



IBTIDA

Jurnal Kajian Pendidikan Dasar

ISSN: (media online): 2808-1331

Jalan Tentara Pelajar No 55B, Telp: (0287) 385902 Kebumen 54312

Web journal: www.ejournal.iainu-kebumen.ac.id email: redaksijurnalibtida@gmail.com

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGUATAN PENGEMBANGAN
KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) KELOMPOK KERJA GURU 016
KECAMATAN GRINGSING KABUPATEN BATANG**

Siti Musfuji'atun^{1*}, Slamet Untung², Taufiqur Rohman³
UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan
E-mail: sitimusfujiatun76@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the implementation of the Continuing Professional Development (PKB) program in the Teacher Working Group 016, Gringsing District, Batang Regency in 2023 and to analyze the role of the madrasah head in supporting the implementation of the Continuing Professional Development program in Teacher Working Group 016, Gringsing District, Regency in 2023. This study uses qualitative research with a type of phenomenology. The research subjects were in four MI, namely MI Islamiyah Yosorejo 01, MI Islamiyah Yosorejo 02, MI Islamiyah Kebondalem 01, and MI Islamiyah Kebondalem 02. Data collection techniques used interviews, observation, and documentation. The data analysis technique uses the Miles and Huberman model which consists of data condensation, data presentation, and data verification. The results of the research show that the Continuing Professional Development Program in Teacher Working Group 016, Gringsing District, Batang Regency in 2023 consists of self-development programs, scientific publications, and innovative work programs which can be categorized as low. Some of the obstacles found included inflexible time, lack of knowledge, lack of outreach, lack of mentoring and guidance, etc.; The role of the madrasa head in supporting the implementation of the Continuing Professional Development program in Teacher Working Group 016, Gringsing District, Batang Regency in 2023 includes the roles of educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator.

Keywords: *Continuing Professional Development, Head of Madrasah, Teacher Working Group, Role*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang Tahun 2023 dan untuk menganalisis peran kepala madrasah dalam mendukung pelaksanaan program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan

Gringsing Kabupaten Tahun 2023. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis fenomenologi. Subyek penelitian di empat MI yaitu MI Islamiyah Yosorejo 01, MI Islamiyah Yosorejo 02, MI Islamiyah Kebondalem 01, dan MI Islamiyah Kebondalem 02. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model *Miles and Huberman* yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang Tahun 2023 terdiri dari program pengembangan diri, publikasi ilmiah dan program karya inovatif yang dapat dikategorikan rendah. Beberapa hambatan yang ditemukan diantaranya waktu yang tidak fleksibel, kurangnya pengetahuan, kurangnya sosialisasi, kurangnya pendampingan dan pengarahan, dll; Peran kepala madrasah dalam mendukung pelaksanaan program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Tahun 2023 diantaranya peran edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Kata Kunci: Peran, Kepala Madrasah, Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan, Kelompok Kerja Guru

PENDAHULUAN

Kepala madrasah memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, dan mengarahkan bawahannya untuk dapat melaksanakan perintah dalam rangka tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan¹. Kepala madrasah memiliki peran sebagai manajer, administrator, inovator, motivator, dan supervisor yang dalam hal ini berguna dalam mengelola suatu lembaga pendidikan yang bermutu. Kepala madrasah juga merupakan pemimpin pendidikan yang bertugas untuk memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Sehingga guru dapat memberikan pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan menyenangkan dan peserta didik dapat senang dalam mengikuti pembelajaran².

Salah satu regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas guru melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 adalah Tentang Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Guru. Regulasi ini ditetapkan sebagai acuan bagi guru-guru madrasah. Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Guru adalah pengembangan

¹ Rahman Tanjung et al., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2021): 85–100, <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>.

² N Rohaenah, "Peran Kepala Madrasah Dalam Pencapaian Kinerja Madrasah," *Indonesian Journal of Education Management* & ... 3, no. 2 (2019), <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4368%0Ahttps://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/viewFile/4368/3446>.

kompetensi untuk guru yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan dalam rangka mengembangkan kompetensi guru.

