

HASIL CEK_29. 32570-2-10- 20220518 (1)

by Mp 29. 32570-2-10-20220518 (1)

Submission date: 01-Apr-2023 09:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 2052606562

File name: 29. 32570-2-10-20220518 (1).pdf (299.74K)

Word count: 3609

Character count: 24135



Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Ari Wibowo¹ , Achadi Budi Santosa^{2*} 

^{1,2} Education Management Study Program, Ahmad Dahlan University, Indonesia.

* Corresponding Author. E-mail: budi.santosa@mp.uad.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received: 18-Feb. 2022 Revised: 20-Apr. 2022 Accepted: 25-Apr.2022</p> <p>Keywords: strategy, principal leadership, teacher professionalism</p>	<p>Keberhasilan pendidikan tidak lepas dari upaya kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sumber data meliputi seluruh guru dan wakil kepala sekolah, sedangkan pengumpulan data melalui teknik wawancara dan dokumentasi. Analisisnya menggunakan teknik partisipatif berkelanjutan, melalui tahapan pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG), memotivasi guru, pelatihan, studi banding, rapat evaluasi guru, supervisi kelas, pemberian punishment dan reward, dan melalui gaya kepemimpinan partisipatif.</p> <p><i>The success of education cannot be separated from the efforts of the principal as a leader in directing and motivating teachers. This study aims to reveal the principal's leadership strategy in improving teacher professionalism. This study uses a descriptive qualitative approach, data sources include all teachers and vice principals, while data collection is through interview and documentation techniques. The analysis uses continuous participatory techniques, through the stages of data collection, reduction, presentation, and drawing conclusions. The results showed that the principal's strategy in increasing teacher professionalism was by activating the teacher working group (KKG), motivating teachers, training, comparative studies, teacher evaluation meetings, classroom supervision, giving punishment and rewards, and through a participatory leadership style.</i></p>

Journal Of Perspektif is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



How to Cite:

Wibowo, Ari., Santosa, Achadi Budi. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, (1), 14-21. [https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004).

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan mempunyai peran strategis dan menjadi faktor penentu sumber daya manusia yang handal. Dalam hal ini, guru terlibat langsung dalam peranan strategisnya untuk membentuk sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan juga karakter siswa. Guru adalah faktor penting untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan (Kristiawan & Rahmat, 2018). Guru berperan penting dalam peningkatan mutu sekolah berbagai jenjang di satuan pendidikan. Oleh sebab itu, guru profesional dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas sebagai orang yang berhadapan langsung dengan siswa. Menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional menuntut guru mampu berkembang sejalan dengan perkembangan zaman, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia berkualitas (Depdiknas, 2003). Dari penjabaran di atas, guru yang profesional dalam dunia pendidikan adalah sebuah keharusan dan harus selalu terus diusahakan oleh berbagai pihak yang berperan.

Hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) pada tahun 2012 yang telah diikuti oleh sejumlah 248.733 guru dari semua jenjang, terlihat perolehan rata-rata skor kompetensi guru 44, 49 dari skala skor rentang 1-

100 (Jakariya, 2012). Selain itu, menurut Kurniawan (2016) bahwa berdasarkan data Kemendikbud tentang Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 hasilnya kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan dalam menembus tujuan standar pelayanan pendidikan untuk kompetensi guru. Berdasarkan data di atas, nilai profesional guru terbilang masih rendah yang sangat perlu diperhatikan karena profesionalisme guru penting sekali untuk menjadikan peserta didik menjadi sumber daya yang berkualitas.

