



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU SD NEGERI

Yenti Dewi^{1(*)}, Iskandar², Zahriyanti³

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia¹²³

yentidewi1980@gmail.com¹, iskandaridris@umuslim.ac.id², zahriyanti_zubir@yahoo.co.id³

Abstract

Received: 30 April 2024
Revised: 30 April 2024
Accepted: 30 April 2024

This study aims to analyze the principal's strategies in enhancing teacher professionalism at SD Negeri 2 Lut Tawar, focusing on the formulation, implementation, and evaluation of strategies. The research adopts a descriptive qualitative approach, allowing for in-depth exploration of the principal's managerial policies and practices. Data collection techniques include interviews with the principal and teachers, observations, and document analysis. The findings reveal that in strategy formulation, the principal emphasizes the importance of leadership by example and discipline, involving teachers in discussions, and identifying relevant technological needs for learning. In strategy implementation, the principal assigns tasks based on teachers' competencies and integrates technology into the teaching-learning process. A reward and punishment system is also applied to motivate teachers to improve their performance. Furthermore, strategy evaluation is conducted regularly through classroom observations, evaluation meetings, and gathering feedback from students and parents. The evaluation results are used to adjust strategies and ensure the relevance of policies to the school's needs. This evaluative approach fosters continuous improvement and consistent development of teacher professionalism. The study concludes that a combination of participatory formulation, appropriate strategy implementation, and measurable evaluation creates a conducive environment for improving teacher professionalism. The implications of this research provide input for educational departments, principals, and teachers in developing more effective school management.

Keywords: Strategi; Kepala Sekolah; Profesional Guru

(*) Corresponding Author: Dewi, yentidewi1980@gmail.com

How to Cite: Dewi, Y., Iskandar, I., & Zahriyanti, Z. (2024). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU SD NEGERI. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 1387-1403

INTRODUCTION

Pendidikan dan guru adalah dua unsur yang saling terkait erat dan tidak dapat dipisahkan. Pendidikan bertujuan mengembangkan potensi individu melalui pengajaran, pelatihan, dan bimbingan, sementara guru berperan sebagai fasilitator utama dalam proses tersebut. Guru memiliki peran penting dalam menyampaikan pengetahuan, nilai-nilai moral, serta keterampilan yang diperlukan siswa untuk tumbuh secara menyeluruh. Tanpa kehadiran guru, pendidikan akan kehilangan unsur penting berupa interaksi langsung yang dapat memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi bagi siswa. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendukung perkembangan karakter, sikap, dan pemahaman siswa dalam menghadapi tantangan hidup.

Pendidikan memberikan makna dan arah bagi peran guru. Sistem pendidikan yang baik menyediakan kerangka kerja, kurikulum, dan tujuan yang jelas, yang menjadi pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam sistem ini, guru tidak hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan kepribadian siswa, sehingga menciptakan individu yang dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Hubungan antara pendidikan dan guru bersifat saling melengkapi. Pendidikan membutuhkan guru sebagai penggerak utama, sementara guru memerlukan sistem pendidikan yang baik agar dapat bekerja secara efektif. Keduanya berperan penting dalam membentuk generasi yang cerdas, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan global.

Menurut Taylor (1947) profesionalisme guru ditandai dengan fokus pada efisiensi, standar tinggi, penerapan metode terbaik, serta evaluasi yang konsisten. Menurut Taylor (1947), guru yang profesional adalah mereka yang senantiasa mengembangkan diri melalui pelatihan dan menerapkan praktik terbaik dalam pembelajaran untuk meningkatkan hasil pendidikan secara keseluruhan. Taylor (1947) lebih lanjut mengemukakan dalam pendekatan Manajemen Ilmiah bahwa efektivitas kinerja sangat bergantung pada keterampilan teknis dan metodologis. Dalam dunia pendidikan, kompetensi pedagogik mencakup penguasaan materi ajar, penerapan metode pembelajaran, serta kemampuan dalam mengelola kelas dan memfasilitasi proses belajar, dengan indikator meliputi kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, pengelolaan kelas, serta pemilihan metode yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Sementara Rogers (2005) yang dikenal dengan teori difusi inovasi (*Diffusion of Innovations*), menjelaskan bagaimana inovasi atau ide baru disebarkan dan diadopsi dalam masyarakat. Teori difusi inovasi diterapkan untuk memahami bagaimana guru sebagai profesional dapat mengadopsi inovasi-inovasi baru dalam pengajaran dan pembelajaran. Dalam konteks profesionalisme guru, penerapan teori Rogers meliputi: (1) Adopsi Inovasi: Guru yang profesional harus bersedia dan mampu mengadopsi inovasi dalam metode pembelajaran, teknologi, atau strategi pengajaran baru. Mereka tidak hanya mengandalkan metode konvensional, tetapi juga berusaha mencari cara baru yang lebih efektif dalam mengajar. (2) Peran sebagai Agen Perubahan: Rogers mengidentifikasi bahwa individu dalam suatu komunitas, termasuk guru, bisa menjadi agen perubahan yang mendorong orang lain untuk menerima inovasi. Guru yang profesional mampu menjadi pelopor dalam memperkenalkan teknologi atau metode pengajaran baru di sekolah mereka. (3) Keterbukaan terhadap Pengembangan: Guru yang profesional bersikap terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional melalui pelatihan atau penerapan teknologi baru dalam pengajaran.

