

Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan

Dela Purnama Sari ^{1*}, Amini ², Emilda Sulasmi ³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2,3}

Email: delapurnamasari@gmail.com ¹, amini@umsu.ac.id ², emildasulasmi@umsu.ac.id ³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru dalam menjalankan tugasnya, yakni melalui program *In Service Training*; (2) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan meliputi dua strategi, *pertama* strategi formal, yakni guru diarahkan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, strategi *kedua*, yakni nonformal guru dengan keinginan dan motivasi yang kuat harus dapat melatih dan mengembangkan potensi yang berkaitan dengan profesi keguruan yang dimilikinya. Selanjutnya, terdapat beberapa kendala dalam pengembangan profesional guru, yaitu (a) Kurangnya minat guru secara mandiri untuk menciptakan kreatifitas dan inovasi baru dalam pembelajaran dikarenakan guru kurang menguasai model, metode maupun strategi pembelajaran; (b) Beberapa guru berlatar belakang pendidikan non-keguruan sehingga kemampuan memahami psikologis dan pedagogik masih tergolong rendah; dan (c) Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak lengkapnya bahan untuk praktik siswa jurusan farmasi dan keperawatan.

Kata Kunci: *Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru, Strategi Kepemimpinan.*

Abstract

This study aims to determine how the principal's strategy in developing the professional competence of teachers at SMK Kesehatan Wirahusada Medan. This study uses a descriptive qualitative approach. Data was collected by using interview, observation, and documentation techniques. Data analysis techniques used in this study are data collection (*data collection*), data reduction (*data reduction*), and drawing conclusions. The results of the study indicate that: 1) Strategies that can be used to develop the professional competence of teachers in carrying out their duties, namely through the *In Service Training* program; (2) The principal's leadership strategy in developing the professional competence of teachers at the Wirahusada Health Vocational School in Medan includes two strategies, the first is a formal strategy, namely teachers are directed by the institution to attend education and training, the second strategy, namely non-formal teachers with strong desire and motivation must be able to train and develop potential related to the teaching profession they have. Furthermore, there are several obstacles in the professional development of teachers, namely (a) Lack of interest of teachers independently to create new creativity and innovation in learning because teachers lack mastery of learning models, methods and strategies; (b) Some teachers have

non-teaching educational backgrounds so that their ability to understand psychology and pedagogy is still relatively low; and (c) Inadequate facilities and infrastructure such as incomplete materials for the practice of students majoring in pharmacy and nursing.

Keywords: *Principal, Teacher Professional Competence, Leadership Strategy.*

PENDAHULUAN

Strategi merupakan cara atau pendekatan yang sangat menyeluruh dan berkaitan pada pelaksanaan suatu tindakan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap terbentuknya semangat kerja atau etos kerja, kerjasama atau kolaborasi, harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja menyenangkan, dan perkembangan mutu profesional di antara para guru (Assingkily & Mesiono, 2019).

Tidak semua kepala sekolah dapat mengerti maksud kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi harus dijalankan oleh pemimpin pendidikan. Setiap orang yang memberikan sumbangan bagi perumusan dan pencapaian tujuan bersama adalah pemimpin, namun individu mampu memberi sumbangan yang lebih besar terhadap perumusan tujuan serta terhimpunnya suatu kelompok di dalam kerjasama mencapainya, dianggap sebagai pemimpin sebenarnya.

Orang yang memegang jabatan kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan. Hasil penelitian Amini, *et.al.* (2021), mengatakan bahwa Untuk menanamkan peran kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk di dalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut.

Kepemimpinan adalah bagian penting. Bahwasanya kemampuan dalam memimpin secara efektif adalah bagian esensial untuk menjadi manajer atau pemimpin yang efektif. Kepemimpinan ialah "*suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu*". Menurut pendapat dari Gibson, dkk, dalam Handoko (2008) bahwa kepemimpinan merupakan suatu sikap *intellectual* yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan orang yang mempunyai kemampuan untuk mengkoordinasikan dan memberi arah pada seseorang serta mempengaruhi pihak lain untuk mengikuti/ bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi yang hendak dicapai agar dapat bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka (Alfiansyah, *et.al.*, 2020).

Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Anggraini, *et.al.*, 2022: 10-17). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai.

Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan. Kepala sekolah sebagai *educator, motivator, supervisor*, harus melakukan pembinaan kepada para bawahan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia adalah faktor sentral menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai manajer dengan fungsinya untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui persaingan membuahakan kerjasama (*cooperation*), memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: KKG/MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan seperti diklat dan PPG Baik yang bersubsidi dari pemerintah maupun dengan biaya mandiri. Patut disepakati, persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu tidak bisa dijawab dengan cara mengubah kurikulum. Kualitas pendidikan hanya bisa dijawab oleh kualitas guru. Guru yang profesional dan guru yang berkualitas adalah jaminannya. Tanpa perbaikan kualitas guru, maka kualitas pendidikan tetap akan tidak memadai. Persoalan guru memang tidak sederhana. Membahas kompetensi guru, prinsip dasarnya adalah memetakan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi guru.

Dalam konteks ini, setidaknya dapat diduga ada empat penyebab rendahnya kompetensi guru. *Pertama*, ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar. Masih banyak guru di sekolah mengajar mata pelajaran bukan bidang studi yang dipelajarinya. Hal ini terjadi karena persoalan kurangnya guru pada bidang studi tertentu. *Kedua*, kualifikasi guru belum setara sarjana. Konsekuensinya, standar keilmuan dimiliki guru menjadi tidak memadai untuk mengajarkan bidang studi yang menjadi tugasnya. *Ketiga*, aplikasi Peningkatan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) guru rendah. Masih banyak guru yang "tidak mau" mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar (Busni, 2022: 82-86).

Guru tidak mau menulis, tidak membuat publikasi ilmiah, atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar. Guru merasa hanya cukup mengajar. Keempat, rekrutmen guru yang tidak efektif. Karena masih banyak calon guru yang direkrut tidak melalui mekanisme yang profesional, tidak mengikuti sistem rekrutmen yang dipersyaratkan. Kondisi ini makin menjadikan kompetensi guru semakin rendah. Profesionalisme guru di era globalisasi sekarang ini adalah sebuah keniscayaan sejarah yang tidak bisa dihindari. Siapa tidak profesional, dia akan tersisih dari *technology* kompetisi terbuka sehingga yang tampil sebagai pemenang adalah kalangan profesional. Oleh sebab itu, guru harus menjadi sosok profesional karena dengan profesionalisme, cita-cita besar membangun pendidikan modern, bonafide, dan religius maka akan tercapai (Sagala, 2011: 5).

Kompetensi profesional merupakan kemampuan, keahlian, kecakapan dasar tenaga pendidik harus dikuasai dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Ia akan disebut profesional, jika ia mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik proses pembelajaran serta mengaplikasikannya secara nyata (Jf, *et.al.*, 2022: 1-9). Dengan demikian, kepala sekolah harus mempunyai strategi dalam mengembangkan kompetensi guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. Seperti halnya yang disebutkan pada Bab VI Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018

tentang tugas pokok kepala sekolah adalah *pertama*, beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan; *kedua*, beban kerja Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.

Ketiga, dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan; (d) Kepala Sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya; dan (e) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SILN selain melaksanakan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah pada hari Senin, 04 Oktober 2021 di SMK Kesehatan Wirahusada Medan Kepala Sekolah mengatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan masih perlu untuk dikembangkan melalui berbagai macam strategi. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan*".

