



Volume 11 Nomor 9 Tahun 2022 Halaman 1958-1966

ISSN: 2715-2723, DOI: 10.26418/jppk.v11i9.58657

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdp>

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL OLEH KEPALA SEKOLAH DI SMPN 1 SAMBAS

Ayu Kartika^{1✉}, Usman Radiana, Sukmawati
 Administrasi Pendidikan, FKIP, Universitas Tanjungpura

Article Info

Article history:

Received: 13 September 2022

Revised: 14 September 2022

Accepted: 22 September 2022

Keywords:

Competence
 Empowerment
 Professional
 Management

ABSTRACT

This study aims to determine the management of teacher empowerment in improving professional competence by principals at SMPN 1 Sambas. This form of research used a qualitative approach. The research subjects were 8 people with the criteria of principals, vice principals, teachers. Research subjects through purposive sampling. Descriptive research method with observation, interviews, documentation. Data collection tools in the form of observation sheets, interview guidelines, documents. Data analysis used reduction, presentation, verification. The main findings of the study: planning was carried out by analyzing teacher profiles considering the requirements for participating in teacher empowerment, coordination carried out by school principals on the sidelines to determine the development of teacher professional competence empowerment, directives were carried out through sharing, providing motivation, and direct orders to participate in teacher professional competence empowerment activities, evaluation is done by reviewing weekly reports by the teacher, analyzing and providing follow-up. The conclusion of this study in the form of planning, coordination, direction, and evaluation of teacher empowerment went quite well. The implication of this research is that with the management of teacher professional competence empowerment, it is hoped that teachers can pay attention to their competence to the maximum

Copyright © 2022 Ayu Kartika, Usman Radiana, Sukmawati.

✉ Corresponding Author:

Ayu Kartika
 Administrasi Pendidikan FKIP Untan, Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Pontianak
 Email: ayuukartika24@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan merupakan sentral untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun dalam realitanya, hal ini nyatanya belum memperlihatkan profesionalitas sebagaimana mestinya. Adapun problematika pada manajemen pendidikan menjadi isu utama yang dapat menimbulkan krisis terhadap pendidikan Indonesia. Penyebab permasalahan ini dikarenakan minimnya tenaga administrasi yang handal.

Seiring adanya penetapan otoritas daerah, terbentuklah paradigma-paradigma baru guna mengatasi isu pengelolaan pendidikan, salah satunya adanya model dalam inovasi manajemen yakni *School Based Management* (Sekolah Berbasis Manajemen). Model manajemen ini merupakan sebuah usaha yang diberikan kepada sekolah guna mengatur organisasinya sendiri dengan menyesuaikan lingkungan sekitar serta memberikan kesempatan untuk *stakeholder* agar dapat berpartisipasi pada kegiatan pendidikan. Namun nyatanya MBS sendiri memerlukan keterampilan manajerial dari pimpinan organisasi (dalam hal ini adalah kepala sekolah) serta didukung oleh kompetensi guru yang harus profesional juga (Anwar, 2018, h.606-607).

Pengembangan kemampuan kompetensi guru dapat dilakukan melalui kegiatan pemberdayaan guru. Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arslan, Murniarti, Djailani (2014, h.63) yang menyatakan pemberdayaan kemampuan profesional guru itu sendiri bisa didukung dan bergerak dengan adanya peran pimpinan. Kepala sekolah sebagai pimpinan semestinya memikirkan bahwa guru merupakan bagian penting dari manajemen sekolah sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan bersama warga sekolah lainnya.

Peningkatan kemampuan profesional seorang guru yang dilaksanakan dengan adanya pemberdayaan menjadi upaya dalam mengembangkan mutu guru sebagai *agent of change* yang berkualitas tinggi. Sejalan dengan pendapat Yunus, Sukarno, & Rosyadi (2021, h.490) yang mengemukakan bahwa *teacher professionalism can develop effectively, teachers need to empower themselves without having to wait for regulations that come down from school leaders*. Sementara itu, Murray (dalam Widodo & Sriyono, 2020, h.8), menyatakan kunci dari pengembangan dalam profesional yang efektif berupa pemberdayaan diri (*self-empowerment*) guru itu sendiri.

