

**PENGEMBANGAN DIRI GURU DALAM MEMBANGUN ORIENTASI KEPALA
SEKOLAH KE MASA DEPAN
(Studi Kasus di Sekolah Menengah Negeri 9 Muaro Jambi)**

Muhajirin^{*1}, Mukhtar², Kasful Anwar³, Asrulla⁴

¹²³Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

*Corresponding Author: muhajirin0020@gmail.com

Abstrak

Pengembangan diri guru dibutuhkan untuk membangun orientasi kepala sekolah di masa depan, sebab sistem pendidikan ini sendiri harus sesuai dengan relevansi kebutuhan dan tuntutan zaman. Hal ini yang diwujudkan kepala SMPN 9 Muaro Jambi dengan mengembangkan diri guru sesuai kebutuhan dan tuntutan kekinian. Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Subjek dari penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil dan guru. Pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman terdiri dari data *reduction*, *display data* dan *data conclusion*. Hasil penelitian yaitu pengembangan diri guru yang dilakukan kepala SMPN Negeri 9 Muaro Jambi secara mandiri dan profesional dengan kemampuan manajemen serta kepemimpinan yang tangguh, mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu guru. Pengembangan diri guru yang dilakukan dengan mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) Kabupaten; mengikuti Program Guru Penggerak baik sebagai Guru Penggerak maupun Pengajar Praktek (PP); mengikuti pelatihan mandiri di *platform* merdeka mengajar (PMM); membentuk komunitas belajar di sekolah (KOMBEL); dan mengikuti program rekrutmen fasilitator Daerah (FASDA) yang dilakukan oleh Tanoto Foundation

Kata Kunci: Kepemimpinan Profesional, shared Visión and Goals

Abstract

The development of the ability to build future school leadership orientation is necessary, as this educational system must be in line with the relevance of needs and demands of the times. This is exemplified by the head of SMPN 9 Muaro Jambi by developing the teachers themselves according to their needs and demands. This qualitative research focuses on the subject of the study, which is the head of the school, deputy head, and teachers. Data collection was done through observation, interviews, and documentation. Data analysis used the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and data conclusion. The results of the study show that the development of teachers conducted by the head of SMPN 9 Muaro Jambi is done independently and professionally, with strong management skills, decision-making abilities, and potential for improving teacher quality. The development of teachers is carried out through participation in activities such as the Musyavarah Guru Mata Pelajaran (M(CMP) Kabupaten), becoming a Guru Penggerak or Pengair Praktek (PP), attending training on teaching platforms (PMM), forming learning communities in schools (KOMBHL), and participating in the local facilitation program (FASDA) conducted by the Tanoto Foundation.

Keywords : Professional Leadership, Shared Vision and Goals.

PENDAHULUAN

Guru adalah ujung tombak pendidikan. Masa depan bangsa terletak keberhasilan guru dalam mendidik generasi muda. Mutu bangsa di kemudian hari bergantung pada guru dalam proses pendidikan yang dijalankan oleh anak-anak sekarang, terutama melalui pendidikan formal di sekolah (Nasution 2014). Guru sebagai profesi mulia merupakan ujung tombak keberhasilan proses pendidikan pada setiap jenjang pendidikan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada peran guru yang kompeten dalam menjalankan kinerjanya sesuai dengan tugas dan fungsinya (Kemendikbud 2020).

Guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam proses dan misi pendidikan secara umum serta proses pembelajaran secara khusus, sangat rentan dengan berbagai persoalan yang mungkin muncul apabila rencana awal proses pembelajaran ini tidak direncanakan secara matang dan bijak, hal ini akan berimplikasi pada gagalnya proses pembelajaran. Sejak awal guru harus mampu berperan sebagai pelaku pengelolaan kelas, sekaligus sebagai evaluator dalam proses. Efektivitas dan mutu dalam proses pembelajaran haruslah mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang ditetapkan. Hal ini sudah barang tentu akan menimbulkan masalah dalam proses pendidikan secara umum maupun dalam proses pembelajaran secara khusus. Bertugas sebagai guru tentulah pekerjaan yang mulia, dimana mengabdikan hidup untuk mendidik dan mengajarkan anak untuk menjadi orang yang bertakwa dan berilmu.