METODE

Adapun fokus penelitian ini ialah mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif (Assingily, 2021). Penelitian bertempat di Jl. Bunga Ncole Nomor 100 Medan. Informan penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kajar farmasi, kajar keperawatan dan guru SMK Kesehatan Wirahusada Medan. Pemerolehan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisa data menggunakan teknik reduksi, penyajian data, dan verifikasi hingga penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi untuk menguji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas data (Sugiyono, 2012: 366-402).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan variabel strategi kepala sekolah diperoleh data bahwa kepala sekolah belum melakukan strategi formal dan informal dalam kepemimpinannya secara maksimal. Seperti jarang melakukan supervisi, monitoring, dan evaluasi terhadap pembinaan guru di sekolah. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru adalah keterbatasan dana untuk pengembangan profesional guru.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan variabel kompetensi profesional guru diperoleh data bahwa guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan ialah (a) Guru belum sepenuhnya menguasai kompetensi pedagogik. Karena berlatarbelakang non-pendidikan; (b) Guru belum sepenuhnya menguasai model, metode, maupun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan karakteristik peserta didik; (c) Guru belum sepenuhnya menguasai kurikulum yang diterapkan di sekolah; (d) Guru belum seluruhnya menggunakan dan menguasai media pembelajaran konvensional maupun berbasis ICT; (e) Guru belum seluruhnya menguasai teknologi dalam proses belajar mengajar; dan (f) Sarana dan prasarana media pendidikan yang kurang memadai.

Strategi Pengembangan Kompetensi Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan

Pengembangan profesionalitas guru kejuruan harus sejalan dengan peran dan kompetensi guru kejuruan saat ini dan yang akan datang, karena peran dan kompetensi guru kejuruan yang akan datang memiliki peran dengan tantangan yang sangat kompleks, sehingga guru kejuruan harus siap menghadapi tuntutan dan tantangan tersebut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Upaya peningkatan kinerja, kompetensi dan profesionalitas guru kejuruan serta kualitas lulusan merupakan tantangan bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk memenuhi dan mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar kerja. Oleh karena itu, pengetahuan, keahlian, keterampilan, kompetensi dan profesionalitas guru kejuruan menjadi sangat penting dalam turut andil melahirkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan yang berkualitas.

Menurut Busni (2022) SMK harus memiliki daya adaptasi dan adopsi yang cepat agar mampu mempersiapkan siswanya memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk melek teknologi, luwes menghadapi perubahan teknologi, dan terampil dalam mengoperasikan teknologi. Sedangkan bagi guru kejuruan dituntut mampu meningkatkan, kinerja dan kompetensinya serta profesionalitasnya dalam memberikan pengetahuan, sikap, perilaku dan keterampilan melalui strategi dan pola pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan di abad-21.

Sejalan dengan reformasi pendidikan, pemerintah telah menetapkan perubahan mendasar dalam upaya pembinaan profesi dan karir guru berdasarkan peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, bahwa setiap tahun dan sejak tahun 2013, bagi guru akan dinilai kinerjanya secara teratur melalui Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) dan wajib mengikuti pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan (PKB) sejak menjadi guru. PKB diakui sebagai salah satu unsur utama dalam pengembangan karir guru, selain kegiatan pembelajaran dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah yang diberikan angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

Pengembangan kompetensi guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan menggunakan bentuk *In Service Training*, yaitu guru mengikuti berbagai pelatihan maupun seminar yang berhubungan dengan pendidikan guna meningkatkan kompetensinya. Program *in service training* adalah suatu usaha pelatihan atau pembinaan yang memberi kesempatan kepada seseorang yang mendapat tugas jabatan tertentu dalam hal tersebut adalah guru, untuk mendapat pengembangan kinerja.

Kompetensi guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan perlu ditingkatkan secara berkelanjutan dan terus-menerus, hal ini dimaksudkan untuk mengimbangi dunia pendidikan yang semakin maju. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Drs. Erlanses Sitorus Selaku Kepala Sekolah SMK Kesehatan Wirahusada Medan, mengatakan bahwa "*Dalam mengembangkan kompetensi guru saya menggunakan bentuk kegiatan in service training. In service training diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan ketrampilan/pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan*". Adapun tatacara kegiatan *in-service training* yang dilaksanakan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan adalah sebagai berikut (a) analisis kebutuhan pelatihan organisasi, sering disebut analisis kebutuhan atau persyaratan, kemudian tentukan tujuan dan materi program pelatihan; (b) Putuskan metode pelatihan dan prinsip pembelajaran mana yang akan digunakan; dan (c) Evaluasi program sekitar.