Pemberdayaan guru dapat dilaksanakan melalui beberapa kegiatan diantaranya: menulis dan diskusi, menganalisis kegiatan utama dalam proses pembelajaran, kerjasama dengan teman sejawat, mengikuti kelompok belajar, serta mengikuti seminar atau kegiatan lokakarya guru. Selain itu, Fauzi (2016, h.99) menyatakan bahwa, *Teachers who are empowered have characteristics including: having a minimum bachelor's degree; have professional competence, academic competence, personality competence, and social competence; have a minimum rank of group III/c; and has a certificate as a professional educator*.

Dengan demikian, pemberdayaan kompetensi profesional guru menjadi isu penting dikarenakan, hanya sebagian guru yang mampu memenuhi kualifikasi pada Perubahan Peraturan Perundangan Dosen dan Guru terbaru Tahun 2017. Permasalahan yang kedua bahwa sedikitnya guru yang berkemampuan merespons isu-isu yang bergerak dalam perkembangan zaman. Sementara itu, mutu guru SMP di Kabupaten Sambas dapat dilihat dari hasil UKG (Uji Kompetensi Guru) dengan nilai rata-rata 59.51 dan nilai profesionalnya hanya sebesar 57.62.

Berdasarkan kajian di atas, ditemukan komposisi guru di SMP Negeri 1 Sambas yang peneliti dapatkan dari observasi awal pada hari Senin, 11 Oktober 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. Komposisi Guru

No.	Komposisi Guru	Jumlah
1	Total Guru	40
2	Guru berjenis kelamin laki-laki	20
3	Guru berjenis kelamin perempuan	20
4	Guru berstatus PNS	

	a.	Golongan IIIa	1
	b.	Golongan IIIb	-
	c.	Golongan IIIc	2
	d.	Golongan IIId	1
	e.	Golongan Iva	17
5		Guru Tidak Tetap (GTT)	19
6		Guru bersertifikasi	19

Tidak hanya komposisi guru seperti yang dijabarkan diatas, berdasarkan wawancara dengan Kepala SMP Negeri 1 Sambas diperoleh informasi sebagai berikut: Pertama, dari 40 orang guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Sambas hanya terdapat 15 orang yang mampu dan memahami penggunaan teknologi. Kedua, dari 5 orang guru yang mengikuti lomba guru berprestasi tingkat Provinsi tahun 2019 hanya 2 orang guru yang berhasil lolos sebagai pemenang dan mendapat penghargaan sebagai guru berprestasi.

Pemberdayaan guru menjadi salah satu parameter dalam manajemen yang esensial karena guru adalah daya yang bersumber pada manusia serta mampu meneruskan upaya kepada sumber lain dalam konteks manajemen. Sehingga jika guru tidak memiliki keterampilan untuk mendayakan serta memberikan usaha terhadap orang lain, oleh karena itu dipastikan manajemen sekolah bersangkutan tidak akan berjalan efisien.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perencanaan, koordinasi, arahan dan evaluasi pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional oleh kepala sekolah di SMP Negeri 1 Sambas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik Wawancara yaitu melalui tanya jawab secara langsung dengan warga sekolah yaitu kepala sekolah, guru senior, guru junior, dan kepala/staf TU.

Instrument yang digunakan antara lain panduan observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menguji kesahihan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara triangulasi sumber, metode/teknik dan waktu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perencanaan Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional

Pemberdayaan guru khususnya dalam bidang kompetensi profesional guru merupakan salah satu hal penting yang mendapat perhatian khusus di SMP Negeri 1 Sambas. Sebagai hal yang utama tentunya memerlukan perencanaan yang matang.

