

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah data dipaparkan dan menghasilkan temuan- temuan, maka kegiatan selanjutnya adalah mengkaji hakikat dan makna temuan penelitian. Masing-masing temuan akan dibahas dengan mengacu pada teori dan pendapat para ahli yang sesuai, agar benar-benar dapat menjadikan setiap pertemuan tersebut kokoh dan layak untuk dibahas.

Dalam bab pembahasan ini ada tiga tema yang akan dibahas secara berurutan sebagaimana yang tercantum dalam fokus penelitian yaitu: Bagaimana Perencanaan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung? Bagaimana Pelaksanaan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung? Bagaimana Evaluasi Manajerial Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung?

A. Pembahasan Temuan Penelitian Di Mtsn 1 Tulungagung

1. Bagaimana Perencanaan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mtsn 1 Tulungagung

Dalam pembahasan penelitian ini dikemukakan bahwa Perencanaan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung yaitu:

- a. Berusaha meningkatkan profesionalisme guru yang berlandaskan visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan dan ditetapkan serta melibatkan para guru dapat mempermudah mencapai tujuan yaitu meningkatnya guru yang profesional. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah MTsN 1 Tulungagung untuk mencapai profesionalise guru banyak program yang harus dilakukan. Kepala MTsN 1 Tulungagung tanpa adanya program yang jelas tidak mungkin bisa meningkatkan profesionalisme guru.
- b. Perencanaan yang berdasarkan analisa kebutuhan, analisa pekerjaan dan berorientasi masa depan dapat menghindari salah sasaran, tumpang tindih (*over lapping*) pekerjaan dan tugas. Dalam proses perencanaan profesionalisme guru, kepala MTsN 1 Tulungagung yang mempunyai kebijakan menetapkan perencanaan profesionalisme guru selalu memperhatikan kebutuhan, memperhatikan visi dan misi dan tujuan pendidikan sekolah, serta analisis jabatan pekerjaan, untuk kemudian menyusun desain struktur yang tepat, sebagai landasan utama dalam menempatkan guru dalam posisi yang tepat.
- c. Pengadaan atau rekrutmen guru baru yang melalui prosedur yang tepat akan menjadi faktor determinan tersedianya guru baru yang profesional. Di MTsN 1 Tulungagung akan membuka rekrutmen guru baru jika keadaan mendesak, jika pekerjaan masih bisa

diselesaikan oleh pendidik maupun tenaga pendidik maka tidak perlu ada perekrutan guru baru.

Di MTsN 1 Tulungagung melakukan rapat untuk membahas program-program kedepan untuk meningkatkan profesionalisme guru, berdasarkan visi dan misi yang sudah ditetapkan, adapun program-program operasional sekolah dalam jangka pendek dan menengah yaitu:

- a. Perekrutan guru baru untuk GTT
- b. Pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru
 - 1) Bimbingan Teknologi
 - 2) Workshop
 - 3) Seminar
 - 4) MGMP
 - 5) Pertemuan setiap hari jum'at
- c. Monitoring dan evaluasi

Menurut Daryanto kepala sekolah adalah personal sekolah yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah.¹ Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau ringkasan kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi.²

¹Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, hal.80-81.

²Suprihatiningrum, *Guru Profesional.*, hal.51-52.

Dari pengertian diatas tersebut kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan yang ada disekolah maka untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu adanya program-program demi tercapainya visi dan misi yang sudah ditetapkan.

Manajerial berasal dari kata manajer yang berarti orang yang menjadi pimpinan atau orang yang mengatur jadwal, membuat rencana.³

Untuk menerapkan profesionalisme guru perlu adanya bimbingan yang baik. Adapun yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalime guru dengan cara mengikuti workshop, seminar maupun diklat. Seperti penjelasan diatas, setiap awal tahun pembelajaran, MTsN 1 Tulungagung melakukan rapat untuk membahas dan menetapkan program/rencana-rancana ke depan (khususnya rencana peningkatan profesionalisme guru) berdasarkan visi dan misi yang sudah ditetapkan..

Berdasarkan kajian diatas bahwa program/rencana sangat diperlukan untuk menyusun visi dan misi yang baik demi tercapainya profesionalisme guru yang tepat.

Guru yang profesional adalah pendidik yang memiliki visi yang tepat dan berbagai inovatif yang mandiri. Visi dapat diartikan sebagai pandangan sehingga guru harus memiliki pandangan yang benar tentang pembelajaran yaitu:

³Poerwodarminto, *Kamus Umum.*, hal.742

- 1) Kualitas guru terletak pada kualitas pembelajarannya
- 2) Pembelajaran memerlukan proses yang terus menerus berkembang, dan
- 3) Pendidik sebagai sebuah pengabdian

Apabila visi diartikan sebagai sesuatu yang dinamis yaitu sebagai harapan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.⁴

2. Bagaimana Pelaksanaan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung

Berdasarkan temuan peneliti diatas dapat dikemukakan bahwa kepala MTsN 1 Tulungagung menyatakan dunia semakin maju dengan adanya teknologi maka semua guru diwajibkan untuk bisa teknologi agar bisa melayani siswa dengan lebih baik lagi.

Kepala sekolah membimbing guru untuk menjadi profesional dengan cara mengirimkan beberapa guru untuk mengikuti workshop, seminar maupun diklat dengan dibiayai penuh oleh pihak sekolah. Efektifnya organisasi profesi guru, kuatnya hubungan emosional dan rasa kekeluargaan yang tercipta dengan adanya wadah atau forum silaturahmi antar guru dapat meningkatkan kualitas guru dalam mengajar, berkepribadian, profesional, dan bermasyarakat.

