



BRIGHT VISION

Journal of Language and Education

Email: brightvisionjournal@uinsu.ac.id

<http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/brightvision>

UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU BAHASA INDONESIA DI SMPN 3 NIBUNG HANGUS

Siti Mariam

UPT SMPN 3 Nibung Hangus, Sumatera Utara, Indonesia

Email: sitimariam1038@gmail.com

Abstract

This research examines efforts to improve the professionalism of Indonesian language teachers at SMPN 3 Nibung Hangus. This research uses a descriptive qualitative approach. Data collection was carried out using interview, observation and documentation techniques. The data analysis techniques used in this research are data collection, data reduction and drawing conclusions. The research results show that: 1) Strategies that can be used to develop teachers' professional competence 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 SMPN 3 Nibung Hangus includes two strategies, the first is the formal strategy, namely the teacher is directed by the institution to take part in education and training, the second strategy, namely the non-formal teacher with a strong desire and motivation must be able to train and develop potential related to the teaching profession. Furthermore, there are several obstacles in teacher professional development, namely (a) Lack of teacher interest independently in creating 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 their ability to understand psychology and pedagogy is still relatively low; and (c) Inadequate facilities and infrastructure.

Keywords: *Indonesian, Professional Teacher.*

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). 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).

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).

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 SMPN 3 Nibung Hangus. 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. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Upaya Meningkatkan Pofesionalitas Guru Bahasa Indonesia di SMPN 3 Nibung Hangus*".

Metode Penelitian

Adapun fokus penelitian ini ialah mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMPN 3 Nibung Hangus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif (Assingkily, 2021). Informan penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru. 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).

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 bahasa Indonesia diperoleh data bahwa guru di SMPN 3 Nibung Hangus 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 Bahasa Indonesia di SMPN 3 Nibung Hangus

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 untuk memenuhi dan mempersiapkan SDM yang unggul. Oleh karena itu, pengetahuan, keahlian, keterampilan, kompetensi dan profesionalitas guru kejuruan menjadi sangat penting dalam turut andil melahirkan lulusan sekolah yang berkualitas.

Menurut Busni (2022) sekolah 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 bahasa Indonesia 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 SMPN 3 Nibung Hangus 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 SMPN 3 Nibung Hangus perlu ditingkatkan secara berkelanjutan dan terus-menerus, hal ini dimaksudkan untuk mengimbangi dunia pendidikan yang semakin maju. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah SMPN 3 Nibung Hangus, 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 SMPN 3 Nibung Hangus 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 SMPN 3 Nibung Hangus

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*". Strategi yang digunakan oleh pihak sekolah 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. SMPN 3 Nibung Hangus, 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. SMPN 3 Nibung Hangus, 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.

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

Guru SMPN 3 Nibung Hangus 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*

SMPN 3 Nibung Hangus selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh 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 SMPN 3 Nibung Hangus 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.

Karena sikap dan kebijakan bapak kepala sekolah 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 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*; (2) *Disiplin*; dan (3) *Dorongan*. Dorongan dan motivasi itu harus dijadikan sebagai sebuah semangat bagi guru untuk mengembangkan kinerja profesionalnya.

Kesimpulan

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 SMPN 3 Nibung Hangus 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.

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 Penda 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: BPFE.
- 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.