Menurut wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, peneliti mendapat informasi bahwa perencanaan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Sambas sebagai berikut: Langkah awal dalam melakukan perencanaan pemberdayaan guru adalah melakukan analisa terhadap profil guru dan analisa kebutuhan mengajar guru yang disesuaikan dengan kondisi sekolah saat itu. Lebih lanjut Kepala Sekolah menjelaskan bahwa analisa profil guru dengan mempertimbangkan tiga hal berikut, yaitu: kualifikasi pendidikan, masa kerja guru dan guru yang memiliki kompetensi khusus. Selanjutnya membatasi sasaran atas dasar tujuan khusus. Langkah ketiga yaitu mengembangkan alternatif-alternatif kegiatan yang berkaitan dengan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional. Menurut wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah, beberapa kegiatan yang dapat dilaksanakan dalam mendukung NGTS diantaranya yaitu: Kantin Sehat, Kebun, Edukasi Gizi, Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS), Aktivitas Fisik, dan Kewirausahaan. Kemudian mengumpulkan, memeriksa dan menganalisa informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan yang

berkaitan dengan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional. Dan terakhir mempersiapkan dan mengkomunikasikan rencana-rencana dan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Koordinasi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional

Menurut informasi yang diperoleh dari Kepala Sekolah, mengatakan bahwa sebagai pimpinan, Kepala Sekolah selalu memantau kondisi guru pada setiap kesempatan yang ada. Ketika jam istirahat berlangsung, Kepala Sekolah selalu menuju ruang guru untuk berkomunikasi dengan para guru. Tidak hanya itu ketika seorang guru mengikuti pelatihan, Kepala Sekolah memberikan motivasi untuk bersemangat dan rajin mengikuti kegiatan tersebut serta ikut aktif berpartisipasi dalam memajukan perkembangan sekolah.

Rumantas, S.Pd menambahkan bahwa motivasi yang diberikan tidak hanya untuk merealisasikan visi misi sekolah, namun bermaksud agar guru terus dapat mengembangkan kemampuan mereka tidak hanya dari buku yang dipelajarinya saja, namun juga dari berbagai kegiatan positif yang difasilitasi dari sekolah.

Kepala Sekolah selalu memberikan informasi jika ada kegiatan yang berkaitan dengan guru dan berkoordinasi langsung dengan guru yang bersangkutan untuk memberikan data lanjutan terhadap kegiatan yang akan dilakukan.

Samarudin, S.Pd juga menyatakan apabila terdapat informasi yang akan disampaikan kepada seluruh guru maka Kepala Sekolah akan mengisyaratkan untuk mengadakan pertemuan dengan para guru agar informasi yang akan disampaikan dapat diterima langsung tanpa ada kesalahan informasi yang beredar.

Arahan Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional

Kepala Sekolah mengatakan bahwa, dalam memberikan arahan kepada guru untuk mengikuti kegiatan perkembangan diri guru, Kepala Sekolah tidak ingin hanya sekedar memberikan perintah atau tugas saja. Hal ini akan membuat para guru menjadi tertekan dan bisa jadi terpaksa dalam mengikuti kegiatan yang perintahkan.

Beliau menambahkan bahwa guru di SMP Negeri 1 Sambas harus mendapatkan kenyamanan dan kesenangan ketika diberikan tugas, sehingga akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan profesionalitas guru itu sendiri.

Kepala sekolah dalam memberdayakan kompetensi profesional guru yang terlihat dari pelaksanaan kegiatan NGTS, yaitu dalam bentuk: Bimbingan, saran dan perintah.

Evaluasi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional

Berdasarkan wawancara dengan kepala SMP Negeri 1 Sambas, didapatlah informasi bahwa pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional khususnya dalam penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsepnya kepala sekolah menerapkan standar yang minimal harus dipenuhi oleh para guru agar pelaksanaan program pemberdayaan berjalan dengan baik, yakni: Guru menguasai pengetahuan dasar bidang ilmu yang diajarkan, Guru mampu memahami konsep umum bidang ilmu yang diajarkan. Guru mampu menguasai keterkaitan pengetahuan bidang ilmu yang diajarkan dengan kondisi lingkungan sekitar, serta Guru mampu menguasai inovasi konsep bidang ilmu yang diajarkan tanpa terfokus pada buku ajar saja.