Sebagai bentuk program yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru dan agar pelaksanaan PKB akan berjalan dengan baik maka perlu adanya pembinaan dari pejabat-pejabat yang berwenang, salah satunya adalah kepala madrasah³. Di sekolah, kepala madrasah wajib dan berhak membina guru untuk menghasilkan guru yang profesional. Kepala sekolah selaku *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator memiliki peran yang sangat strategis dalam mengarahkan dan mendorong guru untuk menjalankan PKB dengan baik dalam rangka pengembangan keprofesiannya. Dijelaskan lebih lanjut, kepala madrasah dengan segala perannya tersebut seyogyanya dapat membantu pelaksanaan pelaksanaan kompetensi professional guru terutama dalam unsur-unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan⁴.

Kecamatan Gringsing adalah salah satu kecamatan yang berada di wilayah kabupaten Batang, yang memiliki 18 Madrasah Ibtidaiyah dan termasuk satu-satunya madrasah terbanyak di Kabupaten Batang. Letak wilayah Kecamatan Gringsing yang berada di perbatasan antara 2 kabupaten yaitu Kabupaten Kendal dan Kabupaten Batang. Di Kecamatan Gringsing mempunyai 16 kelompok kerja guru madrasah, salah satunya KKG 016, di KKG 016 mempunyai anggota 4 Madrasah antara lain Madrasah Ibtidaiyah Kebondalem 01, Madrasah Ibtidaiyah Kebondalem 02, Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Yosorejo 01 dan Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Yosorejo 02.

Kelompok Kerja Guru (KKG) Madrasah Ibtidaiyah 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang merupakan komunitas guru-guru MI yang aktif dalam melaksanakan kegiatan akademis. Semua MI dalam komunitas KKG 016 telah secara aktif dan berkesinambungan melaksanakan kegiatan penguatan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). Peran kepala madrasah sangat berpengaruh dalam menentukan kesuksesan pelaksanaan PKB. Besarnya peran kepala madrasah dalam upaya pengembangan PKB guru menjadikan guru semakin semangat dalam mengembangkan kompetensi diri. Hasil wawancara dengan salah satu guru yang tergabung dalam komunitas KKG 016 menjelaskan bahwa selama ini sekolah dengan didampingi kepala madrasah

³ Huznul Hatimah and Andi Nurochmah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Kepada Guru Di SMA Negeri 4 Pangkep," *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 1, no. 2 (2020): 188, <https://doi.org/10.26858/jak2p.v1i2.10168>.

⁴ Muhammad Putro Joko Wasono, "Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Negeri," *Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan* 2, no. 2 (2019): 90–107, <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/pendas/index>.

telah memfasilitasi dan sangat mendukung kegiatan pengembangan kompetensi guru khususnya dalam pembuatan PKB. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang Tahun 2023 dan untuk menganalisis peran kepala madrasah dalam mendukung pelaksanaan program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Tahun 2023.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis fenomenologi. Subyek penelitian di empat MI yaitu MI Islamiyah Yosorejo 01, MI Islamiyah Yosorejo 02, MI Islamiyah Kebondalem 01, dan MI Islamiyah Kebondalem 02. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model *Miles and Huberman* yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi data. *Data Condensation* (Pemadatan data), Pemadatan data adalah tahap pemilihan dan penyederhanaan data yang berasal dari lapangan yang terdiri dari data hasil wawancara, observasi, maupun bentuk dokumen. *Data Display* (penyajian data), Penyajian data merupakan tahap proses pengumpulan informasi penting dari hasil data di lapangan sehingga dapat digunakan sebagai bahan untuk menarik kesimpulan. Biasanya penyajian data dapat diinterpretasikan dalam bentuk tabel, gambar, diagram, dan sebagainya. *Conclusion/Verification* (Pengambilan kesimpulan/verifikasi), Penarikan kesimpulan adalah tahap membuat kesimpulan dari hasil data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang Tahun 2023

a. Program Pengembangan Diri

Data penelitian program pengembangan diri yang menjadi bagian dari program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) ini diambil dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi seluruh guru dalam kelompok kerja guru. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Masrifah menunjukkan,

