



Analisis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Siti Netti Kwinni¹; Akrim²; Amini³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

²Corresponding Email: akrim@umsu.ac.id

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdaya sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dimana penelitian ini mengambil studi kasus yang menjelaskan dan menggambarkan penemuan-penemuan nyata yang ditemukan oleh penulis. Hasil penelitian menjelaskan proses perencanaan dalam meningkatkan kompetensi guru yang telah dirancang pada saat rapat koordinasi sekolah yang dilakukan setiap tahun, kemudian perencanaan itu dimulai dengan melakukan kegiatan musyawarah dengan tutor sebaya atau MGMP, atau dengan mengundang guru tamu dari industry atau guru dari sekolah lain, dan menyuruh guru untuk mengikuti Pendidikan dan latihan baik yang dilakukan dari pihak pemerintah ataupun swasta

Kata-kata kunci: Model Kepemimpinan, Sumberdaya manusia, Kompetensi guru.

A. Pendahuluan

Di zaman sekarang ini, banyak tantangan serta masalah yang bertubi-tubi dalam setiap instansi pendidikan sehingga sangat dibutuhkan figur seorang pemimpin yang memiliki hati yang ikhlas serta tidak mudah menyerah. Mutu dari seorang pemimpin serta memiliki wawasan yang luas dan komitmen yang bernilai positif dan selalu memperbaharuiya sesuai dengan tuntutan zaman, itulah pemimpin yang sangat diharapkan oleh setiap Lembaga Pendidikan di tiap jenjang Pendidikan.

Kepemimpinan dalam satuan Pendidikan merupakan satu aspek penting untuk keberhasilan proses pembelajaran di satuan Pendidikan. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. (Robbins, 2003, hlm. 314).

Kepemimpinan sebagai penguasaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut kearah pencapaian tujuan, yang dapat mempengaruhi interpretasi kejadian pengikut, komitmen, terhadap tujuan, hubungan dengan pengikutnya dan kerjasama serta dukungan dari unit kerja lain (Coltquitt, LeIne, dan Watson, 2011, hlm. 483).

Model kepemimpinan yang optimal dapat memberdayakan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah harus mampu menjadi pemberdaya sumberdaya manusia dan dapat meningkatkan kompetensi guru. Model kepemimpinan kepala sekolah adalah merupakan hal yang sangat penting karena dalam membangun platform perubahan sistemik disekolah, termasuk dalam memberdayakan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Model kepemimpinan kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumberdaya sekolah menjadi jaminan keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi guru. Model kepemimpinan adalah cara pemimpin mengekspresikan pengaruh mereka. (Martin, Cashe, Waggstaff, Breunig, 2006, hlm. 45). Pemimpin yang efektif harus memiliki model kepemimpinan yang sesuai dengan situasi bawahan, situasi lingkungan. Ketika pemimpin bersedia memahami bawahan, bawahan akan memiliki kemampuan untuk melakukan pengembangan diri sendiri. (Muenjohn, Armstrong, 2007). Penerapan model kepemimpinan yang tepat akan mampu membawa sekolah kearah peningkatan kualitas dan pelayanan.

Kepala sekolah sebagai pemberdaya sumberdaya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga mutu pendidikan disekolah itu dapat meningkat juga. Kepala sekolah menjadi faktor dominan dari kehidupan sekolah dalam setiap aktivitas disekolah. Sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada pemimpinnya untuk menumbuhkan iklim kerja sama dalam menggerakkan sumberdaya yang ada sehingga dapat mendayagunakannya dan berjalan scara efektif dan efisien. Berhasil atau gagalnya sekolah dalam menampilkan kinerjanya bergantung kepada kualitas model kepemimpinan kepala sekolah. Sumberdaya mempunyai peranan yang sangat penting dalam dalam menentukan keberhasilan pendidikan karena sumberdaya merupakan sumber keunggulan daya

saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Sumberdaya manusia dapat tetap bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan merumuskan visi dan strategi pendidikan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumberdaya-sumberdaya lain dalam mewujudkan visi pendidikan.