Pengembangan diri guru dibutuhkan untuk membangun orientasi kepala sekolah di masa depan, sebab sistem pendidikan ini sendiri harus sesuai dengan relevansi kebutuhan dan tuntutan zaman. Pendidikan yang harus dilaksanakan secara terarah, sistematis sesuai tujuan yang telah direncanakan serta mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), juga dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAQ) (Akdon 2016).

Pengembangan diri guru tidak bisa dipisahkan dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan. Selaku pemimpin kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap kelancaran aktivitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Dengan asumsi bahwa peran pokok kepala sekolah terdapat dalam kesanggupannya untuk mempengaruhi lingkungan melalui kepemimpinannya yang dinamis. Kepala sekolah merupakan orang kunci dalam pemeliharaan dan pengembangan pengajaran di sekolah. Ia selaku pemimpin intruksional harus mampu menggerakkan sekolahnya mencapai kemajuan dan dapat mengidentifikasi bakat-bakat dan kemampuan-kemampuan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Maka kepala sekolah menjadi seorang koordinator pengetahuan dan kemampuan-kemampuan personilnya, dan ia akan berusaha bagi pengembangan diri guru agar memiliki kompetensi dan profesional dalam bekerja bagi masa depan sekolah. Maka tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengembangan diri guru dalam membangun orientasi kepala sekolah ke masa depan di Sekolah Menengah Negeri 9 Muaro Jambi.

STUDI LITERATUR

1. Definisi Pengembangan

Pengembangan dapat didefinisikan sebagai beberapa aktivitas atau proses (pengawasan) yang bertujuan untuk memperbaiki *skill*, sikap, pemahaman atau *performance* yang berperan untuk sekarang atau untuk masa depan. Definisi ini menekankan pada salah satu aspek dari pengembangan profesional untuk menghadapi pengaruh perubahan, tetapi tidak mengabaikan pengaruh yang lainnya, dan juga menjamin komplek dengan kebijakan distrik dan prosedur-prosedur yang ada (Sibaweh 2015).

Pengembangan SDM adalah kegiatan-kegiatan yang dirancang dalam rangka untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, sikap dan keterampilan untuk peningkatan profesionalisme maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan di sekolah (Kemendikbud 2022a).

Mulyasa dalam Nur Habibullah, dkk., mengutip beberapa pendapat menjelaskan mengenai pengembangan. Menurut Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Menurut Andrew E. Sekula bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Secara operasional dapat diartikan bahwa pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation* (Nur Habibullah 2017).

2. Definisi Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, agar tugas utama itu diwujudkan, maka guru dituntut memiliki kualifikasi akademik S1 atau DIV, sertifikat pendidikan dan empat kompetensi utama yaitu kompetensi paedagogis, kepribadian, sosial dan profesional (Sibaweh 2015).

Guru adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya, baik dalam wadah formal maupun wadah non formal maupun wadah non formal. Dengan upaya ini maka anak didik bisa menjadi orang yang cerdas dan beretika tinggi sesuai dengan tuntunan ajaran islam. Karena tugasnya itu lah, maka guru memiliki arti dan peranan yang sangat penting dalam pendidikan Islam.

3. Pengembangan Diri Guru

Pengembangan profesionalitas guru adalah suatu proses untuk membantu organisasi atau individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Pengembangan melibatkan satu set strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau visi organisasi, misi dan tujuan/hasilnya (Suprihartiningrum 2013). Tugas pemimpin dalam kaitannya dengan pengembangan profesi guru bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan secara pribadi. Karena itu, pimpinan dituntut untuk mengerjakan instrumen pengembangan profesi guru seperti daftar absensi, daftar urut kepankangan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan kondisi pegawai untuk membantu kelancaran kerja di lembaga yang dipimpinnya (Suharno 2008).