“Untuk program pengembangan diri bagi kami sebenarnya tidak sesederhana itu. Saya merasa ketika akan mengikuti program pengembangan diri harus dipikirkan dengan matang. Mulai dari waktu luang saya pribadi, fasilitas yang dibutuhkan untuk mengikuti diklat atau peningkatan kompetensi tertentu hingga jam pelajaran masing-masing diklat atau workshop itu. Saya biasanya mencari yang memiliki

banyak jam pelajaran (JP) dengan syarat yang tidak begitu ribet.” (Masrifah, wawancara, 22 Mei 2023, 09.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka didapatkan informasi bahwa investasi pengembangan diri dengan mengikuti kegiatan kolektif guru rendah, guru bersertifikat pendidik lebih selektif dalam mengikuti kegiatan kolektif seperti seminar atau pertemuan ilmiah, tidak semua tema tentang pendidikan diikuti melainkan masih mempertimbangkan dengan minat dan waktu.

Hasil wawancara dengan Khamim yang sudah bersertifikat guru profesional menunjukkan,

“Sejujurnya bagi kami para guru bersertifikat pendidik dengan jumlah jam yang diatur, kami kesulitan untuk melakukan pengembangan diri seperti mengikuti workshop guna mengembangkan metode mengajar kami. Beberapa kali kami nekat untuk merefleksikan pembelajaran diri dengan cara coba-coba. Beberapa metode disukai peserta didik dan selebihnya tidak efektif.” (Khamim, wawancara, 22 Mei 2023, 11.30 WIB)

Hasil wawancara di atas didukung dengan hasil observasi yang menunjukkan bahwa guru seringkali mengungkapkan keberatannya perihal beban mengajar guru bersertifikat pendidik minimal 24 jam, belum lagi adanya kebijakan dari sekolah yang harus selalu ada di sekolah 37,5 jam perminggu selain mengajar juga harus menyiapkan perangkat mengajar. Setiap semester guru selalu memperbaiki metode mengajar akan tetapi hanya didasarkan pada tindakan asal coba (trial and error), bukan berdasarkan penelitian atau metode berfikir ilmiah.



Gambar 1. Kegiatan PKB bersama Kepala KKG Gugus 016

Data penelitian program pengembangan diri yang menjadi bagian dari program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) ini diambil dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi seluruh guru dalam kelompok kerja guru. Pengembangan diri pada kegiatan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional dan/atau melalui kegiatan kolektif guru⁵.

Kebutuhan pengembangan profesionalitas guru harus difokuskan pada minat dan kebutuhan guru, serta memungkinkan mereka untuk merenungkan dan meningkatkan praktik pembelajaran, sehingga hasilnya akan berdampak pada pengembangan individu dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah⁶.

b. Publikasi Ilmiah

Adapun pelaksanaan pengembangan profesionalitas berkelanjutan ditinjau dari publikasi ilmiah baik secara mandiri, berkelompok, atau lembaga masih tergolong rendah. Berdasarkan pengamatan, wawancara dan kajian literatur, rendahnya partisipasi guru melakukan publikasi ilmiah antara lain sebagai berikut.

Pertama, guru dalam melakukan publikasi ilmiah baik berupa laporan hasil penelitian atau tulisan ilmiah populer masih sekadar untuk keperluan pragmatis jangka pendek untuk naik pangkat, sertifikasi, lomba, atau ketika ada dana untuk penelitian.

Kedua, sebagian guru masih belum mengedepankan pengabdian atas dasar panggilan nurani sebagai guru, sehingga setiap kegiatan termasuk publikasi ilmiah harus diapresiasi dengan uang.

Ketiga, guru merasa tidak semua sekolah memiliki fasilitas/sarana, media majalah atau jurnal, dan waktu yang diberikan oleh pihak sekolah, sehingga tradisi publikasi ilmiah (menulis dan meneliti) kurang populer diantara guru.