Dari pelaksanaan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional dari kegiatan NGTS didapat hasil bahwa: Guru yang dijadikan koordinator merupakan guru berlatar belakang pendidikan yang relevan dengan kegiatan pemberdayaan kompetensi guru sehingga dapat dikatakan bahwa guru sudah memiliki kemampuan/pengetahuan dasar terkait kegiatan yang diamanahkan kepadanya.

Guru menyusun laporan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkannya, Selain memberikan laporan terkait bidang ilmu yang diajarkan oleh guru bersangkutan, guru tersebut juga menambahkan aplikasi bidang ilmu terhadap lingkungan sekitar agar lebih memahami dan memperdalam wawasan pengetahuannya.

Laporan yang sudah disusun oleh guru yang diberdayakan juga terdapat inovasi pembelajaran seperti penerapan edukazi gizi yang penting bagi kesehatan sesuai dengan bidang ilmu pengetahuan alam yang diajarkan oleh guru pengampu guru IPA.

Pembahasan

Manajemen adalah sebuah seni, proses, dan pengetahuan dalam melaksanakan berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pembentukan personal dan pengawasan yang menggunakan sumber daya yang ada pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Hasbiyallah, 2019, h.2). sementara *Education Management is a process of planning, organizing, directing and controlling institutions that utilize human and material resources so that they can effectively and efficiently conduct teaching, counseling and research* (Prakash, 2015, h.1).

Dalam penelitian ini, manajemen yang dimaksud adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, koordinasi, arahan, dan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatur pemberdayaan kompetensi profesional yang dikerjakan oleh guru.

Perencanaan Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional

Perencanaan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional yang telah dilakukan oleh kepala SMP Negeri 1 Sambas dapat dikatakan sudah cukup baik, hal ini dikarenakan kepala SMP Negeri 1 Sambas telah menerapkan prinsip-prinsip perencanaan pemberdayaan kompetensi profesioanl guru di sekolah tersebut.

Keterangan di atas sejalan dengan pendapat Sofandi (2019, h. 177) yang mengungkapkan setiap organisasi mempunyai visi misi yang menjadi landasan bagi organisasi tersebut. Dari visi dan misi itulah akan lahir rencana-rencana kerja yang diwujudkan pada kurun waktu tertentu.

Hal ini juga didukung oleh Murkatik, Harapan, & Wardiah (2020, 58) bahwa guru merupakan unsur yang paling utama dalam kegiatan pengalihan ilmu pengetahuan. Adapun kompetensi guru untuk terampil menyampaikan ilmu menjadi identitas profesi guru. Ketercapaian dalam tujuan proses belajar serta keberhasilan untuk menyelesaikan permasalahan pendidikan tergantung pada kompetensi guru itu sendiri.

Segala keputusan yang diambil oleh kepala sekolah dalam menghindari adanya pengaruh dari lingkungan serta dapat merancang program kerja dengan standar yang ada dapat dilakukan dengan mudah jika diawali dengan perencanaan (Hendon, Harun & Usman: 2018: 9). Sesuai dengan ungkapan oleh Musormanov & Shermatov (2020, h.557), yang menyatakan bahwa kompetensi guru dalam hal profesional pada waktu mendatang dapat ditingkatkan dengan kegiatan-kegiatan inovatif. Inovasi yang khusus perlu dipertimbangkan guna pengelolaan kegiatan secara efektif dan terorganisir melalui adanya pengembangan kompetensi profesional guru.

Sehingga pada kegiatan perencanaan adanya peran seorang pimpinan akan sangat diperlukan dalam proses perencanaan kegiatan tersebut guna meningkatkan kompetensi profesional dengan maksimal, sehingga kegiatan terlaksana dengan semestinya. Didukung oleh pernyataan Pambudi & Gunawan (2019, h.216) bahwa kepala sekolah seyogyanya mempunyai segudang peran di luar tugasnya sebagai pimpinan.

Koordinasi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional

Koordinasi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dalam memberdayakan kompetensi profesioanl guru di SMP Negeri 1 Sambas secara umum telah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari hal-hal yang dapat dicapai dan terlaksana dari program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya serta pelaksanaan tugas dan wewenang yang diberikan sebelumnya sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah.