Pengembangan profesionalitas guru bisa ditelusuri dari teori manajemen sumber daya manusia atau pengelolaan pendidik. Tim Dosen FIP UPI dalam Diding Nurdin dan Imam Sibaweh mengatakan Pengertian tentang pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan mengacu kepada konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebelum menjelaskan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yaitu : (1) MSDM dipandang sebagai fungsi fungsi atau subsistem diskrit yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus, (2) MSDM merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi MSM, (3) penerapan konsep *outsourcing* untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, (4) Pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan layanan informasi secara timbal balik, dan (5) pergeseran peran *human capital* menjadi peran sentral yang dapat membantu organisasi untuk memenangkan persaingan. Jadi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilaksanakan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk dalam organisasi kependidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses

perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Sibaweh 2015).

Pengembangan tenaga guru yang profesional perlu dilakukan, karena guru yang profesional yang akan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu, pembinaan mutu guru profesional tidak dapat diabaikan, atau ditunda-tunda lagi. Berbagai sekolah unggul yang ada di Indonesia, selalu memiliki guru yang unggul pula. Guru yang profesional dalam pandangan Islam. Selain harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan akademik, juga harus didasarkan pada visi dan spirit ajaran Islam, sehingga memiliki makna ibadah kepada Allah SWT., dan terhindar dari pengaruh materialisme dan hedonisme yang menjadi sebab jatuhnya mutu pendidikan. Dalam rangka meningkatkan mutu guru profesional, perlu dipertimbangkan untuk menghidupkan kembali sekolah-sekolah keguruan, kolaborasi antara fakultas non keguruan dan non keguruan, melibatkan kaum profesional sebagai tenaga pengajar pada pendidikan profesi keguruan, dan dengan menerapkan sistem magang, konsep guru berantai dan berjenjang, serta tutor sebaya yang dimonitor, disupervisi dan dibina oleh guru senior berpengalaman dan profesional dalam mendidik calon-calon guru (Nata 2015).

Beberapa aktivitas atau proses (pengawasan) yang bertujuan untuk memperbaiki *skill*, sikap, pemahaman atau *performance* yang berperan untuk sekarang atau untuk masa depan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, sikap dan keterampilan untuk peningkatan profesionalitas maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan yakni pengakuan atau pernyataan dimuka umum yang melibatkan Tuhan sebagai saksi dan mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya yang berkelanjutan yaitu pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan serta ditingkatkan secara berkelanjutan, untuk itu perlu pengembangan keprofesionalitas secara bertahap, berkelanjutan dalam rangka profesionalitas guru. Dengan demikian guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional.

Pengembangan profesionalitas penting dilakukan dalam bentuk pendidikan *in-service* atau pendidikan dalam jabatan bagi para guru, karena keberadaannya tidak terlepas dengan pendidikan *pre-service*. Pada hakikatnya pendidikan *in-service* merupakan kelanjutan pendidikan *pre-service* yang ditempuh oleh para guru sebelum mereka diangkat dan berfungsi sebagai tenaga pengajar. Pendidikan *in-service* bagi para guru perlu dilakukan karena berpihak pada kenyataan bahwa pendidikan *pre-service* masing-masing mengandung kelemahan masih harus disempurnakan dalam menyiapkan para guru dalam mengajar. Utamanya yang berkaitan dengan masalah-masalah praktis yang muncul di lapangan keguruan. Disebabkan sebagaimana dimaklumi, masalah-masalah tersebut masih kurang mendapat perhatian yang memasalahkan selama pendidikan *pre-service*. Dengan demikian, maksud dilakukannya pembinaan profesi dalam bentuk pendidikan *pre-service* ini adalah untuk menutupi kelemahan-kelemahan yang ada selama pendidikan *pre-service*. Pada sisi lain, pentingnya dilakukan pembinaan profesi karena adanya kenyataan terjadinya perubahan situasi dan kondisi dunia yang terus melaju dengan cepat sehingga perlu membutuhkan penyesuaian atau perubahan-perubahan yang terjadi agar layanan pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh para guru tetap sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Mustofa 2020).