Agar dapat menghasilkan output ataupun produk yang berkualitas, model kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mengatasi dan memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terdapat di lingkungan sekolah terutama pada era globalisasi ini. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan jika perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan tertentu (Soekarto Indrafachrudi dkk, 1983, hlm. 23), karena kepemimpinan itu berhubungan dengan tenaga manusia, hanya terdapat pada kelompok yang terorganisasi, serta sebagai satu kekuatan atau potensi. Pemimpin mempunyai tugas untuk memimpin dan mengendalikan hal-hal detail dan spesifik, juga mengendalikan hubungan internal dalam kelompoknya karena pada dasarnya dalam suatu kelompok selalu terjadi interaksi (Anoraga, 2001, hlm. 22). Untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif banyak faktor yang harus dipertimbangkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah harus mampu memberi pengaruh untuk memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan (Gibson dkk, 2012, hlm. 314). Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang seseorang (Robert Owen, 1991, hlm. 132). Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola dalam satu lembaga pendidikan (Permendikbud Nomor 15 tahun 2018). Kepala sekolah memberikan bimbingan dan mengukur kinerja bawahannya, dan menjadi orang yang berada di garis terdepan dalam pelaksanaan operasional dan mampu mengordinasikan upaya peningkatan pembelajaran yang bermutu. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin, tak jarang Kepala sekolah menghadapi tantangan , apalagi dizaman sekarang ini, tantangan itu lebih besar dibandingkan pada masa lalu. Untuk menyikapi berbagai dinamika yang terjadi, kepala sekolah perlu mendapat sejumlah pelatihan atau bimbingan teknis agar siap dan mampu mengantisipasi perubahan

kepemimpinan (Avoid dan Black, 2014).

Dalam mengembangkan profil kepemimpinan, sangat penting untuk memerhatikan posisi pemimpin dalam organisasi. Asumsi apa yang akan dipegang oleh pemimpin dalam mengelola anak buahnya dalam organisasi agar mau bekerja secara efektif dan efisien (Kusnadi, dkk, 2005, hlm. 354). Seperti yang terjadi di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Dalam penerapan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru banyak kendala ataupun ketidaksesuaian yang dihadapi oleh kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Dalam meningkatkan kompetensi guru, kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar masih menemukan adanya guru yang malas dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi guru seperti mengikuti kegiatan MGMP, mengikuti pendidikan dan latihan dan meng upgrade kualifikasi pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Disamping itu kurangnya pemahaman guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar akan empat kompetensi guru. Faktor-faktor diatas menyebabkan kompetensi guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan lagi. Pada hakikatnya kompetensi itu adalah gambaran pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai yang harus dikuasai oleh peserta didik dan direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi adalah performan yang mengarah kepada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkan (Nana Syaodih, 1997, hlm. 2.2). Seorang guru harus memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Empat kompetensi guru harus terintegrasi secara nyata dan tampak wujudnya dalam bentuk perilaku ketika melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan lingkungan. Kompetensi yang harus dikuasai oleh guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Model kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan sekolah berbasis manajemen dan didambakan bagi peningkatan kualitas pendidikan ialah kepemimpinan visioner. Model kepemimpinan visioner ditandai dengan kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga rumusan visinya akan tergambar sasaran apa yang hendak dicapai. Pemimpin yang visioner adalah pemimpin yang memiliki pandangan jauh kedepan akan visi yang akan dicapai, menjadi agen perubahan dan mampu menciptakan ide-ide kreatif dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang model kepemimpinan kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dalam meningkatkan kompetensi guru. Permasalahan yang akan dikaji adalah (a) bagaimana kompetensi guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar, (b) bagaimana model kepemimpinan kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dan (c) bagaimana analisis model kepemimpinan Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dalam meningkatkan kompetensi guru.

B. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model kepemimpinan Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif (*qualitative research*). Metode deskriptif (mendeskripsikan) yaitu “metode yang digunakan untuk mencari unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat suatu fenomena. (Suryana, 2009, hlm.19). Metode ini dengan mengumpulkan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya.