Langkah-langkah Strategis Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan

1. Strategi Formal

Kepala sekolah merupakan salah satu unsur pendidikan yang memegang peranan paling besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 12 (1) PP 28 Tahun 1990, "*Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pelatihan guru lain, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Pemimpin sekolah yang mengembangkan keterampilan mengajar profesional harus mengembangkan strategi untuk memastikan kelancaran fungsi tanggung jawab administratif*". Bapak Drs. Erlanes Sitorus Kepala Sekolah SMK Kesehatan Wirahusada Medan sedang berusaha menemukan cara untuk mengembangkan kompetensi profesional guru. Strategi yang digunakan adalah:

a. Kursus dan Pelatihan Guru

Mengikutkan guru dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) dan tenaga kependidikan pada umumnya. Hal ini dimaksudkan agar guru mampu merespon perubahan dan tuntutan perkembangan IPTEK dan kemajuan kemasyarakatan, termasuk perubahan sistem pendidikan dan pembelajaran secara mikro. SMK Kesehatan Wirahusada Medan, guru sering mengikuti Bimtek, pelatihan, seminar/pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan wawasan mengajar. Menyelenggarakan kursus pelatihan dan workshop untuk mengembangkan keterampilan guru yang melaksanakan proses belajar mengajar.

Implementasi dilakukan dengan mengundang satu atau lebih ahli sebagai pembicara. Kursus pelatihan dapat berlangsung berjam-jam tergantung pada kebutuhan dan keinginan dari para peserta pelatihan. Pelatihan dapat diberikan sesuai kebutuhan atau keinginan dengan materi, memungkinkan sekolah untuk melatih hampir semua fungsi pendidikan, termasuk administrasi, kepemimpinan, proses belajar mengajar, penyampaian program kurikulum, dan administrasi. SMK Kesehatan Wirahusada Medan, pendidikan dan pelatihan sering digunakan sebagai solusi mengatasi kualitas dan mutu guru.

b. Seminar

Secara terminologi dapat diartikan sebagai aktivitas penyampaian suatu karya ilmiah dari seorang pakar atau peneliti kepada peserta didik agar dapat mengambil keputusan yang sama terhadap karya ilmiah antara sumber dengan peserta. Seminar disebut juga dengan pertemuan untuk membahas suatu masalah secara ilmiah dengan menampilkan satu atau beberapa pembicara dengan makalah atau kertas kerja yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Pembahasan pada seminar berpangkal pada makalah yang sudah disiapkan dan disusun sebelumnya oleh para pembicara. Pada makalah, tema pembahasan harus sesuai dengan apa yang ditentukan oleh panitia penyelenggara. Inti dari pembahasan yang telah ditentukan sebelumnya akan dibahas oleh pembicara secara teoritis dan jika masalah yang dibahas terlalu luas, maka materi akan dibagi menjadi beberapa sub pokok pembahasan. Agar seminar berjalan lancar dan terarah, maka selama seminar berlangsung akan dipandu oleh seorang moderator. Moderator pada awal seminar akan memberikan pandangan umum mengenai permasalahan yang dibahas selama seminar berlangsung.

Seminar biasanya berfokus pada topik tertentu yang dapat diikuti secara aktif oleh peserta. Seminar sering dilakukan melalui wawancara dengan fasilitator seminar atau melalui presentasi hasil penelitian yang lebih formal. Sistem seminar memiliki gagasan untuk mendekatkan topik yang dibahas kepada mahasiswa. Padahal masalah yang dibicarakan adalah

masalah sehari-hari. Mendiskusikan suatu masalah adalah mencari solusi dari masalah tersebut. Oleh karena itu, seminar selalu diakhiri dengan suatu kesimpulan atau keputusan yang merupakan hasil kesepakatan bersama. Jadi, secara umum seminar adalah pertemuan yang diadakan oleh sekelompok orang untuk membahas masalah dan mencari solusi dengan mengajukan pertanyaan tentang sebuah masalah