Perlu ditegaskan asumsi pentingnya *in-service education* yaitu 1) semua personel sekolah memerlukan *in-service education* sepanjang kariernya 2) perkembangan praktek lapangan pendidikan meminta pertimbangan waktu dan hasil sistematis memerlukan pengembangan staf, 3) *in-service education* mempunyai dampak meningkatkan kualitas program suatu lembaga pendidikan dan profesionalitas personel; 4) perlunya motivasi

belajar dimana mereka percaya ada kontrol dalam belajarnya; dan 5) lembaga pendidikan sebagai unit belajar bertanggung jawab menyediakan sumber dan kebutuhan latihan staf (Sagala 2009).

Menurut M. Ngalim Purwanto, pembinaan profesi guru dapat dilakukan dengan cara: *pertama*, guru secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya dengan cara membaca buku, lokakarya, penataran, kegiatan penelitian dan selalu berbicara dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya, *kedua*, guru senantiasa saling tukar informasi, pendapat, saling menasehati dan membantu satu sama lainnya baik dalam hubungan kepentingan pribadinya maupun dalam menunaikan tugas profesinya, *ketiga*, guru menjadi anggota dan membantu organisasi guru yang bermaksud membina profesi dan pendidikan pada umumnya, *keempat*, guru melaksanakan tugas profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian (Purwanto 2020).

Dari beberapa definisi yang membahas tentang pengembangan profesionalitas guru maka dapat disintesis bahwa pengembangan diri guru adalah suatu proses untuk membantu organisasi atau individu guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Indikatornya adalah pengembangan melibatkan satu set strategi yang dapat membantu guru untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian visi sekolah, misi dan tujuan/hasilnya.

4. Orientasi Kepala Sekolah Masa Depan

Proses pendidikan bukanlah sesuatu yang dapat dilakukan dengan instan, tetapi ia memerlukan waktu yang tidak singkat dan curahan perhatian yang tidak sedikit. Ketekunan dan pengorbanan adalah komoditi utama bagi tergapainya tujuan mulya dari sebuah pendidikan, selain itu kerjasama lintas sektoral terkait juga merupakan bagian yang tak kalah pentingnya dalam menjalankan proses pendidikan yang sempurna.

Pengelola di dalam dunia sekolah merupakan salah satu sektor vital yang ikut menentukan kemajuan sekolah tersebut. Tanpa para pengelola dapat dikatakan bahwa sebuah sekolah akan sulit untuk menemukan kesuksesan. Jika dilihat dari sisi hirarkinya maka pengelola tertinggi di sekolah adalah kepala sekolah, secara menajerial di tangannyalah terletak maju mundurnya sebuah sekolah.

Keberhasilan sekolah merupakan ukuran bersifat mikro yang didasarkan pada tujuan dan sasaran pendidikan pada tingkat sekolah sejalan dengan tujuan pendidikan nasional serta sejauh mana tujuan itu dapat dicapai pada periode tertentu sesuai dengan lamanya pendidikan yang berlangsung di sekolah (Huda 2019).

Perumusan kriteria sekolah masa depan merupakan salah satu upaya antisipasi institusi pendidikan dalam menghadapi perubahan lansekap teknologi dan bahan ajar. Dari rangkaian diskusi dan proses penyusunan konsep pengembangan konsep sekolah masa depan ini, diketahui bahwa dalam mulai perancangan sekolah masa depan sangat dibutuhkan secara tepat tujuan pendidikan dan tata cara kegiatan pengajaran yang akan berjalan di masa depan. Tujuan dan tata cara tersebut terangkum dalam kurikulum pendidikan nasional. Dengan adanya kurikulum pendidikan nasional masa depan, dapat dirumuskan dan dipilih dengan baik sarana sekolah yang tepat untuk mewartakan kegiatan pendidikan di sekolah masa depan. Setiap jenis kegiatan ajar dan pengajaran mempunyai tujuan, fitur, kebutuhan, dan alat penyampaian yang unik dan khas. Konsep sekolah masa depan ini berusaha sedapat mungkin untuk memperkirakan bagaimana bentuk ruang yang akan terjadi dari kegiatan ajar dan pengajaran di masa depan (Kemendikbud 2022b).