Pada penelitian ini penulis ingin mengungkapkan analisis model kepemimpinan Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dalam meningkatkan kompetensi guru. Penelitian kualitatif sebagai suatu pendekatan yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi ilmiah (Satori, Komariah, 2014, hlm. 25). Penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik atau artifak dan lain sebagainya. (Satori, 2009, hlm. 23)

Tahapan penelitian yang dilakukan adalah mengikuti model Moloeng (2012, hlm. 127-148) yang dirancang dalam 4 tahapan berikut : (1) tahap pra lapangan; (2) tahap pekerjaan lapangan; (3) tahap analisis data dan (4) tahap evaluasi dan pelaporan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian digunakan instrument penelitian (alat pengumpulan data). Alat pengumpulan data ini adalah angket. Peneliti menggunakan angket dan disebarakan secara langsung dalam bentuk hard copy. Penelitian ini dilakukan terbatas pada 20 responden terdiri dari Bapak/ Ibu guru SMK

Swasta HKBP Pematangsiantar yang dipilih secara acak.. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari data yang dipublikasikan seperti artikel, jurnal-jurnal dan buku terkait.

Teknik pengujian validitas data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *triangulasi* untuk menguji keabsahan dengan memanfaatkan suatu yang lain dari data itu sendiri (Moelong, 2009, hlm. 330). Dalam penelitian ini teknik *triangulasi* yang digunakan yaitu: *triangulasi* data yaitu mengumpulkan data yang sejenis dari beberapa sumber data yang berbeda dan *triangulasi* metode dilakukan dengan menggali data yang sama dengan metode yang berbeda.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Temuan penelitian

SMK Swasta HKBP Pematangsiantar yang berada di kecamatan Siantar Timur Kota Pematangsiantar Propinsi Sumatera Utara merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menjadi Sekolah Menengah Kejuruan favorit di kota Pematangsiantar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan informasi mengenai model kepemimpinan kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dalam meningkatkan kompetensi guru. Guru yang berkompentensi di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar pada konsepnya, dilihat dari keprofesionalan guru, yang mana professional guru itu ditentukan oleh bagaimana output siswa setelah tamat dari SMK Swasta HKBP Pematangsiantar apakah mereka terserap didunia kerja atau tidak. Dalam mengembangkan sumberdaya manusia dilakukan dengan beberapa langkah antara lain penyusunan program, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.

Dalam meningkatkan Kompetensi guru, kepemimpinan yang dibutuhkan di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar adalah Open management (terbuka). Yang mana open management itu dilakukan dalam sistem tata kelola administrasi, dalam sistem sarana dan prasarana, dalam sistem tata kelola keuangan baik uang dari orang tua siswa maupun segala bentuk bantuan dari pemerintah (BOS). Semua bentuk tata kelola tersebut dipaparkan secara terbuka dalam rapat pleno guru, terlebih sistem tata kelola keuangan yaitu penggunaan dana bantuan, digunakan untuk apa dan sumbernya dari mana.

Dalam Pemberdayaan Sumberdaya guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar, Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar memiliki

komitmen terhadap pengembangan sumberdaya guru melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan guru. Dalam program pengembangan ditentukan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada semua guru. Proses pengembangan sumberdaya guru disusun dalam program renstra, yang diprogram di awal tahun pembelajaran yang berkaitan dengan kebutuhan sarana, pelaksanaan dan anggaran. Adapun program kerja itu adalah program kerja 1 tahun, program kerja 2 tahun, program kerja 5 tahun sampai program kerja jangka Panjang, sesuai dengan visi dan misi SMK Swasta HKBP Pematangsiantar bahwa SMK Swasta HKBP Pematangsiantar harus dapat menjadi pusat pendidikan dan pelatihan industry yang ada di kota Pematangsiantar.

Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar melakukan kepemimpinan berbasis religious sesuai dengan nama sekolahnya yang bernaung dibawah naungan gereja HKBP yang mana sebelum pandemi COVID - 19 setiap kegiatan dimulai dari ketika semua siswa berbaris dilapangan sebelum masuk kelas diawali dengan ibadah yang dipimpin oleh guru Agama Kristen ataupun Pembina Mental Spiritual di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Dan kegiatan yang tak kalah pentingnya adalah kegiatan ibadah yang dilaksanakan setiap bulan di gereja, dan sekali dalam tiga bulan melakukan kegiatan kunjungan yang disebut dengan penjemajaan ke gereja-gereja yang dekat dengan SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Tetapi di masa pandemi COVID-19 ini kegiatan ibadah yang dilakukan digereja maupun kunjungan ke gereja yang dekat dengan SMK Swasta HKBP Pematangsiantar diberhentikan dahulu, sesuai dengan anjuran dari Pemerintah. Sedangkan peningkatan kompetensi guru di masa pandemi COVID-19 ini dalam pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang dilakukan di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar adalah kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar terlebih dahulu mempersiapkan guru-guru nya untuk mengadakan pelatihan dalam menggunakan multimedia yang ada, misalnya menggunakan class room, WAG, zoom. Pelaksanaan program pemberdayaan sumberdaya manusia di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar sesungguhnya diselenggarakan secara situasional sesuai dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya MGMP, workshop kurikulum setiap awal tahun pelajaran di

waktu libur sekolah, di ikutkan diklat, Penilaian Kinerja atau supervisi oleh Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar atau tim supervisor.

Bentuk pengawasan yang dilakukan kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dalam meningkatkan kompetensi guru adalah (1) melaksanakan supervisi diruangan kelas terhadap guru, untuk melihat secara nyata sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dikelas masing-masing, (2) melakukan supervisi kepada siswa dengan memberi angket kepada siswa untuk mendapatkan informasi bagaimana kemampuan guru dalam penyampaian pembelajaran, (3) melakukan supervisi langsung kepada guru untuk penilaian diri sendiri. Supervisi bantuan professional merupakan pemberdayaan dalam bentuk pembinaan yang terus menerus diberikan kepada guru sesuai dengan pekerjaan yang menututnya (Suhardan, 2010, hlm.84)

Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar menjadikan saran yang diberikan guru itu adalah masukan yang baik untuk bahan evaluasi dalam pelaksanaan program kerja yang akan datang. Kritikan itu adalah menjadi hal yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan sekolah sepanjang kritik itu adalah kritik yang sifatnya membangun. Pengembangan sumberdaya guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar didasarkan pada analisis kerja yang dilakukan dalam beberapa langkah yaitu, mengidentifikasi standar kinerja guru dan pegawai, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru disusun untuk program jangka pendek, menengah dan panjang dan secara umum diprogramkan diawal tahun pembelajaran dengan pertimbangan yang berkaitan dengan kebutuhan, sarana, pelaksanaan dan anggaran.

2. Pembahasan

Kompetensi guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan. Dari hasil penelitian penulis melihat dari jumlah data guru, yang mana belum semua guru yang sudah bergelar Sarjana (S1) itu menerima Tunjangan Profesional. Ini artinya bahwa guru yang sudah S1 tetapi belum menerima TPG, dikarenakan guru tersebut belum memenuhi syarat untuk menerima TPG itu. Syarat utama untuk menerima TPG itu adalah telah memiliki serifikat kompetensi guru. Guru yang sudah bersertifikat pendidik, artinya kompetensinya sudah meningkat. Namun dilihat dari data guru masih terdapat guru yang belum bersertifikat pendidik. Jika dilihat dari kualifikasi pendidikan, guru yang sudah Sarjana dan sudah menerima TPG belum meng upgrade

pendidikan nya ke tingkat yang lebih tinggi lagi yaitu Magister (S2). Salah satu tujuan dari guru menerima Tunjangan Profesional itu adalah agar guru dapat meningkatkan kompetensinya dengan meng upgrade pendidikannya yaitu mengikuti program Magister (S2). Tetapi kenyataannya, banyak guru yang sudah menerima TPG belum meningkatkan kompetensi profesionalnya atau belum meningkatkan kualifikasi pendidikannya. Tuntutan dari pada TPG disamping meningkatkan kesejahteraan guru, tujuan utama nya adalah untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya atau meningkatkan kualifikasi pendidikannya ketingkat yang lebih tinggi lagi, yaitu yang berpendidikan S1 dilanjutkan ke S2.