Observasi awal yang peneliti lakukan pada sekolah dasar negeri 2 di kecamatan Lut Tawar kabupaten Aceh Tengah: (1) masih terdapat guru yang belum menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, (2) masih ada beberapa guru yang belum memiliki kemampuan dalam mengelola kelas, (3) masih banyak guru yang belum mampu menciptakan inovasi dalam proses pembelajaran agar lebih relevan dengan perkembangan zaman.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam memotivasi, membimbing, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan profesional guru. Kepala sekolah merupakan pemimpin utama di sebuah institusi pendidikan yang memiliki peran penting dalam memastikan keberlangsungan operasional dan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Sebagai seorang pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk merumuskan visi, misi, serta strategi yang akan diterapkan oleh seluruh komponen sekolah, termasuk

guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Melalui peran ini, kepala sekolah memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan kurikulum yang berlaku dan tujuan pendidikan nasional tercapai. Kepala sekolah memegang peran kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung pengembangan profesional guru. Melalui kepemimpinannya, kepala sekolah tidak hanya memastikan bahwa tujuan operasional sekolah tercapai, tetapi juga bahwa setiap siswa mendapatkan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurherliyany (2018) dapat disimpulkan antara lain; 1) Analisis eksternal dan internal yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan melalui analisis motivasi guru, fasilitas pembelajaran, pendekatan dan metode mengajar guru, dukungan dana untuk perbaikan sarana dan prasarana, serta kebutuhan masyarakat untuk meningkatkan profesionalisme guru. 2) Rencana strategis yang disusun Kepala Sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya telah terlaksana dengan baik. Hal ini tercermin dalam pelaksanaan perumusan tujuan dan indikator pengembangan guru oleh kepala sekolah, penyusunan rencana kegiatan pengembangan guru, dan penyelenggaraan kegiatan pengembangan guru. 3) Implementasi strategi peningkatan profesionalisme guru oleh kepala SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya secara umum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan memeriksa perangkat pembelajaran yang dimiliki guru, melaksanakan pembinaan guru, dan mengevaluasi kinerja guru. 4) Evaluasi yang baik terhadap strategi peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa di Kecamatan Tawang. Melakukan sesuai dengan indikator seperti analisis hasil implementasi strategi, analisis kelebihan dan kekurangan kegiatan implementasi, pelacakan umpan balik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2014) menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Kabupaten Aceh adalah: (1) Penguasaan guru terhadap materi pembelajaran; (2) Menerapkan metode pembelajaran dengan melibatkan guru dalam kegiatan pelatihan, kegiatan ilmiah, dan sebagainya seperti seminar, workshop dan penulisan karya ilmiah, dalam bentuk tindakan kelas, team teaching, MGMP internal, pemberian motivasi kepada guru agar terus berkarya. Pendidikan dan pengawasan kelas terkadang dilakukan secara terpisah. Hasil penilaian dikumpulkan menjadi catatan kepala sekolah dan dipresentasikan pada pertemuan dan forum MGMP sebagai tindak lanjut dari penilaian yang dilakukan.

METHODS

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 2 Lut Tawar yang terletak di Jln. Takengon-Bintang, Toweren Uken, Kec. Laut Tawar, Kab. Aceh Tengah, Aceh. Waktu penelitian dilaksanakan dalam jangka waktu enam bulan, terhitung mulai bulan Januari sampai dengan Juni 2024. Sedangkan subjek penelitian kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dan keabsahan data menggunakan *Data Collection*, *Data Reduction*, *Display Data* dan Verifikasi.

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Perumusan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas guru merupakan sebuah langkah untuk memastikan bahwa waktu, tenaga, dan sumber daya yang digunakan berdampak optimal pada proses pembelajaran. Efisiensi ini dapat dicapai melalui pembagian tugas yang tepat, pemanfaatan teknologi, dan penerapan strategi manajerial yang efektif oleh kepala sekolah. Berikut wawancara dengan kepala sekolah (H):

“Saya merumuskan strategi dalam meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas guru dengan cara yang pertama menunjukkan langsung sikap disiplin yang di mulai dari diri saya sendiri kemudian saya mengadakan pelatihan dengan narasumber dari sekolah penggerak, lalu saya memotivasi guru saya dan juga memberikan reward bagi guru yang kinerja dalam pelaksanaan tugas sangat baik”.

Selanjutnya wawancara dengan guru (ML) adalah:

“Menurut saya, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa tugas-tugas kami sebagai guru dapat diselesaikan dengan efisien. Misalnya, kepala sekolah di sini selalu berusaha mengatur jadwal mengajar dengan baik, sehingga kami bisa fokus pada pengajaran tanpa terganggu oleh tugas administrative yang berlebihan. Beliau juga mengadakan pelatihan selain itu memotivasi kami untuk terus berkembang”.

Guru (N) juga mengatakan:

“Strategi kepala sekolah itu sangat penting karena kami butuh panduan yang jelas untuk bisa bekerja efektif. Kalau strateginya matang, tugas bisa dijalankan lebih efisien tanpa banyak benturan. Tapi kalau strateginya kurang tepat atau terlalu rumit, malah bingung dan kerja jadi tidak maksimal. Kalau di SD 2 ini, menurut saya strateginya diterapkan oleh kepala sekolah cukup baik. Kepala sekolah tidak hanya memberikan teori tapi praktik langsung sehingga kami melihat, menilai dan meniru hal-hal baik yang dilakukan oleh kepala sekolah”.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merumuskan strategi peningkatan efisiensi pelaksanaan tugas guru melalui keteladanan disiplin, pelatihan dengan narasumber, motivasi, dan pemberian reward. Guru-guru mengakui pentingnya peran kepala sekolah dalam pengelolaan tugas agar fokus tetap pada pengajaran, bukan tugas administratif. Mereka juga menilai strategi kepala sekolah efektif karena disertai praktik langsung, sehingga lebih mudah dipahami dan diterapkan. Dengan strategi yang jelas dan tidak rumit, guru merasa lebih termotivasi dan efisien dalam bekerja.