Guru profesional bisa terwujud salah satu faktor penyebabnya adalah kepala sekolah. Kepala sekolah dapat melakukan tindakan berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang profesional adalah kepala sekolah yang memahami kebutuhan sekolah yang dipimpin (Harapan, 2017). Sehingga seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus merespon kebutuhan sekolah tersebut termasuk kebutuhan guru yang profesional. Dalam hal ini, sebagai kepala sekolah selaku pimpinan membutuhkan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru untuk menuju sekolah yang lebih berkualitas. Strategi kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran melalui pembinaan kemampuan guru, disiplin guru, motivasi guru, menciptakan situasi harmonis, meningkatkan komitmen guru, pemenuhan kebutuhan guru dan pelatihan guru (Mukhtar, 2015). Kepala sekolah harus matang dan berhati-hati dalam menentukan kebijakan terkait dengan pelaksanaan strategi kepemimpinannya untuk mendapatkan hasil yang efektif dan efisien. Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa seorang guru tidak akan meningkat profesionalitasnya jika kepala sekolah dalam memimpin tidak melakukan intervensi yang diwujudkan dengan tindakan strategis, dengan kata lain kepala sekolah memiliki peran penting, bahkan peluang yang selalu terbuka untuk meningkatkan profesionalisme guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan setting penelitian pada Sekolah Dasar Aisyiyah Surya Ceria (ASC) Karanganyar, sedangkan waktu penelitian pada bulan Desember 2021 hingga Februari 2022. Partisipan meliputi kepala sekolah, wakil kepala urusan kurikulum, wakil kepala urusan al-Islam, dan guru kelas. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan telaah dokumen. Teknik wawancara tanpa instrumen, namun hanya menggunakan pedoman wawancara terbuka, sehingga peneliti leluasa untuk memperdalam substansi permasalahan, serta memungkinkan pertanyaan dilakukan secara mendalam, dan terus berkembang (*snow ball*). Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis interaktif secara berkelanjutan sebagaimana yang dikembangkan oleh (Miles & Huberman, 1992). Analisis interaktif dilakukan sejak pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa beberapa tahun terakhir, kepala sekolah telah mulai mengadakan perubahan untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu sejak akhir tahun 2019 hingga 2021. Peningkatan profesionalisme guru di sekolah terlihat dari kompetensi mayoritas guru yang semakin meningkat, walaupun disadari ada beberapa aspek yang menurun, namun tidak begitu signifikan. Peningkatan profesionalisme guru selama tiga tahun sebagaimana terlihat dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1, Peningkatan Profesionalisme Guru

Kompetensi	2019	2020	2021
Pedagogik			
1. Menguasai karakteristik peserta didik.	50 %	53 %	57 %
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	70 %	78 %	80 %
3. Pengembangan kurikulum.	60 %	62 %	59 %
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.	65 %	67 %	71 %
5. Pengembangan potensi peserta didik.	42,5 %	41 %	46 %
6. Komunikasi dengan peserta didik.	76 %	78 %	81 %

Kompetensi	2019	2020	2021
7. Penilaian dan evaluasi.	83 %	85 %	88 %
Kepribadian			
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.	73 %	77 %	79 %
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	68 %	69 %	67 %
10. Etos Kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.	71 %	75,5 %	74 %
Sosial			
11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	82 %	83 %	85 %
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.	79 %	83 %	86 %
Profesional			
13. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	84 %	87 %	89 %
14. Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	61 %	63 %	62 %