Disamping peningkatan kualifikasi pendidikan, tujuan TPG itu adalah untuk dapat memiliki fasilitas yang diperlukan oleh guru dalam proses pembelajaran, seperti memiliki laptop dan android, dimana kedua barang tersebut sangat dibutuhkan oleh guru masa kini dalam proses pembelajaran daring. Apalagi saat situasi darurat /pandemic COVID-19 seperti sekarang ini, guru diwajibkan memiliki laptop dan android, karena itu merupakan syarat utama dalam pembelajaran daring dimasa pandemic COVID-19 sekarang ini. Namun kenyataan yang penulis lihat di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar, masih banyak guru yang berasumsi bahwa tujuan dari TPG itu adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dirumah karena itu adalah merupakan rezeki nomplok bagi guru yang sudah bersertifikasi. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar, peneliti menyempatkan diri untuk berbincang sebentar dengan salah seorang guru yang sudah menerima TPG, yaitu Mutiara Sitorus, S.Pd yang mengatakan bahwa walaupun sudah banyak guru yang sudah menerima TPG, tetapi tujuan diterimanya TPG itu adalah untuk kebutuhan lainnya, sedangkan peningkatan kompetensi guru dikesampingkan. TPG yang diterima guru dipakai untuk memenuhi kebutuhan mewah guru, ada yang dipergunakan untuk membeli mobil, membeli kaplingan, dan bahkan ada yang dipakai untuk berwisata ke luar negri. Tetapi yang paling mirisnya , masih banyak guru yang menggunakan TPG itu untuk membayar kredit/ utang sehingga peningkatan kualifikasi pendidikan tidak dipenuhi. Disamping itu masih terdapat guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar yang berpendidikan Diploma. Di zaman sekarang ini, syarat untuk menerima TPG itu guru memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1. Namun karena guru yang masih Diploma itu sudah tua,

sudah mendekati usia masa pensiun, mereka menganggap bahwa meningkatkan kualifikasi pendidikan itu sudah tidak perlu lagi diikuti.

Kendala yang dihadapi oleh Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dalam meningkatkan kompetensi guru adalah adanya pola pikir atau mindset guru yang masih banyak berpikiran bahwa tugas guru itu bukan menjadi tanggungjawab tetapi hanya sebatas pekerjaan dan orientasi para guru adalah gaji/uang. Sementara yang diharapkan dalam dunia pendidikan adalah guru itu berorientasi akan pelayanan kepada anak didik untuk merubah pola pikir anak menjadi lebih baik kedepannya. Untuk mengubah mindset itulah Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar tetap berusaha dan tidak menyerah, tetap memberi pandangan-pandangan kepada guru akan tugas dan tanggungjawab seorang guru itu sangat berat karena menyangkut dengan masa depan anak-anak.

Model kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar adalah model Visioner. Ini dapat dilihat dari hasil angket yang peneliti berikan kepada beberapa guru secara acak di SMK swasta HKBP Pematangsiantar. Dari hasil angket yang peneliti sebar secara acak ke beberapa guru mengenai model kepemimpinan Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar, menunjukkan hasil 85% guru menjawab bahwa model kepemimpinan Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar adalah model kepemimpinan visioner, 15% menjawab model kepemimpinannya adalah mengambil keputusan sendiri tanpa adanya diskusi dengan wakil kepala sekolah maupun guru/staf pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan hasil angket yang peneliti berikan kepada beberapa guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar bahwa kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pemimpin di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar terlebih dahulu membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya akan tergambar sasaran apa yang hendak dicapai. Kepala SMK Swasta HKBP melihat dan memandang jauh kedepan sebelum mengambil langkah untuk mewujudkannya. Dalam mewujudkan visi sekolah beliau melihat potensi apa yang dimiliki oleh guru yang tidak dilihat oleh orang lain dan perlu dikembangkan. Visi yang akan diwujudkan akan dilaksanakan dan ditanggungjawabinya oleh beliau secara optimis sehingga para guru ikut serta optimis.