Pembagian kerja dan spesialisasi adalah konsep manajemen yang saling terkait untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pembagian kerja merujuk pada

pengalokasian tugas-tugas kepada individu atau kelompok berdasarkan peran dan kompetensinya, sehingga setiap orang memiliki tanggung jawab spesifik. Sementara itu, spesialisasi mengacu pada fokus dan pengembangan keahlian dalam bidang tertentu, memungkinkan seseorang untuk bekerja secara lebih efektif dan terampil. Dengan adanya pembagian kerja yang jelas dan spesialisasi yang tepat, organisasi atau sekolah dapat mencapai hasil optimal karena setiap tugas dikerjakan oleh pihak yang paling kompeten (Hasibuan, 2019; 23). Adapun wawancara dengan kepala sekolah (H) sebagai berikut:

“Penentuan visi misi dan tujuan dari satuan pendidikan yang jelas, saya mengadakan evaluasi tentang guru yang mana lebih cocok menempati fase A, fase B dan fase C kemudian saya mendiskusikan dengan guru yang sudah lama mengajar di sd negeri 2 lut tawar, selain itu saya menempatkan guru sesuai dengan keahlian mereka”.

Kemudian guru (ML) menambahkan:

“Sangat membantu, dimana kami dibuatkan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian kami masing-masing. Biasanya sebelum kami memulai tahun ajaran baru, terlebih dahulu kepala sekolah membuat rapat yang dibahas salah satunya mengenai pembagian tugas kemudian kepala sekolah membuat SK yang menjelaskan tupoksi kerja masing-masing guru. Rapat untuk penyusunan pembagian tugas ini pun sebelumnya sudah ada dijadwal yang dibuat oleh kepala sekolah”.

Guru (N) juga mengatakan:

“Kalau pembagian kerjanya tepat, kami merasa lebih nyaman karena bisa fokus sesuai kemampuan. Biasanya perumusannya lewat rapat guru, kepala sekolah menempatkan kami para guru sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang kami miliki dan hal ini tentu dibicarakan dengan kami”.

Berdasarkan wawancara terlihat bahwa pembagian kerja dan penempatan guru disesuaikan dengan kemampuan serta keahlian masing-masing. Kepala sekolah menetapkan pembagian ini melalui evaluasi dan diskusi dengan guru berpengalaman, diikuti dengan rapat resmi yang terjadwal. Guru merasa strategi tersebut sangat membantu karena mereka bisa fokus bekerja sesuai kompetensi. Selain itu, penerbitan SK (Surat Keputusan) tentang tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing guru memastikan adanya kejelasan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas.

Kemudian terkait dengan penggunaan alat bantu dan teknologi, berikut penjelasan kepala sekolah (H) adalah:

”Langkah-langkah khususnya saya pertama sekali meminta bantuan alat teknologi masuk ke sd saya alhamdulillah saya mendapat komputer sebanyak 10 buah dan saya mengatur jadwal untuk bisa melatih guru menggunakan alat bantu tersebut secara berkala dengan memanggil tenaga ahli di bidang nya untuk melatih guru”.

Selanjutnya peran kepala sekolah dalam merumuskan strategi dalam penggunaan alat bantu dan teknologi menurut guru (ML) adalah:

“Peran kepala sekolah dalam merumuskan strategi penggunaan alat bantu dan teknologi sangat signifikan. Beliau biasanya melakukan identifikasi kebutuhan teknologi yang sesuai dengan mata pelajaran dan kurikulum yang diterapkan. Selain itu, kepala sekolah berkolaborasi dengan guru untuk menentukan jenis alat bantu yang efektif digunakan, seperti komputer. Kepala sekolah juga memastikan adanya pelatihan teknologi bagi guru agar mereka bisa memanfaatkan alat bantu tersebut dengan optimal dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga pembelajaran lebih interaktif dan efisien”.

Guru (N) juga mengemukakan:

“Kepala sekolah sangat mendorong kami menggunakan teknologi seperti proyektor dan menyediakan beberapa unit laptop dan juga komputer. Kemudian untuk cara penggunaannya kami diberikan pelatihan oleh guru selain itu kami juga sesama guru saling bertanya dan bertukar pikiran terkait hal-hal yang tidak kami pahami”.

Berdasarkan wawancara, kepala sekolah di SDN 2 Lut Tawar berperan aktif dalam penerapan alat bantu dan teknologi dengan mengajukan bantuan peralatan dan menyediakan pelatihan bagi guru. Strategi ini dimulai dari pengadaan komputer, penjadwalan pelatihan, dan kolaborasi dengan tenaga ahli. Guru merasa terbantu dengan adanya identifikasi kebutuhan teknologi yang relevan dengan kurikulum serta pelatihan berkelanjutan. Selain itu, penggunaan alat seperti proyektor dan komputer didukung dengan saling bertukar pikiran antar guru, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih interaktif dan efisien.

Dalam hal mengelola kelas secara efektif, kepala sekolah (H) mengungkapkan:

“saya memfasilitasi guru untuk dapat merancang rencana pembelajaran yang baik dan menarik. Saya mengajak guru membuat kesepakatan kelas dengan gambar-gambar yang unik. Saya juga menciptakan lingkungan yang nyaman. Selain itu saya memberikan apresiasi dan perhatian kepada guru”.

Selanjutnya guru (ML) mengatakan:

“Di awal tahun kepala sekolah membuat rapat selain untuk membahas pembagian kerja juga menyusun RPP. Kepala sekolah mendorong guru untuk merancang RPP yang berisi langkah-langkah pengelolaan kelas yang jelas, termasuk pengaturan waktu, materi, metode pengajaran, dan evaluasi. Strategi ini disesuaikan dengan karakteristik siswa, sehingga guru bisa lebih mudah dalam menjaga keterlibatan siswa. Selain itu, kepala sekolah memastikan bahwa RPP juga mencakup penggunaan media atau teknologi, aturan kelas,

dan aktivitas pembelajaran yang variatif untuk mendukung suasana belajar yang kondusif”.