Terkait dengan tugas dan posisinya yang sangat strategis, maka kepala sekolah dituntut memiliki kreatifitas, yakni kemampuan untuk mentransformasikan ide dan imajinasi serta keinginan-keinginan besar menjadi kenyataan. Untuk menjadi orang kreatif, seorang kepala sekolah harus memiliki imajinasi, harus memiliki kekuatan ide melahirkan sesuatu yang belum ada sebelumnya, kemudian untuk menjadi orang kreatif, dia juga harus berusaha mencari cara bagaimana ide-ide tersebut diturunkan menjadi sebuah kenyataan.

Dengan demikian, untuk menjadi kreatif setiap kepala sekolah harus memiliki dua variabel utama, ide dan karya. Ide dan gagasan tanpa karya hanya akan menghasilkan mimpi-mimpi indah tanpa membawa perubahan, sebagaimana juga karya tanpa gagasan baru hanya akan menghasilkan stagnasi dan kejumudan (Rosyada 2015).

Untuk masa depan, sekolah bisa dirancang efektif atau tidaknya bisa dilihat dari sudut guru. Guru tidak hanya bertugas untuk mengajar, namun banyak tugas guru yang harus dilakukan untuk menghasilkan output (lulusan) yang terbaik dan bisa berguna bagi kehidupan yang bermanfaat bagi dirinya, keluarga, dan lingkungannya. Ada 2 tugas guru dalam sekolah yang efektif:

- a. Tugas Guru sebagai Profesi Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Guru tentunya memiliki peran-peran tertentu kaitannya dengan manajemen sekolah dalam proses belajar mengajar yang sering disebut dengan manajemen kelas, peran guru dalam pengadministrasian, peran guru secara pribadi, dan peran guru secara psikologis. a) Peran Guru dalam manajemen Kelas Peranan dan kompetensi guru dalam proses pembelajaran antara lain: guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. bagaimana guru dapat mengelola kelas secara efektif dan efisien, antara lain bagi penciptaan metode untuk memfasilitasi siswa agar berperilaku positif. Faktor mayor atau area keterampilan terpaut dengan manajemen kelas yang efektif, yaitu: (1) Pengembangan solidaritas pemahaman personal atau psikologis siswa dan kebutuhan-kebutuhan belajar. (2) Pemaparan hubungan positif antara guru dan siswa dan serta antar siswa untuk membantu menemukan kebutuhan dasar psikologis siswa. (3) Pengimplementasian metodologi pengajaran yang memfasilitasi belajar optimal dengan jalan memberi respon kebutuhan-kebutuhan akademik siswa dan kelompok. d) Penggunaan metode organisasi dan pengelolaan kelompok yang dapat memaksimalkan perilaku tugas siswa. e) Penggunaan metode-metode konseling dan penataan perilaku yang diperluas untuk membantu siswa yang tidak tepat dalam menjawab soal-soal ujian atau mengalami misperilaku. 2) Peran Guru Sebagai Manajer Kelas Keterampilan manajemen kelas menduduki posisi primer dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran yang diukur dari efektivitas proses belajar siswa atau peringkat yang dicapainya. Guru-guru yang rendah keterampilannya dalam bidang manajemen kelas, barangkali tidak dapat menyelesaikan tugas pokoknya. Kinerja manajemen kelas yang efektif memungkinkan lahirnya roda penggerak bagi penciptaan pemahaman diri, evaluasi diri, dan internalisasi kontrol diri pada kalangan siswa. 3) Tugas Guru dalam Manajemen Perilaku Siswa Siswa yang bermasalah biasanya menjadi beban tambahan bagi guru. Akan tetapi kondisi anak seperti itu menjadi peluang guru untuk mengelola kelas secara efektif bagi penciptaan faktor yang mempengaruhi motivasi, prestasi dan perilaku siswa.