Sesuai dengan makna kepemimpinan Visioner, Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar adalah pemimpin yang memiliki

kemampuan dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan / mensosialisasikan/ mentransformasikan dan mengimplementasikan hasil pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stake holder yang diyakini sebagai cita-cita organisasi. Beliau mampu untuk menggambarkan dengan jelas segala tujuan maupun visi yang akan diraihinya pada masa yang akan datang, dan ditunjukkan dalam tindakan atau kegiatan, bukan hanya omongan semata.

Pemimpin yang visioner itu adalah pemimpin yang memiliki integritas yang tinggi, memiliki antusiasme terhadap perkembangan lembaga yang dipimpinnya, memiliki ketenangan dalam manajemen organisasi serta memiliki ketegasan dan keadilan dalam mengambil keputusan, tindakan dan kebijakan. Pemimpin yang visioner adalah pemimpin yang selalu memberikan respon dan selalu tanggap terhadap permasalahan yang timbul, terhadap kebutuhan lembaga, adanya harapan dan cita-cita serta dambaan dari orang-orang yang dipimpinnya dan selalu aktif dan bersifat netral dalam menemukan jalan keluar dari setiap persoalan yang dihadapi ataupun aral melintang yang dihadapi dilembaga yang dipimpinnya.

Peneliti melihat bahwa dengan menerapkan model kepemimpinan Visioner, Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dapat memberdayakan sumberdaya yang ada di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dan mampu mempengaruhi guru untuk meningkatkan kompetensinya. Beliau memiliki wibawa untuk memimpin dan melaksanakan misi lembaganya dengan menjalankan kebijakan dan tindakan yang progresif dalam menjalani tahapan-tahapan pencapaian tujuan lembaganya. Beliau memiliki cara yang efektif dan efisien dalam pengelolaan segala sumberdaya yang dimiliki oleh guru dan pegawai di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Ini terbukti dari angket yang diberikan oleh peneliti kepada beberapa guru. Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar tetap tegas dan bijaksana terhadap guru yang tidak mau ikut serta dalam peningkatan kompetensi guru. Beliau dapat membangkitkan semangat guru dengan menggunakan motivasi dan imajinasinya untuk menggerakkan semua komponen yang ada sehingga SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dapat berkembang dan lebih diminati masyarakat kota Pematangsiantar. Seperti yang diketahui bahwa kepemimpinan visioner itu adalah kepemimpinan yang bertanggungjawab, tegas dan bijaksana dalam melaksanakan tugasnya.

Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan sumberdaya dalam meningkatkan kompetensi guru sangat penting, hal ini terkait dengan fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemegang kekuasaan dan manager disebuah sekolah. Kepemimpinan visioner kunci pemberdayaan lembaga pendidikan apalagi di era global saat ini. Globalisasi tidak terlepas dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat. Untuk menghadapi era global ini maka pemberdayaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru sangat dibutuhkan. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang berkompoten adalah tidak gaptak (gagap teknologi).

Kepemimpinan visioner seorang kepala sekolah akan menghasilkan sumberdaya manusia yang baik sehingga kompetensi guru dapat ditingkatkan. Pemimpin yang visioner adalah pemimpin yang leluasa menciptakan kreasi dan inovasi untuk mengembangkan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru.

Sebagai sekolah yang bernaung pada Yayasan HKBP maka hasil yang dicapai dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia Dalam meningkatkan Kompetensi Guru adalah banyaknya siswa SMK Swasta HKBP Pematangsiantar yang terserap didunia kerja baik industri dalam negri maupun luar negeri dan juga dengan menciptakan lapangan kerja. Sebagaimana dengan visi dari SMK Swasta HKBP Pematangsiantar, yaitu menjadikan SMK Swasta HKBP Pematangsiantar menjadi sekolah unggulan dan menciptakan output yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berahlak mulia, maka siswa SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dibekali dengan skill yang diperoleh dari para guru yang berkompotensi tinggi di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar, yaitu dapat menciptakan lapangan kerja, sehingga ilmu yang didapat dapat diaplikasikan langsung dalam dunia kerja. Dalam hubungan SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dengan industri dalam negri, siswa yang telah tamat akan memperoleh Sertifikat Kompetensi dari Lembaga Sertifikasi Pendidik (LSP). Sertifikat Kompetensi ini lah yang di pergunakan oleh siswa dalam dunia kerja, bukan ijazah. SMK Swasta HKBP Pematangsiantar adalah urutan pertama dari SMK yang ada di kota Pematangsiantar baik negri maupun swasta yang mampu mengadakan Sertifikat Kompetensi yang berstandar nasional.