Senada dengan yang diungkapkan oleh guru (N) adalah:

“Kepala sekolah mendorong kami membuat aturan kelas bersama murid agar mereka lebih disiplin. Kami juga diberi tips tentang cara menangani murid yang aktif atau sulit diatur. Tapi, setiap kelas punya tantangan sendiri, jadi kami tetap harus improvisasi di lapangan”.

Dari wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa kepala sekolah di SDN 2 Lut Tawar aktif dalam membantu guru merancang rencana pembelajaran yang menarik dan efektif. Dengan menciptakan lingkungan yang nyaman dan memfasilitasi pembuatan kesepakatan kelas, kepala sekolah mendorong guru untuk menyusun RPP yang jelas, mencakup berbagai aspek seperti metode pengajaran dan evaluasi. Guru juga diajarkan cara mengatasi tantangan dalam mengelola kelas, dengan memperhatikan karakteristik siswa. Strategi ini meningkatkan keterlibatan siswa dan menciptakan suasana belajar yang kondusif.

2. Penetapan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Penetapan Strategi Kepala Sekolah adalah proses merumuskan langkah-langkah yang terencana dan terukur untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menyusun strategi yang mencakup pembagian tugas, pemanfaatan teknologi, peningkatan kompetensi guru, serta pengelolaan lingkungan belajar. Hasil belajar siswa dapat meningkat. Berikut pendapat kepala sekolah (H):

“Saya bersama guru menyusun rencana pembelajaran yang baik dan menyenangkan. Kemudian juga kami mengatur hari berdasarkan prioritas, yaitu dengan menempatkan tugas yang paling awal guru juga dapat menggunakan teknologi dalam proses mengajar untuk melibatkan peserta didik secara aktif. Lalu guru dapat menggunakan papan tulis interaktif atau proyektor untuk menampilkan foto, video, dan kegiatan yang mendorong peserta didik untuk bereksperimen”.

Kemudian guru (ML) juga mengatakan:

“Kami bersama kepala sekolah menyusun rencana pembelajaran yang efektif dan menarik. Dalam prosesnya, kami menata hari-hari berdasarkan skala prioritas, dengan menempatkan tugas yang paling penting pada awal kegiatan. Guru didorong untuk memanfaatkan teknologi selama proses pembelajaran guna meningkatkan keterlibatan siswa secara aktif. Strategi ini dirancang agar suasana belajar lebih menyenangkan, efisien, dan terarah, sehingga siswa lebih antusias mengikuti setiap materi yang disampaikan di kelas”.

Selanjutnya guru (N) juga menambahkan:

“Yang pertama kami menyusun RPP dengan baik dan menyenangkan, contohnya seperti menggunakan proyektor untuk menampilkan foto-foto ataupun video sehingga murid

tidak bosan mendengar dan menyimak pelajaran yang kami sampaikan”.

Berdasarkan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan guru bekerja sama dalam menyusun rencana pembelajaran yang efektif, menarik, dan berbasis teknologi. Kepala sekolah mendorong pemanfaatan teknologi seperti proyektor dan papan tulis interaktif untuk meningkatkan keterlibatan siswa secara aktif. Guru-guru juga menyusun rencana berdasarkan skala prioritas, memastikan tugas-tugas penting ditempatkan lebih awal agar pembelajaran terarah dan efisien. Kolaborasi ini bertujuan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga siswa tidak mudah bosan dan lebih antusias mengikuti materi pelajaran di kelas.

Dalam hal pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah (H) pada wawancara adalah sebagai berikut:

“Saya memberi kewenangan guru secara luas untuk meningkatkan kinerja mereka. Saya mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan penataran untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesadaran mereka untuk terus meningkatkan kompetensi. Saya dapat memberikan reward kepada guru yang mampu menginspirasi teman temannya dalam membimbing siswa seperti menang diperlombaan”.

Selanjutnya guru (ML) mengungkapkan:

“Kepala sekolah menetapkan sesuai keahlian dan kompetensi kami dengan begitu kinerja kami juga meningkat dikarenakan tugas dan kewajiban kami ditetapkan kepala sekolah sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian kami sendiri”.

Sejalan dengan pendapat guru (N) adalah:

“Setelah rapat, kami sudah mendapatkan SK masing-masing yang menjelaskan spesifikasi tugas kami masing-masing. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah memberikan kami pelatihan yang sesuai dengan yang kami butuhkan. Disamping itu, kami diberikan apresiasi oleh kepala sekolah dengan memberikan reward kepada guru apalagi kalau kami bisa memenangkan perlombaan yang diselenggarakan pemerintah untuk murid kami”.

Berdasarkan wawancara, kepala sekolah memberikan kewenangan dan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab mereka. Guru ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian masing-masing, yang berdampak pada peningkatan performa mereka. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan apresiasi berupa reward bagi guru yang berhasil membimbing siswa dengan baik, terutama jika siswa memenangkan perlombaan. Dengan penetapan tugas melalui SK dan penyelenggaraan pelatihan yang relevan, strategi ini mendukung guru dalam mencapai kinerja optimal dan meningkatkan motivasi melalui penghargaan yang diterima.