Tugas Guru sebagai Pengadministrasian 1) Pengambilan inisiatif, pengarah dan penilaian kegiatan-kegiatan pendidikan. 2) Wakil masyarakat. 3) Orang yang ahli dalam pelajaran. 4) Penegak disiplin. 5) Pelaksana administrasi pendidikan. 6) Pemimpin generasi muda. 7) Penerjemah kepada masyarakat (Huda 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif memiliki definisi yang beragam, tetapi John W. Creswell memahaminya sebagai pendekatan penelitian yang dimulai dengan asumsi, lensa penafsiran/teoritis, dan studi tentang permasalahan riset yang meneliti bagaimana individu atau kelompok memaknai permasalahan sosial atau kemanusiaan (Creswell 2011). Teknik pengumpulan data

dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan siswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Nama Sekolah	: SMP Negeri 9 Muaro Jambi
b. NSS / NPSN	: 201100708009 / 10502826
c. Kategori Sekolah	: Pra SSN
d. Tipe Sekolah	: B.I
e. Jumlah Rombongan Belajar	: 18 Rombel
f. Jumlah Ruang Kelas	: 18 Kelas
g. Jumlah Guru	: 39 Orang
h. Alamat Sekolah	: Jln. Tri Tunggal kebon IX, Kec. Sungai Gelam
i. Telepon/HP/Fax/e-mail/Website:	Smpn 9-majambi@yahoo.com
j. Status Sekolah	: Negeri
k. Nilai Akreditasi Sekolah	: A
l. Struktur Kurikulum	: KUMER kelas 7,8 dan K13 kelas 9
m. Guru	: 32 orang
n. tenaga administrasi	: 5 orang`

2. Temuan Lapangan

Dalam *grand tour* yang sudah dilakukan oleh penulis di sejumlah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di SMP Negeri 9 Muaro Jambi menemukan bahwa pengembangan diri guru yang dilakukan dengan mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) Kabupaten; mengikuti Program Guru Penggerak baik sebagai Guru Penggerak maupun Pengajar Praktek (PP); mengikuti pelatihan mandiri di *platform* merdeka mengajar (PMM); membentuk komunitas belajar di sekolah (KOMBEL); dan mengikuti program rekrutmen fasilitator Daerah (FASDA) yang dilakukan oleh Tanoto Foundation.

Melalui kegiatan pengembangan diri yang dilakukan oleh guru membawa dampak positif diantaranya: 1) Guru memiliki pengetahuan yang baik guna mengembangkan profesionalitasnya sebagai pendidik, 2) Guru dapat meng abgred pengetahuan dan informasi terbaru terkait tupoksi sebagai guru, 3) Guru memiliki wadah dalam mengembangkan kompetensi sebagai pendidik dan 4) Guru mampu mengikuti tantangan zaman. Kekurangan dari kegiatan ini adalah 1) membutuhkan banyak waktu dalam mengembangkan kompetensi sebagai guru, sehingga tidak jarang meninggalkan tugas sebagai pendidik di sekolah, 2) Kurang efektifnya kegiatan pengembangan diri guru yang ada karena mayoritas guru kurang berperan aktif dalam kegiatan yang diadakan dan 3) Kebanyakan pelatihan sekarang melalui pelatihan mandiri sehingga banyak guru yang tidak serius mengikutinya bahkan terkesan asal-asalan saja.

Melihat kondisi tersebut maka sangatlah penting pengembangan diri dalam membangun orientasi kepala sekolah ke masa depan di SMP Negeri 9 Muaro Jambi.

Pihak sekolah segera melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Muaro Jambi. Melalui koordinasi ini, pihak sekolah dapat mengikuti organisasi guru yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG). Kegiatan ini dilakukan di bawah koordinasi Dinas Pengawas Sekolah, dan untuk setiap mata pelajaran dipimpin langsung oleh guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah. Guru juga dapat mengikuti pelatihan Kurikulum Merdeka Belajar, seminar maupun lokakarya.

Hal ini ditegaskan oleh guru yang mengatakan bahwa Melalui organisasi guru MGMP dan KKG, guru untuk setiap mata pelajaran bisa melakukan kegiatan rutin bertemu satu kali setiap minggu guna menyusun strategi pembelajaran dan mengatasi masalah yang muncul. Di samping itu, MGMP dan KKG bisa mengundang para ahli pendidikan di luar, baik ahli subtransi mata pelajaran untuk membantu guru dalam memahami materi yang masih

dianggap sulit atau membantu memecahkan masalah yang muncul di kelas, maupun berbagai metode pembelajaran untuk menemukan cara yang paling sesuai dalam membentuk kompetensi tertentu. Guru juga dapat mengikuti pelatihan, seminar maupun lokarya untuk meningkatkan pemahaman terhadap merencanakan pembelajaran berbasis Kurikulum Merdeka.