Koordinasi oleh Kepala Sekolah dengan guru yang dilakukan setiap kesempatan yang ada menjadikan suasana harmonis antara pimpinan sekolah dan para guru. Hal ini didukung oleh pendapat Amsor & Akbar (2019, h.162) bahwa koordinasi yang dapat dilakukan Kepala sekolah terdapat dua cara yaitu melalui koordinasi formal seperti rapat atau koordinasi nonformal seperti mengobrol untuk berdiskusi santai sehingga terbentuk kedekatan antara keduanya. Kegiatan ini akan

menciptakan iklim kerja yang baik agar tujuan sekolah dapat tercapai. Didukung oleh pendapat Tumanggor, Tambunan, & Simatupang (2021, h.8) koordinasi adalah kegiatan pimpinan membawa orang-orang yang terlibat organisasi ke dalam suasana kerja sama yang harmonis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Negeri 1 Sambas, ia menerangkan bahwa ia telah menerapkan fungsi penggerakan dan pengarahan pada pengkoordinasian pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional di SMP Negeri 1 Sambas melalui rapat koordinasi yang dilaksanakan pada setiap pertengahan semester dan rapat kerja pada setiap awal semester. Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala urusan kurikulum ia menerangkan bahwa kepala SMP Negeri 1 Sambas senantiasa menerapkan fungsi penggerakan dan pengarahan pada koordinasi pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional di sekolah. Dengan demikian koordinasi pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional SMP Negeri 1 Sambas telah terlaksana dengan baik karena kepala SMP Negeri 1 Sambas telah menerapkan dengan baik fungsi manajemen yaitu fungsi penggerakan dan komunikasi yang lancar.

Arahan Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa kepala sekolah memberikan arahan kepada para guru dalam pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional melalui tiga cara, yaitu: bimbingan, saran, dan perintah.

Adapun indikator dalam *directing* menurut Asvi & Mashur (2017, h.9-11) yaitu dapat berupa bimbingan, saran, dan perintah.

Dari hasil penelitian diatas sejalan dengan pendapat Sofandi (2019: 176-177) yang menyatakan bahwa pemberdayaan guru melalui pelatihan-pelatihan tidak akan berdampak jika tidak ada sistem pengarahan sebagai tindak lanjut dari hasil pelatihan serta pengawasan dalam melaksanakan proses tindak lanjut tersebut. Hal ini juga didukung oleh Tumanggor, Tambunan, & Simatupang (2021, h.8) Jika pengarahan yang disampaikan manajer sesuai dengan kemauan dan kemampuan dari staf, maka staf pun akan termotivasi untuk memberdayakan potensinya dalam melaksanakan kegiatannya.

Evaluasi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi profesional

Pengevaluasian pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional pada SMP Negeri 1 Sambas telah dilakukan kepala sekolah melalui analisa laporan kinerja guru dan telah dibahas oleh kepala sekolah pada rapat akhir tahun

Evaluasi sebagai fungsi manajemen merupakan aktifitas untuk meneliti dan mengetahui pelaksanaan yang telah dilakukan dalamn proses keseluruhan organisasi mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hedon, Harun, & Usman (2018, h.9) yang mengatakan bahwa kegiatan yang dilaksanakan perlu diketahui sejauhmana keberhasilan yang telah dicapai. Oleh karena itu perlu melaksanakan evaluasi.

Sugiyono (2014, h.802) mengungkapkan bahwa penelitian evaluasi merupakan bagian dari evaluasi dan juga merupakan bagian dari penelitian.

Iqbal R (2016, h.3) menyimpulkan bahwa evaluasi adalah proses pembuatan keputusan dinamis yang memfokuskan pada pembakuan yang telah dibuat. Proses tersebut meliputi: mengumpulkan data, mempertimbangkan data sesuai dengan standar tertentu dan membuat keputusan. Jadi pada dasarnya evaluasi merupakan proses untuk membuat keputusan berdasarkan data yang diperoleh.