Penetapan penggunaan alat bantu dan teknologi di sekolah merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan keterlibatan siswa. Dengan

teknologi seperti proyektor, komputer, atau papan tulis interaktif, guru dapat menyajikan materi secara lebih dinamis dan menarik. Berikut pendapat kepala sekolah (H):

“Saya mewajibkan guru memanfaatkan alat bantu dan teknologi yang relevan dengan materi, seperti proyektor atau platform pembelajaran daring. Penggunaan alat diatur dalam jadwal agar semua kelas mendapat giliran. Kami juga rutin mengadakan pelatihan teknologi untuk guru agar semua bisa menggunakannya dengan efektif. Evaluasi berkala dilakukan untuk memastikan teknologi benar-benar mendukung proses belajar. Namun, guru tetap diberi fleksibilitas menggunakan metode tradisional jika lebih sesuai dengan kebutuhan siswa”.

Sejalan dengan pendapat guru (ML):

“kepala sekolah menyediakan komputer dan juga infokus serta laptop untuk mendukung kegiatan belajar mengajar kami dalam menggunakan media”.

Selanjutnya guru (N) juga mengatakan:

“Kepala sekolah menyediakan komputer serta proyektor untuk kami kemudian kami juga diberikan pelatihan dalam penggunaan teknologi. Kami para guru juga saling berdiskusi dengan sesama guru apabila ada yang tidak kami pahami”.

Kesimpulan dari wawancara di atas menunjukkan bahwa penetapan alat bantu dan teknologi oleh kepala sekolah telah mendukung proses pembelajaran secara signifikan. Kepala sekolah memastikan ketersediaan perangkat seperti komputer, laptop, dan proyektor, serta mengadakan pelatihan rutin bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menggunakan teknologi. Selain itu, jadwal penggunaan alat bantu diatur agar semua kelas mendapat akses yang adil. Guru juga didorong untuk berkolaborasi dan berdiskusi bila menghadapi kendala. Fleksibilitas tetap diberikan kepada guru untuk menggunakan metode tradisional jika lebih sesuai dengan kebutuhan siswa. Dalam hal meningkatkan kolaborasi antar guru, kepala sekolah (H) mengatakan:

“Saya membantu guru memperoleh keterampilan untuk menginterpretasikan data. Selain itu, mereka juga harus mengajarkan keterampilan berdiskusi dan membuat keputusan, jika kolaborasi merupakan hal baru di sekolah saya harus membantu guru mengembangkan keterampilan mereka dalam berbicara dan membuat keputusan bersama”.

Selanjutnya guru (ML) mengatakan:

“Kepala sekolah menetapkan strategi untuk mendorong kerja sama dan kolaborasi antar guru melalui beberapa cara. Pertama, kepala sekolah mengadakan rapat koordinasi rutin dimana kami saling berbagi ide dan pengalaman. Kedua, beliau mendorong pembentukan kelompok kerja atau tim guru untuk merencanakan pembelajaran bersama, terutama

dalam merancang kurikulum. Selain itu, kepala sekolah juga memfasilitasi program mentoring antara guru senior dan junior, sehingga terjadi pertukaran pengetahuan yang dapat meningkatkan profesionalisme serta efektivitas pengajaran di sekolah”.

Sejalan dengan pendapat guru (N) adalah:

“Kerja sama didorong lewat kegiatan seperti proyek bersama. Ini membantu meningkatkan hubungan antarguru. Kemudian lewat KKG juga bisa dimana kami membuat RPP bersama serta berdiskusi bersama. Jika kerja sama berjalan lancar, profesionalisme guru juga meningkat”.

Kesimpulan dari wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam meningkatkan kolaborasi antar guru dengan menyediakan forum diskusi dan rapat koordinasi rutin. Guru didorong untuk bekerja dalam kelompok kerja dan merancang pembelajaran bersama, terutama dalam membuat kurikulum. Selain itu, kepala sekolah memfasilitasi program mentoring antara guru senior dan junior, sehingga terjadi transfer pengetahuan dan peningkatan profesionalisme. Kegiatan seperti KKG dan proyek bersama juga mempererat hubungan antarguru dan meningkatkan efektivitas pengajaran di sekolah. Strategi ini memastikan kolaborasi berjalan lancar dan berkelanjutan.

Dalam menetapkan strategi untuk pengembangan kompetensi mengajar guru, kepala sekolah (H) menjelaskan:

“Saya membuat program kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru. Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan guru . Saya memberikan bimbingan dan masukan dalam menyelesaikan tugas guru. Selain itu, saya juga membangun semangat dan moral kerja guru. Kemudian juga memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai”.

Sejalan dengan pendapat guru (ML) juga mengatakan:

“Kepala sekolah biasanya menetapkan strategi untuk meningkatkan kompetensi mengajar saya melalui beberapa pendekatan. Misalnya, kami sering mengikuti pelatihan atau workshop yang bertujuan memperbarui metode pengajaran. Selain itu, kepala sekolah juga rutin melakukan supervisi dan memberikan saran atau masukan yang membantu saya memperbaiki cara mengajar. Ada juga dorongan untuk terus belajar melalui seminar atau program pengembangan profesional lainnya. Semua ini memberikan saya peluang untuk berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran dari waktu ke waktu”.

Kemudian guru (N) juga mengatakan:

“Kepala sekolah fokus pada evaluasi rutin dan memberikan kami kesempatan untuk belajar dari guru senior. Selain itu, beliau juga membuka ruang diskusi agar kami bisa refleksi

bersama tentang kekurangan dan kelebihan dalam mengajar”.

Kesimpulan dari wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam pengembangan kompetensi guru melalui berbagai strategi. Kepala sekolah tidak hanya menyediakan program pelatihan, workshop, dan supervisi rutin, tetapi juga membangun hubungan kerja yang baik dengan guru serta memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai. Guru didorong untuk belajar dari rekan senior dan mengikuti program pengembangan profesional seperti seminar. Selain itu, kepala sekolah membuka ruang diskusi dan memberikan masukan untuk refleksi bersama, sehingga para guru dapat terus memperbaiki kualitas pengajaran mereka secara berkesinambungan.

3. Evaluasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Evaluasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru merupakan langkah penting untuk menilai efektivitas pendekatan yang diterapkan dalam pengembangan kompetensi pengajaran. Melalui evaluasi ini, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat peningkatan profesionalisme guru. Evaluasi ini tidak hanya penting untuk guru, tetapi juga untuk keseluruhan proses pendidikan di sekolah. Terkait efisiensi tugas guru, kepala sekolah (H) mengatakan:

“Dengan cara membina guru dalam kegiatan proses pembelajaran, membimbing dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, melakukan pembinaan proses pembelajaran sebagaimana yang telah direncanakan”.

Selanjutnya guru (ML) juga mengatakan:

“Kepala sekolah mengevaluasi efisiensi tugas dengan meninjau pencapaian target pembelajaran, observasi langsung, dan pemberian umpan balik yang mendukung perbaikan manajemen waktu dan tugas”.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh guru (N):

“Kepala sekolah biasanya melakukan evaluasi lewat rapat rutin dan melihat hasil kerja harian, seperti laporan dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Kadang ada kritik langsung, tapi juga apresiasi jika tugas berjalan lancar. Namun, tantangan administrasi sering muncul, dan ini jadi poin yang terus dievaluasi”.

Berdasarkan wawancara, kepala sekolah dan guru menunjukkan pentingnya evaluasi untuk memastikan efisiensi tugas guru. Kepala sekolah membimbing guru dalam mempersiapkan perangkat dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai rencana. Selain itu, evaluasi efisiensi dilakukan melalui observasi langsung, peninjauan laporan, serta pemberian umpan balik yang mendukung perbaikan manajemen waktu dan tugas. Guru juga mencatat bahwa rapat rutin digunakan untuk mengevaluasi kinerja harian, memberikan apresiasi, atau kritik jika ditemukan kendala. Namun, tantangan terkait administrasi menjadi salah satu fokus evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Evaluasi terhadap spesialisasi dan pembagian kerja di antara guru-guru yang dilakukan oleh kepala sekolah (H) adalah:

“Evaluasi dilakukan secara berkala, biasanya setiap semester, melalui rapat bersama untuk menilai apakah tugas dan spesialisasi sesuai dengan kompetensi guru. Saya juga mengumpulkan umpan balik dari guru terkait beban kerja dan efektivitas pembagian tugas. Jika ada ketidakseimbangan atau guru merasa kurang optimal di bidang tertentu, saya melakukan penyesuaian agar tugas lebih proporsional. Selain itu, hasil kinerja guru dan capaian siswa juga menjadi pertimbangan dalam evaluasi”.

Kemudian guru juga mengatakan (ML):

“Evaluasi terhadap strategi pembagian kerja dan spesialisasi dilakukan dengan mengamati kinerja guru dan hasil pembelajaran. Jika diperlukan, perbaikan akan dilakukan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kompetensi guru”.

Selanjutnya guru (N) mengemukakan:

“Pembagian kerja dievaluasi lewat umpan balik dari guru, biasanya saat rapat tengah semester. Kalau ada ketidakseimbangan tugas, kepala sekolah mencoba melakukan penyesuaian”.

Dari wawancara, evaluasi terhadap spesialisasi dan pembagian kerja guru dilakukan secara berkala, umumnya setiap semester atau tengah semester. Kepala sekolah memastikan tugas sesuai dengan kompetensi guru dan mengumpulkan umpan balik terkait beban kerja. Jika ditemukan ketidakseimbangan atau ketidakcocokan, penyesuaian dilakukan agar tugas lebih proporsional. Guru juga mencatat bahwa hasil kinerja dan capaian siswa turut menjadi bahan evaluasi. Melalui proses ini, pembagian kerja dapat diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas, dengan fokus pada keseimbangan beban dan optimalisasi kompetensi masing-masing guru.

Discussion

1. Perumusan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Profesionalisme adalah tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien demi mencapai tujuan. Untuk mencapainya, seseorang perlu menjalani proses pendidikan dan memiliki kemampuan serta keahlian khusus dalam pengajaran agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik. Guru yang terlatih tidak hanya memiliki pendidikan formal, tetapi juga harus menguasai berbagai strategi dan teknik dalam mengajar serta memahami landasan pendidikan sesuai kompetensi guru. Menjadi guru bukan sekadar proses yang dapat diselesaikan melalui uji kompetensi dan sertifikasi (Muslim, 2015).

Perumusan strategi kepala sekolah di SD Negeri 2 Lut Tawar dilakukan dengan pendekatan yang komprehensif dan partisipatif. Kepala sekolah berperan aktif dalam merumuskan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas guru. Salah satu langkah awal yang diambil adalah menunjukkan sikap disiplin dan memberikan contoh yang baik kepada seluruh staf. Dengan memulai dari diri sendiri, kepala sekolah menciptakan kultur kerja yang positif, yang menjadi dasar bagi

strategi lain yang akan diterapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Fullan (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dimulai dari keteladanan pemimpin itu sendiri.

Dalam perumusan strategi, kepala sekolah juga melibatkan guru-guru dalam diskusi dan penentuan pembagian tugas berdasarkan keahlian masing-masing. Melalui evaluasi yang dilakukan, kepala sekolah dapat menempatkan guru di posisi yang paling sesuai dengan kompetensinya, seperti yang diungkapkan dalam wawancara. Ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memberi rasa memiliki dan tanggung jawab pada setiap guru terhadap tugas yang diemban. Seperti yang diungkapkan oleh Dufour & Eaker (2013), keterlibatan semua pihak dalam perumusan strategi dapat menciptakan komitmen yang lebih besar terhadap visi dan misi sekolah. Selain itu, penggunaan alat bantu dan teknologi juga menjadi bagian penting dalam perumusan strategi. Kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan teknologi yang sesuai dengan kurikulum dan materi pembelajaran. Dengan mendapatkan dukungan berupa komputer dan alat bantu lainnya, serta mengatur pelatihan untuk guru, kepala sekolah memastikan bahwa teknologi dapat dimanfaatkan secara efektif dalam proses pembelajaran. Menurut Timperley et al. (2007), integrasi teknologi yang tepat dapat memperkaya pengalaman belajar siswa dan meningkatkan hasil belajar secara keseluruhan.