Disamping itu juga SMK Swasta HKBP Pematangsiantar adalah SMK yang memiliki peralatan otomotif / bengkel yang paling lengkap di

kota Pematangsiantar setingkat SMK. Dengan kelengkapan peralatan yang dimiliki SMK Swasta HKBP Pematangsiantar, tidak dipungkiri jika SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dapat menghasilkan siswa yang berkompoten dalam beberapa kompetisi setingkat SMK di kota Pematangsiantar. Hal ini tidak akan terjadi jika kompetensi guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar tidak baik. Kompetensi guru yang baik dan berkualitas akan dapat meningkatkan kualitas output.

Hasil yang diperoleh dari Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dan pemberdaya sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dimana guru sekali dalam dua tahun akan menerima kenaikan gaji berkala dan akan menerima kenaikan pangkat sekali dalam empat tahun. Kenaikan pangkat disetujui oleh kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dengan melihat peningkatan kompetensi guru yang bersangkutan. Dengan melihat hasil Model Kepemimpinan Visioner yang diterapkan oleh Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar maka para guru dan pegawai di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dapat tersenyum bahagia karena kesejahteraannya dapat meningkat, dikarenakan Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar tidak mengutamakan kepentingan pribadinya akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan bersama. Penerapan Model Kepemimpinan Visioner oleh Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dapat mempengaruhi para guru dan pegawai untuk bersikap lebih optimis dan tetap bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sehingga apa yang telah diprogramkan baik dalam program jangka panjang maupun menengah dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat mencapai tujuan program tersebut.

E. Kesimpulan

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa Kompetensi guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar dapat dilihat dari potensi maupun keahlian dan ketrampilan para guru dalam menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa dan mampu menguasai bidang studi yang diampu sehingga siswa dapat lebih mudah menyerap dan memahami ilmu pengetahuan tersebut. Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar sudah optimal dalam kepemimpinannya untuk memberdayakan sumberdaya guru dalam meningkatkan kompetensi guru sehingga kepala sekolah SMK Swasta HKBP Pematangsiantar lebih memiliki waktu yang cukup untuk mengontrol pelaksanaan kegiatan pembelajaran

disekolah, melakukan evaluasi dan juga mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi guru. Dengan menerapkan Model kepemimpinan Visioner, Kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar telah mampu memberdayakan sumberdaya manusia yang ada di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Hasil yang dicapai dalam model kepemimpinan visioner kepala SMK Swasta HKBP Pematangsiantar yaitu, siswa yang tamat memiliki Sertifikat Kompetensi dan Lembaga Sertifikasi Pendidik yang dapat dipakai untuk melamar kerja di dunia industry, serta menghasilkan output berkualitas yang banyak diserap di dunia industri dan dapat menciptakan lapangan kerja.

Daftar Pustaka

Antonius. 2014. *Buku Pedoman Guru*. Yrama Widya.

Anwar. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan. Praktik*. Rineka Cipta.

Djam'an S,dkk. 2014. *Profesi Keguruan*. Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan.

Edy S. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Prenadamedia Group.

Emas K. 2017. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. (Vol 1, No 1, hlm 1-18) Universitas Galuh.
<https://jurnal.unigal.ac.id>

Karina P. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur. (Vol XIV, No.2, hlm 390-400) Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
<https://www.researchgate.net/3092/>

Muhmidayeli. 2014. *Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan*. Ditama.

Nana S.2014. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Sinar baru Algesindo.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

- Sulasmi E. 2020. *Manajemen Dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Tyagita. 2018. *Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah*. Universitas Kristen Satya Wacana. (Vol 2, No 2, hlm 165-178).
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p156-176>
- Toha, M, (2015), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Umar T.(2016). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.
- UU. RI. No 14 Tahun. 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.
- Wahyudi. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta. Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajagrafindo Persada.