Guru profesional berperan besar untuk kemajuan pendidikan dalam menentukan kualitas lulusan yang handal di bawah arahan kepala sekolah (Juliantoro, 2017; Mohamad, 2017). Dengan kata lain strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berperan dalam menciptakan generasi bangsa yang berkualitas. Hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan bahwa strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain dengan; (1) mengaktifkan kelompok kerja guru (KKG) lingkup kecamatan dan KKG lingkup sekolah dalam mata pelajaran serumpun, (2) Memberi motivasi kepada para guru, mendorong dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk berinovasi, berkeaktifan dan selalu meng-*upgrade* kemampuan dan ketrampilannya, (3) mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan peningkatan kompetensi akademik, (4) mengikutsertakan guru dalam study banding, (5) mengadakan rapat evaluasi guru, (6) melaksanakan supervisi kelas, (7) senantiasa konsisten menerapkan reward dan punishment secara berkeadilan, dan (8) kepala sekolah menggunakan strategi gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui cara mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah sebagai salah satu bentuk strategi yang mengedepankan aspek kemandirian dan menumbuhkan kreatifitas guru. Hal ini bersesuaian dengan pendapat Palettei & Sulfemi (2019) yang menyatakan bahwa KKG sebagai wadah keilmuan dalam pengembangan kompetensi profesional guru SD bertujuan dalam: (a) memfasilitasi kegiatan mengatasi kesulitan yang dihadapi, (b) memberikan bantuan profesional pada guru SD di sekolah, (c) meningkatkan keilmuan, pemahaman, keterampilan dan sikap profesional (d) mengembangkan pengelolaan proses belajar mengajar secara kreatif, aktif serta menyenangkan. Pendapat di atas menjelaskan bahwa Kelompok Kerja Guru (KKG) jika dilaksanakan dengan baik dan kontrol dari kepala sekolah maka KKG dapat dijadikan wadah guru dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya secara berkelanjutan yang mendorong meningkatnya profesionalisme guru.

Kepala sekolah juga meningkatkan profesionalisme guru dengan cara memberikan motivasi serta dorongan kepada guru-guru agar selalu meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini dilakukan secara rutin satu bulan sekali secara personal saat mengambil gaji di meja kepala sekolah dan kepala sekolah juga memberi motivasi dan memberi solusi bila ada permasalahan kapan saja kepala sekolah selalu menerima apabila guru ingin berkonsultasi dengan kepala sekolah. Selain secara personal, kepala sekolah juga memberikan motivasi secara bersamaan dalam rapat evaluasi guru. Senada dengan hasil temuan penelitian Nugraheni & Khanifah (2016) menyatakan bahwa **peran kepala sekolah sebagai motivator** untuk mengembangkan **profesionalisme guru di** Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darul Huda,

dengan cara pengaturan lingkungan fisik, disiplin guru, suasana kerja, adanya penghargaan dan hasilnya profesionalisme guru di MI Darul Huda mengalami peningkatan. Berdasarkan kutipan di atas dapat diketahui bahwa pemberian motivasi guru yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru sangat diperlukan. Ini dikarenakan dalam sekolah tertentu sebuah motivasi dari kepala sekolah menjadi variabel faktor yang besar dalam menentukan kinerja guru profesional.

Kepala sekolah mengadakan program pelatihan *in house training* (IHT) yang wajib diikuti oleh guru-guru. Di samping itu, kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam pelatihan di luar. Pelatihan ini sangat penting bagi guru karena dengan pelatihan guru dapat mengembangkan wawasan guru demi peningkatan sumber daya manusia sebagai guru profesional dan dapat bekerja lebih efektif. Pelatihan merupakan usaha dalam peningkatan efektivitas dalam bekerja (Otuko, Chege, & Douglas, 2013) (Admodiwirio, 2002). Hal tersebut di atas bersesuaian dengan penelitian sebelumnya menurut Rahmawati (2015) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa **pelatihan, pengalaman dalam mengajar dan kompensasi** berpengaruh pada **profesionalisme guru**. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan, seminar dan workshop berpengaruh dalam peningkatan profesionalisme guru dalam menunjang kinerja yang lebih efektif. Disamping itu, dengan pelatihan guru dapat belajar tentang sikap, ilmu baru dan ketrampilan baru yang mendukung untuk menjadi seorang guru profesional. Berdasarkan hasil temuan, kepala sekolah melaksanakan program studi banding menuju sekolah yang sudah maju untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolahnya. SD ASC sudah melakukan studi banding ke SD Aisyiyah Gemolong dan SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. *There are some strategies to develop the teacher professionalism, such as; teacher's training and education, rewards, high reading culture and comparative studies* (Firmadani, 2017). Hal ini juga bersesuaian dengan Ariyani (2017) yang menyatakan bahwa seorang kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat menggunakan cara sebagai berikut; memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti diklat, program sertifikasi, melanjutkan studinya, melaksanakan kerjasama dengan lembaga lain, dan melaksanakan kunjungan ke sekolah lain. Dari kutipan di atas dapat diketahui kegiatan studi banding merupakan salah satu strategi dalam mengembangkan profesionalisme guru dengan cara melakukan kunjungan ke sekolah lain yang dipandang lebih maju dan belajar dari sekolah tersebut untuk diterapkan di sekolah sendiri jika memungkinkan.