⁴ Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme...*,hal.44

Human Relation Skill (keterampilan hubungan dengan manusia), yakni keterampilan menjalin komunikasi dengan menciptakan kepuasan dengan para guru dan pegawai, bersikap terbuka/*transparan*, ramah tamah, menghargai dan memotivasi para guru, pegawai, siswa dan orang tua untuk kemajuan sekolah.⁵

Organisasi profesi pendidikan seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG) dan kelompok kerja madrasah merupakan wadah yang sangat bermanfaat bagi peningkatan profesionalisme guru di sekolah Menurut Mulyasa, dengan MGMP, dan KKG dapat dipikirkan bagaimana menyiasati padatnya kurikulum, memecahkan persoalan dan masalah yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran, dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta dapat menemukan berbagai variasi metode dan media pembelajaran. Dengan mengefektifkan MGMP, dan KKG, semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.⁶

Kepala sekolah MTsN 1 Tulungagung sudah berhasil membentuk forum MGMP dan pertemuan rutin hari jum'at untuk mengatasi kendala-kendala dalam pembelajaran dan dengan adanya forum ini bisa membuat rasa kekeluargaan, dengan ini maka guru akan nyaman berada di MTsN 1 Tulungagung.

⁵Danim, *Visi Baru*.,hal.217.

⁶Ibid...,hal.70

Suryadi menyatakan bahwa untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu:

- a. Guru mempunyai komitmen pada siswa dan PBM.
- b. Guru menguasai secara mendalam mata pelajaran yang diajakannya.
- c. Guru bertanggungjawab memantau hasil hasil belajar melalui berbagai cara evaluasi.
- d. Guru mampu berpikir sistematis.
- e. Guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.⁷

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.⁸

Dalam paradigma manajemen pendidikan, pengelolaan fasilitas yang mencakup pengadaan, pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan merupakan kewenangan sekolah, karena sekolah yang paling mengetahui secara pasti fasilitas yang paling diperlukan dalam operasional sekolah, terutama fasilitas pembelajaran seperti perpustakaan, sambungan internet untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik, dan kemudahan bagi guru untuk

⁷Alma. Dkk, *Guru Profesional*., hal.133.

⁸E Mulyasa, *Menjadi Guru*.,hal.37

memperkaya wawasan dan disiplin ilmu sesuai dengan bidang studinya masing-masing.⁹

Berdasarkan kajian diatas Kepala sekolah sudah meningkatkan guru agar profesional maka kepala sekolah MTsN 1 Tulungagung memberikan fasilitas yang sudah memadai seperti Pengelolaan dan peningkatan layanan perpustakaan yang baik dengan tersedianya buku teks bacaan yang memadai dapat memperluas wawasan dan mempertinggi kualitas mengajar guru. Di MTsN 1 Tulungagung juga mengelola dan penyediaan fasilitas akses internet, laboratorium komputer dan bahasa dapat meningkatkan profesionalisme guru.

3. Bagaimana Evaluasi Manajerial Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung

Dari temuan peneliti dikemukakan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah MTsN 1 Tulungagung melakukan langkah-langkah evaluasi sebagai berikut:

- a. Penilaian dan supervisi yang berdasarkan prosedur, format dan instrumen penilaian yang mudah mengetahui perkembangan guru. Di MTsN 1 Tulungagung menilai kinerja guru dengan cara melihat prestasi individu guru terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar, dan peran sertanya dalam kegiatan pendidikan di sekolah. Penilaian ini mempunyai tujuan untuk menyangkut pribadi, status pekerjaan maupun prestasi kerja.

⁹ Mulyasa. *Standar Kompetensi...*, hal.82

Penilaian (*evaluation*) yakni penafsiran tentang keadaan guru atau orang yang disupervisi, baik mengenai kekurangan atau kelemahan-kelemahannya, berdasarkan data hasil penelitian.¹⁰

- b. Teknik supervisi yang digunakan ada 3 yaitu baik melalui teknik kunjungan kelas, pembicaraan secara individu maupun dalam diskusi kelompok.

Adapun teknik pelaksanaan supervisi yang dapat diambil oleh seorang supervisor sesuai dengan kebutuhan, antara lain adalah dengan melalui rapat dan kunjungan kelas.¹¹

- c. Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru.
- d. Ketika guru mempunyai masalah, kepala sekolah memanggil dan berbicara secara pribadi masalah yang dihadapi dan diberi solusi oleh kepala sekolah.
- e. Dalam mengevaluasi guru melalui forum rutin hari jum'at semua civitas akademik mengikuti termasuk kepala sekolah untuk pemecahan masalah-masalah yang ada.
- f. Evaluasi tersebut diharapkan bisa memberikan solusi dan pemecahan masalah yang ada bertujuan untuk membina meningkatnya guru yang profesional.

¹⁰Daryanto. *Administrasi Pendidikan...*,hal.185-187

¹¹Ibid...,hal.185-187

g. Metode penilaian yang dilakukan kepala sekolah yaitu menggunakan sasaran kerja pegawai dan daftar penilaian kinerja.

Salah satu cara menggerakkan guru dan staf lain adalah dengan menerapkan prinsip motivasi. Artinya, kepala sekolah merangsang agar guru dan staf lain termotivasi untuk mengerjakan tugas.¹² *Actuating* atau *directing* atau menggerakkan didefinisikan sebagai keseluruhan usaha acara, teknik dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau bekerja dan iklas bekerja dengan efisien, efektif dan ekonomis.¹³

Seorang evaluator dalam hal ini kepala sekolah selalu bersikap obyektif dalam melakukan penilaian terhadap guru agar mudah untuk membina dan meningkatkannya.

¹²Suaramaya, *Manajemen Pendidikan*, hal.16.

¹³Ibid. hal.16.