Sedangkan Norris. J. M (2016, h.105) menyatakan, *The value of evaluation, then, is determined in large part by the extent to which it helps specific people understand how and to what ends programs are functioning.*

Tumanggor, Tambunan, & Simatupang (2021, h.9-10) menyatakan bahwa Proses pengawasan mencatat perkembangan ke arah tujuan dan memungkinkan manajer mendeteksi penyimpangan dari perencanaan tepat pada waktunya untuk mengambil tindakan korektif sebelum terlambat.

Dari berbagai pembahasan di atas ditemukan bahwa perencanaan pemberdayaan guru dalam

meningkatkan kompetensi profesional diawali dengan menganalisis profil guru dengan mempertimbangkan beberapa persyaratan, selanjutnya koordinasi yang dilakukan kepala sekolah disela waktu untuk mengetahui perkembangan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional, arahan dilakukan melalui *sharing*, pemberian motivasi, dan perintah langsung dari atasan untuk mengikuti kegiatan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional, serta evaluasi dilakukan dengan meninjau laporan mingguan oleh guru, lalu menganalisis dan memberikan tindak lanjut pada kegiatan yang telah dilaksanakan. Hal ini menyatakan bahwa kepala sekolah telah menerapkan empat fungsi manajemen sehingga pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional berjalan secara sistematis dan terencana. Dimana pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional oleh kepala sekolah merupakan pemberdayaan guru yang dilakukan secara eksternal karena pemberdayaan dilakukan oleh orang lain (dalam hal ini kepala sekolah).

Sofandi (2019: 180) menyatakan bahwa tujuan pemberdayaan profesionalisme guru bukan hanya agar guru mampu menciptakan pembelajaran yang efektif pada saat ini tetapi juga di masa mendatang. Paradigma guru harus diarahkan untuk meningkatkan kompetensinya pada konteks futuristik. Pada akhirnya, guru dengan kompetensi rendah dan selalu menggunakan cara mengajar lama akan dianggap primitif dan tradisional. Perkembangan teknologi yang semakin pesat akan menggantikan guru-guru tradisional tersebut.

Employee empowerment is focused to the lowest-level employees in any organization (Sumardi, 2019, h.839) *Empowerment is a concept that applies not only to individuals, but also to organizations and communities. therefore, empowerment for individuals can be in the form of participation in community organizations* (Febriana, 2011, h. 177).

Strategi pemberdayaan dapat meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan melalui memperkaya dan memantapkan kompetensi guru baik itu kompetensi sosial, kepribadian, pedagogik, maupun kompetensi profesional guru menginspirasi guru melakukan pemberdayaan diri sendiri secara terus menerus melalui upaya otodidak dan mandiri. Dimana guru perlu didorong untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pengajaran serta menimbulkan tumbuhnya inovasi di kalangan guru untuk mengemukakan ide-ide baru dengan leluasa. Karena itu perlu adanya iklim organisasi yang kondusif guna mendukung perkembangan potensi guru (Widodo & Sriyono, 2020, h. 11).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perencanaan pemberdayaan kompetensi profesional guru oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Sambas dimulai dengan menganalisis profil dan kebutuhan mengajar guru, selanjutnya membatasi kelompok guru dalam kegiatan tertentu, mengumpulkan informasi terhadap kegiatan-kegiatan tersebut dan akhirnya mengkomunikasikan rencana-rencana dan berkaitan dengan pemberdayaan kompetensi profesional guru kepada pihak yang berkepentingan.

Koordinasi pemberdayaan kompetensi profesional guru oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Sambas dilakukan disetiap kesempatan yang ada dengan penyampaian pada rapat formal atau diskusi santai untuk menumbuhkan motivasi guru.

Arahan pemberdayaan kompetensi profesional guru oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Sambas dilakukan melalui tiga cara yaitu bimbingan yang dilakukan dengan *sharing*, saran yang dilakukan dengan pemberian motivasi, serta perintah yang disampaikan langsung kepala sekolah kepada guru yang bersangkutan.

Evaluasi pemberdayaan kompetensi profesional guru oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Sambas dilakukan dengan memastikan bahwa kegiatan yang telah direncanakan sesuai. Kemudian setiap akhir pekan, kepala sekolah meminta guru menyampaikan laporan kegiatan yang akan ditindaklanjuti perbaikan atau langkah selanjutnya.