Wawancara dengan guru mengatakan bahwa ia pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan penulis dalam mengajar. Berdasarkan hal ini dapat dipahami bahwa upaya yang dilakukan dalam mengatasi kurangnya koordinasi dengan instansi terkait yaitu pihak sekolah melakukan kerja sama dengan semua pihak dan segera melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan. Melalui koordinasi ini pihak sekolah dapat mengikuti MGMP dan KKG maupun pelatihan Kurikulum, seminar dan lokakarya.

Kepala sekolah memiliki peran dan fungsi yang strategis dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan untuk memberikan pengayoman kepada setiap guru untuk bisa melaksanakan peningkatan kualitas guru secara layak dan maksimal. guru mengatakan bahwa guru memperoleh manfaat dari pelatihan-penataran yang diadakan oleh sekolah tersebut, terutama dalam peningkatan inovasi-inovasi pembelajaran berbasis kurikulum saat ini serta mengikuti perkembangan media dan metode pembelajaran modern. Hal ini sejalan dengan pernyataan salah seorang guru yang mengikuti pelatihan mengatakan dengan adanya pelatihan guru mendapat informasi baru dan perkembangan dunia pendidikan luar, guru tahu bahwa dunia pendidikan berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, jadi dengan adanya pelatihan guru akan mampu berinovasi dalam mengajar.

Masih menurut pengiriman guru untuk mengikuti sejumlah penataran dan pelatihan tersebut juga merupakan salah satu tindak lanjut dari penilaian kinerja. Hanya saja tidak semua guru memperoleh kesempatan untuk dikirim keluar, tergantung permintaan dari pihak yang mengundang. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pengiriman peserta untuk mengikuti pelatihan keluar baik nasional maupun lokal tidak didasarkan pada kebutuhan sekolah, tetapi lebih didasarkan pada program dinas/instansi pelaksanaan sehingga tema-tema pelatihan yang ditawarkan juga adalah tema-tema umum, jika ada tema pelatihan seperti penataran guru mata pelajaran jumlahnya pun sangat terbatas sehingga tidak menyentuh kebutuhan guru.

Pengiriman peserta untuk mengikuti program pelatihan keluar adalah positif untuk meningkatkan mutu guru, hal ini dapat dilihat dari adanya kemajuan yang dirasakan oleh peserta yang telah mengikuti pelatihan. Hanya saja ketergantungan terhadap program yang dilaksanakan di luar tersebut menyebabkan manajemen sekolah tidak memiliki inisiatif untuk melaksanakan pelatihan sendiri dengan tema-tema yang lebih membumi sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan mutu guru. Di samping melakukan kebijakan pengiriman peserta untuk mengikuti program peningkatan di luar, manajemen sekolah juga harus memiliki kebijakan program peningkatan ke dalam.

Peningkatan mutu pendidikan mutlak dilakukan oleh kepala sekolah sebagai *agent of change* perubahan melalui kegiatan pembenahan profesional guru dengan wadah pembinaan yang tepat. Kenyataan menunjukkan bahwa tingkat kemajuan sekolah sangat ditentukan oleh sejauhmana tingkat kemajuan kepemimpinan kepala sekolah di dalam mengembangkan kualitas guru dalam menerapkan kurikulum.

PEMBAHASAN

Pengembangan diri guru sangat tergantung kepala sekolah yang tangguh. Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan secara optimal seluruh potensi dan sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan warga sekolah yang dikelolanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka meningkatkan mutu guru harus pula meningkatkan sikap profesionalnya. Ini

jelas berarti bahwa ketujuh sasaran penyikapan yang telah dibahas selalu dipupuk dan dikembangkan. Pengembangan sikap profesional ini dapat dilakukan melalui dua tahapan, yaitu: *pre-service education dan in-service education/in-service training* (Fauzi 2018).