Kepala sekolah dan guru juga perlu selalu berkoordinasi melalui rapat evaluasi setiap sebulan sekali secara rutin. Disamping itu, setiap selesai mengajar diadakan rapat yang biasa disebut *closing* sebagai wadah kegiatan diskusi setiap selesai pembelajaran (Fitriyah & Santosa, 2020). Rapat tersebut berisi tentang pembahasan berbagai kegiatan sekolah termasuk kegiatan belajar mengajar. Hal senada dengan yang disampaikan oleh Puspuani et al. (2017) bahwa evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Fikri Tahun Pelajaran 2016-Tahun 2017 merupakan rapat evaluasi bulanan dan upaya kepala sekolah sudah baik namun perlu ditingkatkan dari segi pendidikan untuk menjadi guru fikh yang profesional. Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan apabila rapat evaluasi dilakukan secara maksimal untuk saling berbagai dan mencari solusi jika ada permasalahan antar guru akan meningkatkan profesionalisme guru. Oleh karena itu, rapat evaluasi ini penting untuk diagendakan secara rutin.

Kepala sekolah dibantu kepala bidang akademik melakukan supervisi guru saat kegiatan belajar mengajar. Kegiatan ini dilakukan setiap bulan sekali. Waka kurikulum membuat jadwal supervisi dan guru-guru yang akan disupervisi untuk melakukan persiapan. Dalam kegiatan supervisi di SD ASC ini dilakukan tidak untuk menilai kekurangan guru tetapi untuk membantu mengembangkan profesionalisme guru dalam mengajar dan mencari solusi apabila ada permasalahan dalam KBM. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah kepada guru saat proses pembelajaran maka guru akan mendapat masukan dari kepala sekolah tentang kelebihan dan kekurangannya sehingga guru bisa memperbaiki ke depannya, misalnya masukan dari kepala sekolah terkait pengelolaan kelas, metode mengajar, disiplin mengajar dan yang lainnya. Supervisi akademik berdampak terhadap profesionalisme guru seperti guru dapat memahami kekurangan dan memperbaikinya, guru dapat meningkatkan dalam metode dan teknis pembelajarannya, guru dapat menguasai kelasnya, guru menjadi lebih disiplin,

kualitas pengajaran guru mengajar dengan kualitas lebih baik dan Guru lebih percaya diri di kelas (Istianah, 2019). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi sekolah bukan untuk menilai guru tetapi meningkatkan profesionalitas dalam mengajar seperti serta memberi bantuan solusi jika ada kendala dalam proses pembelajaran seperti pengelolaan kelas, metode mengajar, disiplin mengajar dan yang lainnya. Disamping itu, apabila supervisi dilakukan secara terprogram dapat meningkatkan profesionalisme guru

Untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mengatasi kejenuhan, kepala sekolah perlu memberikan *punishment* dan *reward*, misalnya dengan memberikan hadiah bagi guru yang mampu menginspirasi temannya dalam ketertiban dengan cara memberikan tambahan gaji bagi yang tertib dan potong gaji bagi yang tidak tertib, memberi *reward* bagi guru yang mampu membimbing lomba siswa dalam kejuaraan tertentu dan memberikan *reward* bagi guru yang menang dalam sebuah perlombaan. Kepala sekolah juga memberikan *punishment* dengan memotong honor guru dengan nominal sesuai dengan tingkat keterlambatan guru. Hal ini bersesuaian dengan pernyataan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* adalah alat dalam dunia pendidikan yang bermanfaat untuk meningkatkan prestasi, kinerja guru dan profesionalisme guru. Metode *reward* adalah balasan karena capaian prestasi dan kinerja yang baik (Raihan, 2019). *Punishment* atau hukuman adalah salah satu cara untuk mengarahkan seseorang agar tingkah lakunya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. *Punishment* diberikan kepada seseorang jika tidak memberi respons dan tidak menampilkan perilaku yang diharapkan (Kompri, 2016).