Pelaksanaan seminar di SMK Kesehatan Wirahusada Medan dilakukan oleh dua orang yang selalu memberi motivasi dan semangat kepada guru-guru lainnya yaitu Bapak Drs. Erlanes Sitorus selaku kepala sekolah dengan orang yang bisa dipercaya dalam hal ini diserahkan kepada Ibu Valentina Ginting, S.Pd.Gr. (WAKA kurikulum), beliau berdua bersama menyemangati guru-guru yang lain. Dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, Kepala Sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf khususnya guru yang berada di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.

c. *BIMTEK (Bimbingan Teknis)*

Bimbingan Teknis atau bimtek dirancang untuk memberdayakan peserta dengan materi yang memberikan pembentukan tim kerja yang efektif, keunggulan layanan dan teknik komunikasi terkait penelitian. Dalam hal ini, kepala sekolah bapak Erlanes Sitorus sudah melaksanakan bimtek yang wajib diikuti oleh semua guru saat memasuki tahun ajaran baru, yakni T.P 2022/2023 selama 3 hari (tanggal 18-20 Juli 2022). Bimtek ini terselenggara dengan bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Kota Medan yakni mendatangkan 2 Narasumber salah satunya adalah pengawas manajerial SMK Kesehatan Wirahusada Medan yakni Ibu Diana Rosa Barus, M.Pd. dan Bapak Nurman Capri, M.Pd. Adapun topik bimtek tentang Implementasi Kurikulum Merdeka.



Gambar 1. Bimtek Implementasi Kurikulum Merdeka

d. *Mengikuti Program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)*

SMK Kesehatan Wirahusada Medan guru wajib mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran sama halnya dengan KKG, yang merupakan suatu organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi sebuah wadah komunikasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan. Guru sangat berterimakasih kepada bapak kepala sekolah karena adanya kegiatan ini.

2. *Strategi Non-Formal*

a. *Kedisiplinan*

SMK Kesehatan Wirahusada Medan selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh Bapak Drs. Erlanes Sitorus yang menjabat sebagai Kepala Sekolah. Dari hasil wawancara peneliti kepada kepala sekolah beliau berangkat dari rumah pukul 6.30 WIB. Bahkan sampai lebih pagi dari guru-guru yang lain, yakni sekitar pukul 7.00 WIB. Datang lebih awal dan pulang lebih akhir. Jam masuk sekolah pada pukul 7.30 WIB. Selesai pembelajaran pada pukul 16.00 WIB. Di SMK Kesehatan Wirahusada

Medan sudah mulai diberlakukan piket pagi, yakni menyapa siswa sebelum masuk gerbang sekolah, membariskan siswa dan pengarahan di lapangan untuk para siswa sebelum masuk ke kelas masing-masing. Apel pagi berdurasi 15 menit. Semua petugas piket tersebut bertugas secara bergantian setiap hari, baik itu guru tetap Yayasan dan guru tidak tetap semua melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Apabila guru tetap Yayasan (GTY) dan guru tidak tetap (GTT) terlambat datang dikenakan denda sepuluh ribu rupiah. Pemotongan denda keterlambatan guru akan dipotong gajinya saat gajian tiba.

Karena sikap dan kebijakan bapak Drs. Erlanes Sitorus tersebut guru-guru menjadi rajin dan segan jika datang terlambat. Jika ada guru yang tidak masuk mengajar atau berhalangan hadir guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat tidak masuk mengajar kepada kepala sekolah dan PKS Kurikulum dan wajib memberi tugas kepada peserta didik yang kemudian akan diawasi oleh guru piket agar para siswa tidak ada yang ribut ataupun keluar kelas. Harus dipahami bahwa kedisiplinan bukan hanya untuk siswa, guru juga perlu disiplin. Karena guru adalah panutan bagi siswanya.

b. *Memotivasi Guru*

Menurut Usman (2008), motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan motif adalah kebutuhan, keinginan, atau dorongan hati. Motif adalah dorongan dari seseorang yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak, atau dasar yang menjadi alasan seseorang untuk melakukan sesuatu, dan dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni: *pertama*, motivasi intrinsik adalah motivasi yang dihasilkan oleh diri sendiri yang memungkinkan pekerja untuk bekerja karena tertarik pada pekerjaannya, puas, dan bahagia dalam dirinya. Motivasi internal meliputi kebutuhan, keinginan, kerjasama, kenikmatan kerja, kondisi karyawan, dan dorongan.