Dalam pendidikan pra jabatan (*pre-service education*), seorang guru harus dididik dalam segala hal (ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan) karena tugasnya bersifat unik, guru selalu menjadi panutan sekelilingnya. Oleh sebab itu, bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan dan jabatannya selalu menjadi perhatian siswa dan masyarakat. Pembentukan sifat yang baik tidak mungkin muncul begitu saja, tetapi harus dibina sejak calon guru memulai pendidikannya di lembaga pendidikan perguruan tinggi. Berbagai pendidikan dan latihan, contoh-contoh dan aplikasi penerapan ilmu, keterampilan dan bahkan sikap profesional dirancang dan dilaksanakan selama calon guru berada dalam pendidikan pra jabatan. Sering juga pembentukan sikap tertentu terjadi sebagai hasil sampingan (*by-product*) dari pengetahuan yang diperoleh calon guru. Sikap teliti dan disiplin misalnya, dapat terbentuk sebagai hasil sampingan dari hasil belajar matematika yang benar, karena belajar matematika selalu menuntut ketelitian dan kedisiplinan penggunaan aturan dan prosedur yang telah ditentukan.

In-Service Education (pendidikan dalam jabatan) berupa pendidikan lanjutan ketika/ sesudah mendapat tugas dalam suatu jabatan, misal: S-1, ke S-2 dan S-3. Pengembangan sikap profesional tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan saja. Akan tetapi peningkatan harus terus dilakukan dengan cara formal berupa *In-Service Training* (pelatihan dalam jabatan), seperti: mengikuti penataran, lokakarya, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya. Peningkatan bisa juga dilakukan secara informal melalui jejaring sosial, media massa, televisi, koran, majalah, dan publikasi ilmiah. Kegiatan ini selain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dapat juga meningkatkan sikap profesional keguruan.

Dalam satuan pendidikan, kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. Pertama, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan disekolah secara keseluruhan. Kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya (Anwar 2013).

SIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan diri dilakukan kepala SMPN Negeri 9 Muaro Jambi secara mandiri dan profesional dengan kemampuan manajemen serta kepemimpinan yang tangguh, mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu guru. Kemandirian kepala sekolah diperlukan, terutama untuk memobilisasi sumber daya sekolah seperti guru dalam kaitannya dengan perencanaan, bagi program pembinaan guru secara berkesinambungan dan beragam. Pengembangan diri guru yang dilakukan dengan mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) Kabupaten; mengikuti Program Guru Penggerak baik sebagai Guru Penggerak maupun Pengajar Praktek (PP); mengikuti pelatihan mandiri di *platform* merdeka mengajar (PMM); membentuk komunitas belajar di sekolah (KOMBEL); dan mengikuti program rekrutmen fasilitator Daerah (FASDA) yang dilakukan oleh Tanoto Foundation.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2016. *Strategic Management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
Anwar, Moch. Idochi. 2013. *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
Creswell, J.W. 2011. *Educational Research*. Boston: Pearson Education Inc.
Fauzi, Imron. 2018. *Etika Profesi Keguruan*. Jember: IAIN Jember Press.
Huda, Mohammad Nurul. 2019. "Membentuk Sekolah Yang Efektif." *Ta'dibi: Jurnal Prodi*

- Kemendikbud. 2020. *Profil Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud.
- — —. 2022a. *Kemendikbud, Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru Dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- — —. 2022b. *Konsep Pengembangan Prasarana Sekolah Masa Depan*. Jakarta: Direktorat Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mustofa, Jasmani dan Syaiful. 2020. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nasution, S. 2014. *Asas-Asas Kurikulum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nata, Abuddin. 2015. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nur Habibullah, Dkk. 2017. *Pembinaan Profesi Guru Di Indonesia*. Bandung: Mujahid Press.
- Purwanto, M. Ngalim. 2020. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rosyada, Dede. 2015. "Creative Thinking." *Kolom Rector UIN Syarif Hidayatullah*, 2015.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Syaiful Sagala, Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sibaweh, Diding Nurdin dan Imam. 2015. *Pengelolaan Pendidikan Dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Suharno. 2008. *Suharno, Manajemen Pendidikan (Suatu Pengantar Bagi Para Calon Guru)*. Surakarta: LPP UNS & UNS Press.
- Suprihartiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.