengembangan profesionalisme guru yang ada di lembaga tersebut.

Dari sini, peneliti mengambil kesimpulan bahwa SDIT Anak Sholeh Mandiri sudah melaksanakan tahap *organizing* yang kedua.

- Tahap II

Pembagian tugas merupakan tahap pengorganisasian terakhir. Pembagian tugas dilaksanakan ketika Kepala Sekolah sudah melakukan pengklasifikasian terhadap kegiatan-kegiatan yang sudah ditetapkan agar kegiatan tersebut bisa berjalan secara sistematis. Pembagian tugas yang dilakukan oleh Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri dalam pengembangan profesionalisme guru dapat dilihat saat Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri memberikan kekuasaan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengkoordinasi bidang tertentu. Contohnya pada kegiatan pengembangan guru yang dilaksanakan setiap hari sabtu, Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri menunjuk salah satu guru untuk meng-*handle* masing-masing kegiatan. Selain pada kegiatan pengembangan guru, Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri juga memberikan pelimpahan kekuasaan manajemen kepada Tim manajemen seperti: Sekretaris, Bendahara, Wakamad Kurikulum, Wakamad Kesiswaan, dan wakamad sarana prasarana, untuk ikut andil serta mengkoordinir jalannya pengembangan profesionalisme guru dengan tetap dipantau oleh Tim manajemen puncak.

Pengorganisasian pengembangan profesionalisme guru pada SDIT Anak Sholeh Mandiri selaras dengan pendapat Wijayanti yang menyatakan bahwa *organizing* ialah penetapan sumber daya serta kegiatan untuk mencapai tujuan, kemudian dilakukan perancangan, pengembangan kelompok kerja, penugasan tanggung jawab, serta pendelegasian wewenang dari manajemen puncak terhadap bawahannya. (Wijayanti & diana sari, 2008)

3. Pelaksanaan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru yang dilaksanakan pada SDIT Anak Sholeh Mandiri sudah sangat optimal dan efektif.

Pelaksanaan program pengembangan guru ini melibatkan seluruh guru-guru yang ada di SDIT Anak Sholeh Mandiri baik itu guru kelas mapapun guru mata pelajaran (mapel). Tugas kepala sekolah SDIT Anak Sholeh Mandiri menjadi penanggung jawab dalam setiap kegiatan program pengembangan guru. Sedangkan wewenang dalam melaksanakan program tersebut yaitu bagian wakil kurikulum dan kordinator yang sudah dipilih oleh tim manajemen.

Selama pelaksanaan kegiatan program pengembangan guru, setiap guru wajib dibekali teori-teori atau materi-materi pembelajaran yang memuat aspek dalam kurikulum merdeka belajar, dan setiap guru-guru juga harus mampu dalam mempraktekkan teori-teori tersebut secara bergantian, serta juga guru-guru juga harus memberikan saran dan masukannya terhadap guru yang sudah selesai mempraktekkan teori/materi yang sudah dipaparkan oleh pengajar praktek untuk sekolah penggerak.

4. Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan pengembangan profesionalisme guru yang diterapkan

pada SDIT Anak Sholeh Mandiri melalui satu cara, yaitu: Pengawasan langsung.

Pengawasan langsung yang dilaksanakan Kepala SDIT Anak Sholeh Mandiri adalah Kepala Sekolah melihat secara langsung kegiatan pengembangan profesionalisme guru yang dijalankan. Kepala sekolah melakukan pengamatan, sehingga dari pengamatan-pengamatan yang dilakukannya, ia akan mendapatkan keterangan serta melakukan pertimbangan untuk keberlangsungan kegiatan di kemudian hari dan memberikan saran serta arahan untuk guru-guru untuk perbaikan kedepannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sondang P. Siagian yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan organisasi dengan cara melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya.(Effendi, 2014)

B. Faktor pendukung dan penghambat

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara peneliti terhadap kepala sekolah dan guru ternyata ditemukan adanya beberapa faktor yang ikut mendukung dan menghambat pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak.

1. Faktor pendukung

Kedisiplinan, dan kerjasama seluruh tenaga pendidik dan kependidikan

2. Faktor penghambat

Hambatan dalam pengembangan guru sekolah ini adalah waktu, karena kebanyakan terbentrok dengan kegiatan-kegiatan program yang sudah ada di sekolah. Contohnya: ekstrakurikuler siswa.