PEMBAHASAN

Hasil temuan dalam penelitian ini bersesuaian dengan penelitian Nikmah et al., (2017) bahwa hasil penelitian menunjukkan kepala sekolah dapat membuat hubungan kerja yang baik antar guru dan karyawan serta dapat menerapkan prinsip penghargaan mampu menerapkan prinsip hukuman. Penelitian lainnya yang mendukung menurut (Anshori, 2020) bahwa pelaksanaan program *reward* and *punishment* mempunyai dampak positif terhadap proses peningkatan kedisiplinan guru. Dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan pemberian *reward* untuk guru yang menunjukkan kompetensinya dengan baik dan *punishment* kepada guru yang bekerja dibawah standar cukup efektif untuk diterapkan.

Kepala sekolah dalam melaksanakan strategi kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan profesionalisme guru di SD ASC dilakukan dengan memberikan motivasi sekaligus mencari solusi secara bersama sama jika ada kendala diselesaikan dengan diskusi, melakukan pendampingan terkait administrasi guru, kepala sekolah Meningkatkan kompetensi sosial guru dengan mengadakan kumpul bareng dan refrening guru-guru, kepala melakukan strategi komunikasi yang baik dan terbuka kepada guru-guru, kepala sekolah memberikan dorongan dan memberi kesempatan seluas-luasnya guru untuk berinovasi, berkreaitivitas dan selalu meng-upgrade kemampuan dan ketrampilanya dengan berpikir visioner. Disamping itu, kepala sekolah SD ASC juga memberi teladan agar di contoh oleh guru-guru. Dalam hal ini, kepala sekolah dan guru berperan aktif dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut untuk program peningkatan profesionalisme guru.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan menitikberatkan pada upaya pimpinan untuk melibatkan partisipasi dari bawahnya untuk setiap pengambilan keputusan (Rohmat, 2010). Kepemimpinan kepala sekolah memperlihatkan sikap yang demokratis untuk mendorong kemajuan peningkatan kompetensi guru. Hal senada disampaikan oleh (E. Mulyasa, 2006), bahwa dalam Kepemimpinan partisipatif pemimpin melibatkan anak buah untuk mengambil keputusan. Sehingga, anak buah merasa lebih dihargai oleh atasan sebab mereka dianggap bisa berperan untuk mengambil sebuah keputusan dan hubungan baik akan terjaga antara pimpinan dan anak buah (Permana & Karwanto, 2020). Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif anatara lain;1) komunikasi dua arah, 2) pemimpin mendengar dan merespon permasalahan anak buah, 3) pemimpin melakukan pengambilan keputusan yang melibatkan anaka buah, 4) pemimpin mendorong anak buah melaksanakan kemampuan operasional, 5) memberikan dorongan anak buah selalu berpartisipasi dan level kematangan anak buah sudah level sedang ke tinggi (R. Soekarto, 1983). Gaya kepemimpinan ini

membuat anggota atau bawahan meningkatkan keaktifan, keterbukaan dan kesadaran untuk mengatasi masalah bersama.

Menurut (Yuneti, Hamdan, & Prananosa, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Temuan ini bersesuaian dengan penelitian Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat mengembangkan kinerja guru dalam hal pembuatan RPP dengan adanya kegiatan awal, kegiatan inti serta kegiatan akhir di Madrasah Aliyah Negeri Binjai. Selain itu, Kepala sekolah juga terlibat saat pengelolaan kehadiran guru, perencanaan pembelajaran, dan berkomunikasi secara tepat pada bawahan. Berdasarkan dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan di SD ASC agar guru-guru ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan untuk peningkatan profesionalisme guru termasuk dalam pengambilan keputusan dan gaya kepemimpinan ini mempengaruhi kinerja guru serta mampu untuk mengembangkan kinerja dan profesionalisme guru.