Strategi kolaborasi antar guru juga dirumuskan sebagai bagian dari perumusan strategi keseluruhan. Kepala sekolah menciptakan suasana yang kondusif dan membangun rasa kekeluargaan di antara guru-guru. Dengan mengadakan kelompok kerja atau KKG (Kelompok Kerja Guru), kepala sekolah memfasilitasi guru untuk saling berbagi ide dan praktik terbaik dalam pembelajaran. Hal ini menciptakan peluang bagi guru untuk belajar dari satu sama lain dan meningkatkan profesionalisme mereka. Sejalan dengan ini, Hargreaves (2012) menyatakan bahwa kolaborasi antar guru adalah kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

SD Negeri 2 Lut Tawar mengembangkan proses atau silabus tujuan pembelajaran sebagai pedoman untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara keseluruhan, sehingga hasil pembelajaran dapat dicapai secara sistematis, konsisten, dan terukur. Penyusunan modul pengajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan, memodifikasi, atau mengadaptasi contoh modul yang disediakan pemerintah. Beberapa contoh yang representatif, dalam bentuk RPP atau modul pengajaran, dilampirkan sebagai inti dari rangkaian pembelajaran ini.

2. Penetapan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Penetapan strategi kepala sekolah di SD Negeri 2 Lut Tawar dilakukan dengan pendekatan sistematis dan terstruktur untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas guru. Salah satu langkah kunci dalam penetapan strategi ini adalah pembagian tugas yang berdasarkan pada kompetensi dan keahlian masing-masing guru. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap guru bekerja di bidang yang sesuai dengan spesialisasinya, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dufour & Eaker (2013), yang menekankan pentingnya penempatan yang tepat dalam tim untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kepala sekolah juga menetapkan strategi dengan mengadakan rapat rutin di awal tahun ajaran untuk membahas pembagian tugas dan merumuskan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Dalam rapat ini, kepala sekolah memberikan

kesempatan kepada guru untuk berkontribusi dalam penetapan tugas, yang mendorong rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Strategi ini sejalan dengan prinsip manajemen partisipatif, di mana keterlibatan semua anggota dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap visi dan misi sekolah (Fullan, 2013).

Selain pembagian tugas, penetapan strategi kepala sekolah juga mencakup penggunaan alat bantu dan teknologi dalam pembelajaran. Kepala sekolah menyadari pentingnya integrasi teknologi dalam pendidikan modern dan mengarahkan guru untuk memanfaatkan alat bantu seperti komputer, proyektor, dan platform pembelajaran daring. Dengan memberikan pelatihan tentang cara menggunakan teknologi ini secara efektif, kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan keterlibatan siswa. Timperley et al. (2007) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi yang tepat dapat memperkaya pengalaman belajar siswa dan meningkatkan hasil akademik.

Sebagai bagian dari penetapan strategi, kepala sekolah juga menerapkan sistem reward dan punishment untuk mendorong kinerja guru. Penghargaan diberikan kepada guru yang berhasil dalam pelaksanaan tugas dan mampu menginspirasi rekan-rekannya, sementara teguran diberikan apabila ada kesalahan yang terjadi. Sistem ini tidak hanya bertujuan untuk memotivasi guru, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan saling mendukung. Dengan demikian, setiap guru terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pengajarannya dan berkontribusi secara positif terhadap lingkungan sekolah.

Penetapan strategi kepala sekolah di SD Negeri 2 Lut Tawar menunjukkan pentingnya pendekatan yang kolaboratif dan adaptif dalam mengelola pendidikan. Dengan melibatkan guru dalam proses perumusan dan penetapan strategi, kepala sekolah menciptakan atmosfer kerja yang kondusif dan saling mendukung. Selain itu, strategi ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Dalam penetapan strategi kepala sekolah, penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Kepala sekolah berupaya membangun hubungan yang baik antara guru dan staf lainnya, sehingga komunikasi yang efektif dapat terjalin. Dalam lingkungan yang terbuka, guru merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan tantangan yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran. Ini juga memudahkan kepala sekolah dalam mengidentifikasi masalah dan memberikan dukungan yang diperlukan. Menurut Hargreaves (2012), hubungan interpersonal yang kuat di antara anggota tim sangat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama dalam pendidikan.

Strategi penetapan kepala sekolah juga mencakup pengembangan kapasitas guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepala sekolah mengatur program pelatihan rutin yang difokuskan pada pengembangan keterampilan pedagogis dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru tetapi juga mempersiapkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pendidikan, seperti integrasi kurikulum yang lebih fleksibel.

3. Evaluasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Evaluasi strategi kepala sekolah di SD Negeri 2 Lut Tawar dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan menyeluruh untuk menilai efektivitas berbagai strategi yang telah diterapkan dalam pengelolaan pendidikan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan

optimal. Kepala sekolah melakukan evaluasi secara berkala, biasanya setiap semester, untuk menganalisis pencapaian target pembelajaran dan efektivitas pembagian tugas di antara guru. Dengan demikian, evaluasi berfungsi sebagai alat pengendali yang penting dalam proses manajemen pendidikan.