C. Kesimpulan

Setelah mencermati serta melakukan analisis tentang pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak di SDIT Anak Sholeh Mandiri yang memuat kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, maka peneliti menyimpulkan beberapa poin mengenai Pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak di SDIT Anak Sholeh Mandiri:

1. Perencanaan

Perencanaan pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak di SDIT Anak Sholeh Mandiri dilaksanakan dalam rapat kerja (RaKer) tahun ajaran baru, dengan mengikuti langkah-langkah kegiatan perencanaan dengan baik, yakni dengan menyatakan tujuan pengembangan guru disekolah penggerak, menyusun daftar alternatif untuk mencapai tujuan, menyusun asumsi sebagai dasar untuk setiap alternatif, menyusun program pengembangan profesionalisme guru di sekolah penggerak yang akan dipilih, serta mengubah rencana menjadi tindakan. Perencanaan pada sekolah penggerak di SDIT Anak Sholeh Mandiri terletak pada penetapan tujuan visi misi sekolah, penyusunan program, pelaksanaan, dan cara pengevaluasian serta lebih

mengorientasikan pengembangan profesionalisme guru untuk mengasah kemampuan SDM dan meningkatkan kreativitas guru dalam bidang literasi digital untuk mendesain suatu pembelajaran, melalui pengembangan dalam bentuk pelatihan-pelatihan, workshop, sharing antar guru di lingkungan sekolah serta menekankan pengembangan profesionalisme guru untuk melatih guru dan untuk meningkatkan kemampuan guru-guru agar kompetensi semua guru itu selalu berkembang baik semua guru-guru SD ataupun guru-guru Tahfiz nya juga yang berada di lingkungan sekolah.

2. Pengorganisasian

Dua hal utama yang dilakukan dalam pengorganisasian pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak di SDIT Anak Sholeh Mandiri adalah pengklasifikasian kegiatan dan pembagian tugas. Kepala Sekolah SDIT Anak Sholeh Mandiri membagi kegiatan kepada beberapa komponen, hingga terbentuk beberapa kegiatan sebagai pengembangan dari profesionalisme guru di sekolah. Kemudian, dilakukan pembagian tugas kepada guru dan koordinator yang sudah dipilih oleh tim manajemen bertugas untuk mengawasi jalannya kegiatan pengembangan guru tersebut. Dalam SDIT Anak Sholeh Mandiri seluruh kegiatan pengembangan guru diawasi langsung oleh kepala sekolah yang kemudian secara khusus ditangani oleh kepala sekolah.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak di SDIT Anak Sholeh Mandiri dilakukan dengan menciptakan suasana kekeluargaan dengan model formal, struktural, dan mekanik, yang diimplementasikan melalui 2 cara pelaksanaan, yaitu: teori dan praktek

4. Pengawasan

Pengawasan pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak di SDIT Anak Sholeh Mandiri adalah pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung dan tidak langsung yang dilaksanakan pada SDIT Anak Sholeh Mandiri berupa laporan lisan dan laporan tertulis.

Daftar Pustaka

- Agung, I. (2012). *Menghasilkan Guru Kompeten & Profesional*. Bee Media Indonesia.
- Arifudin, Soleha, & Umami. (2021). Planning (Perencanaan) Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 1–5.
- Djamereng, J. (2018). Teachers' Role towards Students' Achievement in English Debate Competition. *ELITE Journal*, 1, 81.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers.
- Fattah, N. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Hani, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hajar Al-'Asqolānī, I., & Bārī Syarhu, F. (1997). *Shahih Al-Bukhārī* (1 ed.). Dar-al Kutub al Ilmiah.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2011). *Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Tafsirnya, Jilid 2*. Widya Cahaya.
- Kosim, N., & Syah, L. (2016). Potensi Dasar Manusia Menurut Ibnu Taimiyah dan Implikasinya dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(3), 65.
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Uki Press.
- R. Terry, G., & W.R, L. (2020). *Dasar – Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen* (hal. 5).
- Sampurno. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Politeknik Telkom.
- Saputra, D. (2017). Nilai-Nilai Pendidikan pada Kisah Nabi Adam AS. *Jurnal Tadris*, 2(12), 244.
- Syaefudin Saud, U. (2010). *Pengembangan Profesi Guru*. Alfabeta.
- Terry, G. R., & Smith D.F.M., J. (2006). *Prinsip-prinsip manajemen / George R. Terry ; penerjemah, J. Smith D.F.M.* Bumi Aksara.
- Wijayanti, & diana sari, I. (2008). *Manajemen sebagai ilmu dan seni (Luther gulick), manajemen sebagai profesi (Edgar H. Schein)* (1 ed.). Mitra cendikia press.