SIMPULAN

Dari hasil dan pemaparan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah yang digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan cara mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG), memotivasi guru, pelatihan, studi banding, rapat evaluasi guru, supervisi kelas, implementasi punishment dan reward secara berkeadilan, dan gaya kepemimpinan partisipatif. Jika strategi tersebut dapat diaplikasikan dengan baik oleh kepala sekolah maka dapat dipastikan tingkat profesionalisme guru meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio. (2002). *Manajemen pelatihan*. Jakarta: Pt. Ardadizya Jaya.
- Anshori, S. (2020). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru melalui Pemberian Reward dan Punishment di SDN 3 Wonoharjo Tahun Ajaran 2018/2019. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 7(1), 53–58.
- Ariyani, R. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5(1).
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional*.
- E. Mulyasa. (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah* (x). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Firmadani, F. (2017). Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru. *Conference on Language and Language Teaching. Universitas Tidar Indonesia*, Hlm, 165–169.
- Fitriyah, I., & Santosa, A. B. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 untuk meningkatkan mutu sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 65–70.
- Harapan, E. (2017). Visi Kepala Sekolah Sebagai Penggerak Mutu Pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 133–145.
- Istianah, I. (2019). Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMAN 1 Cikarang Utara dan MAN Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 72–87.
- Jakariya, Y. (2012). Kajian Pendidikan profesi Guru Dalam Jabatan. *Jurnal Kebijakan Pendidikan, Volume 5 N*.
- Juliantoro, O. M. (2017). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 5(2).
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa, Cet. 2*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373–390.
- Kurniawan, R. Y. (2016). Identifikasi permasalahan pendidikan di Indonesia untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme guru. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia*, 1415–1420.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analysis of qualitative data*. Jakarta: UI Press.
- Mohamad, H. (2017). *Kajian Kompetensi Lulusan Melalui Kompetensi Guru dan Kinerja Guru Sebagai Dampak Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Komunikasi (Survey Pada SMA di Kota Palu dan Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah)*. UNPAS.

- Mukhtar, M. (2015). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 939-17.
- Nikmah, M., Irawan, D., & Azhar, A. (2017). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru Di Sdn 2 Kalirejo Pesawaran: Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 2(1), 15–21.
- Nugraheni, A. S., & Khanifah, S. (2016). Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar Ahmad Dahlan*, 2(2), 15–23.
- Otuko, A. H., Chege, K., & Douglas, M. (2013). Effect of training dimensions on employee's work performance: a case of mumias sugar company in Kakamega County. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(9), 138–149.
- Paletti, A. D., & Sulfemi, W. B. (2019). Pengaruh kelompok kerja guru (KKG) terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan kemampuan menulis karya ilmiah. *JPDI (Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia)*, 4(2), 53–58.
- Permana, A. W., & Karwanto, K. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 58–67.
- Puspuani, A., Susanto, H., & Laksana, S. D. (2017). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Fiqih di Madrasah Ibtidaiyah Darul Fikri Tahun 2016-2017. *TARBAWI: Journal on Islamic Education*, 1(01).
- R. Soekarto. (1983). *Bgaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, S. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu. *Katalogis*, 3(12).
- Raihan, R. (2019). Penerapan Reward dan Punishment dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Terhadap Siswa SMA di Kabupaten Pidie. *DAYAH: Journal of Islamic Education*, 2(1), 115–130.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: STAIN Press.
- Tanjung, D. L. (2019). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru MAN Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 1(1).
- Yuneti, A., Hamdan, H., & Pranansa, A. G. (2019). Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(2), 113–125.

HASIL CEK_29. 32570-2-10-20220518 (1)

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journal.uir.ac.id

Internet Source

6%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5%

Exclude bibliography On