Salah satu metode evaluasi yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah observasi langsung selama proses pembelajaran. Melalui pengamatan ini, kepala sekolah dapat melihat secara langsung bagaimana guru berinteraksi dengan siswa dan menangani berbagai situasi yang muncul di kelas. Observasi ini memberikan wawasan berharga mengenai gaya pengajaran yang diterapkan serta respons siswa terhadap materi yang diajarkan. Hasil dari observasi ini kemudian digunakan untuk memberikan umpan balik kepada guru, yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran.

Selain observasi langsung, kepala sekolah juga mengumpulkan umpan balik dari siswa dan orang tua. Pendekatan ini memperluas perspektif evaluasi, karena melibatkan pandangan dari berbagai pihak yang berperan dalam proses pendidikan. Dengan mendapatkan umpan balik dari siswa, kepala sekolah dapat memahami aspek-aspek mana yang sudah berhasil dan mana yang perlu ditingkatkan. Umpan balik dari orang tua juga sangat berharga, karena mereka dapat memberikan informasi mengenai perkembangan siswa di luar lingkungan sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua dalam pendidikan siswa berkontribusi pada pencapaian akademik yang lebih baik (Epstein, & Sheldon, 2002).

Kepala sekolah juga melakukan rapat evaluasi rutin dengan guru-guru untuk membahas hasil evaluasi yang telah dilakukan. Dalam rapat ini, kepala sekolah dapat mendiskusikan pencapaian yang telah diraih, tantangan yang dihadapi, dan langkah-langkah perbaikan yang perlu diambil. Diskusi ini menciptakan ruang bagi guru untuk berbagi pengalaman dan mencari solusi bersama, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kolaborasi di antara guru. DuFour (2007) menyatakan bahwa kolaborasi dalam evaluasi adalah kunci untuk menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam sekolah.

Evaluasi juga mencakup peninjauan terhadap penggunaan alat bantu dan teknologi dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memantau sejauh mana teknologi yang disediakan telah dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Penggunaan teknologi yang efektif dapat memperkaya pengalaman belajar dan memfasilitasi metode pengajaran yang lebih interaktif. Namun, jika terdapat kendala dalam penggunaan teknologi, kepala sekolah memberikan dukungan tambahan untuk memastikan bahwa semua guru dapat mengakses dan memanfaatkan alat tersebut dengan baik.

Sebagai bagian dari proses evaluasi, kepala sekolah melakukan penyesuaian strategi berdasarkan hasil yang diperoleh. Jika terdapat guru yang merasa kesulitan atau mengalami ketidakseimbangan dalam beban kerja, kepala sekolah dapat melakukan redistribusi tugas atau memberikan pelatihan tambahan yang diperlukan. Penyesuaian ini penting untuk memastikan bahwa semua guru dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini mencerminkan sikap adaptif kepala sekolah dalam menghadapi dinamika yang terjadi di lingkungan sekolah.

Hasil evaluasi tidak hanya digunakan untuk meningkatkan kinerja guru, tetapi juga berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan program pelatihan di masa depan. Kepala sekolah dapat merancang pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru berdasarkan temuan dari evaluasi. Program pengembangan profesional ini sangat penting untuk terus meningkatkan kompetensi dan keahlian guru dalam menghadapi

tantangan pendidikan yang terus berubah. Dengan pelatihan yang tepat, diharapkan guru dapat mengembangkan strategi pengajaran yang lebih inovatif dan efektif.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Lut Tawar untuk meningkatkan profesionalisme guru meliputi: keteladanan dan disiplin kepala sekolah, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pembagian tugas dan manajemen partisipatif yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta evaluasi rutin melalui observasi. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan dan berdampak positif pada kualitas pendidikan.
2. Strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Lut Tawar untuk meningkatkan profesionalisme guru melibatkan pembagian tugas yang jelas, manajemen partisipatif yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta pengintegrasian teknologi dalam pembelajaran. Kepala sekolah menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Evaluasi dilakukan secara rutin melalui observasi dan penyesuaian strategi untuk memastikan efektivitas peningkatan profesionalisme guru.
3. Evaluasi strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Lut Tawar dilakukan melalui observasi rutin untuk menilai penerapan strategi oleh guru. Berdasarkan hasil evaluasi, penyesuaian strategi dilakukan agar tetap relevan dengan kebutuhan guru dan siswa. Rapat evaluasi personal diadakan untuk memberikan umpan balik dan solusi atas tantangan yang dihadapi guru. Evaluasi ini menjadi alat pengembangan berkelanjutan profesionalisme guru dan menciptakan budaya reflektif di sekolah.

REFERENCES

- DuFour, R. (2007). Professional learning communities: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning?. *Middle school journal*, 39(1), 4-8.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2009). *Professional learning communities at work tm: best practices for enhancing students achievement*. Solution Tree Press.
- Epstein, J. L., & Sheldon, S. B. (2002). Present and accounted for: Improving student attendance through family and community involvement. *The Journal of Educational Research*, 95(5), 308-318.
- Fullan, M. (2013). *Great to excellent: Launching the next stage of Ontario's education agenda*. Ontario.
- Hargreaves, A. dan M. F. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching In Every School*. Routledge.
- Muslim, S. B. (2015). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Nurherliyany, M. (2018). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru: Studi Pada SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(2), 169-176.

- Rogers, E. M., Medina, U. E., Rivera, M. A., & Wiley, C. J. (2005). Complex adaptive systems and the diffusion of innovations. *The innovation journal: the public sector innovation journal*, 10(3), 1-26.
- Taylor, F. W. (1947). *Scientific Management, comprising shop management*. New York: Harper & Brothers.
- Zulkifli, Z. (2014). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada Sma Negeri 1 Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2).