Saran

Sebaiknya kepala sekolah merencanakan pemberdayaan kompetensi profesional guru di awal semester dan dirumuskan dalam rencana kerja kepala sekolah, agar kegiatan pemberdayaan kompetensi profesional guru dapat terlaksana dengan baik.

Sekolah sebaiknya mengadakan pertemuan rutin antara kepala sekolah dan guru, sehingga koordinasi antara kepala sekolah dan guru dapat terjalin dengan harmonis dan tidak ada kesenjangan yang cukup besar.

Sebaiknya kepala sekolah memberikan saran secara tegas kepada guru apabila dalam pelaksanaan suatu kegiatan terjadi penyimpangan, tidak hanya penyampaian arahan secara lembut, namun juga perlu adanya ketegasan agar guru dapat menghormati dan melaksanakan arahan dari kepala sekolah dengan segera.

Evaluasi yang telah dilakukan sebaiknya disampaikan kepada seluruh guru agar dapat meminta saran dan pendapat dari guru-guru lain terkait tindak lanjut kegiatan yang telah dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsor, J.M., & Akbar, E. (2019). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menjalankan Fungsi Manajemen. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*. 1(19): 153-164.
- Anwar, M. (2018). Manajemen Berbasis Sekolah. *Eskpose*. 17(2): 601-614.
- Arslan, Murniarti, & Djailani. (2014). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pemberdayaan Guru pada SMP Negeri 6 Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 2(1): 58-66.
- Asvi, Z., & Mashur, D. (2017). Manajemen Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Bina Usaha Desa Kepenuhan Barat Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*. 4 (2): 1-15.
- Fauzi, A. (2016). The Management of Teachers' Empowerment of State Sekolah Aliyah in Banten Province. *Canadian Center of Science and Education*, 6(2): 99-108.
- Febriana, D. (2011). Empowerment: A Concept Analysis. *Proceedings of The Annual International Conference Syiah Kuala University 2011 Banda Aceh, Indonesia*. November 29-30, 2011. 1(1). 176-182.
- Hasbiyallah. (2019). Manajemen Mutu: Pada Pendidikan Guru Pendidikan Agama Islam. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Hendon, Harun, C.Z., & Usman, N. (2018). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SMP Negeri 1 Batee Kecamatan Batee Kabupaten Pidie. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 6(1): 6-11.
- Iqbal, R (2016). Evaluasi Manajemen Pelatda Bolabasket DKI Jakarta Menuju PON Riau 2012. *BIORMATIKA Jurnal Ilmiah*. 3 (2).
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*. 1(1): 58-69.

- Musurmanov, P., & Shermatov, M. (2020) Innovative Approachers to Developmant of The Professional Competence of Future Teachers. *Proceedings of International Multidisciplinary Scientific-Remote Online Conference on Innovative Solutions and Advanced Experiments, Uzbekistan*. June 18th & 19th, 557-560.
- Norris. J. M. (2016). Language Program Evaluation. *The Modern Language Journal Georgetown University Department of Linguistics* 421 37th St. NW, Box 571051.
- Pambudi, B.A., & Gunawan, I. (2019). Instructional Leadership as an Effort to Increase Teacher Professionalism in the Industrial Revolution Era 4.0. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 4th International Conference on Education and Management (CoEMA 2019)*. 381: 216-220.
- Prakash, S. (2015). *Educational Management: Administration, Management, and Supervision*. United States: Lulu Publication.
- Sofandi, A. (2019). Manajemen Pemberdayaan Guru dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*. 2(2): 172-189.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardi, H. R. (2019). The Effect of Compensation, Empowerment and Competency Toward Performance of Lecture In Wiralodra University of Indramayu. *International Journal for Educational and Vocational Studies*. 1(8). 838-847.
- Tumanggor, A., Tambunan, J.R., & Simatupang, P. (2021). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: K-Media.
- Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). Strategi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 7-12.
- Yunus, Mhd., Sukarno, & Rosyadi, K.I. (2021). Teacher Empowerment Strategy in Improving the Quality of Education. *International Journal of Social Science and Human Research*. 4(1), 490-494