Kedua, motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. Adapun yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah imbalan (gaji), harapan, insentif (bonus). Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui orang lain atau karyawan, mereka diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi para karyawan. Dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan, maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat.

Sebagai motivator bapak Drs. Erlanes Sitorus Kepala Sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu dapat ditumbuhkan melalui:

1) *Penyediaan Sarana dan Prasarana yang Memadai*

Sarana yang menunjang dan memadai merupakan harapan dari semua sekolah, termasuk harapan dari Kepala Sekolah berusaha untuk memperbaiki sarana yang ada, agar guru merasa nyaman dalam mengajar. Prasarana atau perlengkapan juga merupakan penunjang dalam proses belajar mengajar di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. Salah satu sarana prasarana yang disediakan oleh Kepala Sekolah adalah penyediaan infocus di kelas-kelas, meskipun belum terealisasi seluruhnya, saat ini masih pada proses pemenuhan *infocus* ke semua kelas.

2) *Disiplin*

Profesionalisme tenaga pendidikan sangat perlu ditingkatkan, untuk itu bapak Drs. Erlanes Sitorus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan bermutu.

3) Dorongan

Setiap tenaga pengajar berbeda-beda dan membutuhkan perhatian dan pelayanan ekstra dari pembimbingnya agar dapat menggunakan waktunya untuk meningkatkan profesionalismenya. Bapak Drs. Erlances Sitorus memotivasi seluruh pendidik dan guru lainnya untuk tetap kreatif guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang kreatif, aktif dan inovatif dalam menjawab tuntutan era pembelajaran digital. Pengembangan profesional pengajar membutuhkan motivasi & dukungan berbagai pihak. Bapak Kepala Sekolah Drs. Erlances Sitorus selalu mendorong atau memotivasi semua guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas. Dorongan dan motivasi itu harus dijadikan sebagai sebuah semangat bagi guru untuk mengembangkan kinerja profesionalnya.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa 1) Strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru dalam menjalankan tugasnya, yakni melalui program *In Service Training*; (2) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan meliputi dua strategi, *pertama* strategi formal, yakni guru diarahkan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, strategi *kedua*, yakni nonformal guru dengan keinginan dan motivasi yang kuat harus dapat melatih dan mengembangkan potensi yang berkaitan dengan profesi keguruan yang dimilikinya. Selanjutnya, terdapat beberapa kendala dalam pengembangan profesional guru, yaitu (a) Kurangnya minat guru secara mandiri untuk menciptakan kreatifitas dan inovasi baru dalam pembelajaran dikarenakan guru kurang menguasai model, metode maupun strategi pembelajaran; (b) Beberapa guru berlatar belakang pendidikan non-keguruan sehingga kemampuan memahami psikologis dan pedagogik masih tergolong rendah; dan (c) Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak lengkapnya bahan untuk praktik siswa jurusan farmasi dan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M., Assingkily, M. S., & Prastowo, A. (2020). Kebijakan Internal Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, 11(1), 52-67. <https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/MAGISTRA/article/view/3460>.
- Amini, A., Pane, D., & Akrim, A. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3). <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2782>.
- Anggraini, M., Samosir, F. S., & Nihaya, W. (2022). Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah (Melalui Kajian Teori-teori Kepemimpinan yang Sesuai Diterapkan untuk Sekolah). *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 10-17. <http://zia-research.com/index.php/abdicendekia/article/view/30>.
- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-168. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2475>.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Busni, R. (2022). Analisis Manajemen Kelembagaan Jenjang Pendidikan Dasar. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(2), 82-86. <http://zia-research.com/index.php/cendekiawan/article/view/50>.
- Handoko, T. H. (2008). *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPF.
- Jf, N. Z., Mukhrimah, N. A., Lestari, P. A., & Utami, K. (2022). Supervisi dalam Pendidikan: Kajian

- Kinerja Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1-9. <http://zia-research.com/index.php/abdicendekia/article/view/29>.
- Sagala, S. (2011). *Keterampilan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, M. U. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.