Keempat, bahwa tidak semua guru memiliki kompetensi untuk menulis atau melakukan penelitian. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Khairiyah yang menyatakan,

⁵ Arif Susanto, "Pelaksanaan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan(PKB) Pada Guru SMK Teknik Otomotif Di Wilayah Purworejo," in *Seminar Nasional Pendidikan*, 2016, 45–57.

⁶ Rusdarti Rusdarti, Achmad Slamet, and Sucihatningsih Dian Wisika Prajanti, "Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Guru Sma Kota Semarang," *Rekayasa* 16, no. 2 (2019): 271–80, <https://doi.org/10.15294/rekayasa.v16i2.17562>.

“Saya merasa kurang percaya diri dalam menulis sebuah artikel atau melakukan penelitian. Saya merasa perlu adanya bimbingan setiap ingin melakukan kegiatan publikasi ilmiah. Namun, di sekolah saya tidak ada pihak yang bisa membimbing. Alhasil kegiatan publikasi ilmiah kami terbengkalai.” (Khairiyah, wawancara, 23 Mei 2023, 10.00 WIB)

Menurut Wahyudi sebagaimana dikutip oleh Robiyah (2020: h.43) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa publikasi ilmiah mencakup tiga kelompok yaitu presentasi pada forum ilmiah, publikasi hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/ atau pedoman guru. Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau nara sumber pada seminar, lokakarya, kolokium, dan/atau diskusi ilmiah. Kegiatan ini baik diselenggarakan pada tingkat sekolah, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Miskinnya publikasi ilmiah dan PTK para guru juga dapat disebabkan tiadanya fasilitas perpustakaan yang memadai dan dukungan dana ⁷.

c. Program Karya Inovatif

Pelaksanaan pengembangan profesionalitas berkelanjutan guru jika ditinjau dari karya inovatif guru baik secara mandiri, berkelompok, atau melembaga masih tergolong rendah. Karya inovatif pada kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri dari penemuan teknologi tepat guna; penemuan/penciptaan karya seni; pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum; dan keikutsertaan dalam pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Berdasarkan wawancara, rendahnya guru dalam menemukan/membuat teknologi tepat guna dengan membuat media pembelajaran/bahan ajar interaktif berbasis komputer baik secara mandiri, berkelompok, atau melembaga disebabkan antara lain: 1) sebagian besar guru lebih memilih menggunakan media yang sudah ada atau sudah divalidasi yang didapat dari industri atau download secara gratis dari internet, itupun penggunaannya dipangkas atau disederhanakan karena harus menyesuaikan dengan waktu mengajar, 2) ketidaksiapan guru untuk mengembangkan bahan ajar, 3) keterbatasan kemampuan guru,

⁷ Ardiansyah et al., “PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GURU MELALUI PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH,” *Peraturan Menteri Agama RI* 6, no. 4 (2022): 1–12.

- 4) keterbatasan bahan dan sarana yang dimiliki, membuat guru sibuk mengatur alat dan bahan praktek agar sesuai dengan jumlah siswa dan waktu pelajaran.



Gambar 2. Hasil Wawancara dengan guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wahab menyatakan,

“Menurut saya pribadi, guru seperti kami ini sudah sangat repot dengan menulis persiapan mengajar, jadwal mengajar yang padat, masalah keluarga di rumah dan lain-lain, sehingga tidak ada kesempatan untuk memikirkan untuk membuat media pembelajaran. Kami hanya sering memodifikasi slide presentasi yang di unduh dari internet. Alasan lain yang membuat kami kesulitan untuk membuat atau memodifikasi alat peraga adalah kurangnya penghargaan dari atasan.”
(Wahab, wawancara, 24 Mei 2023, 09.30 WIB)

Menurut pendapat para guru, dapat mengatur alat dan bahan yang kurang menjadi optimal sudah merupakan karya inovatif tersendiri bagi guru yang mengajar praktek di bengkel. Selain itu teknologi tepat guna lebih sering dan menarik dibuat oleh guru ketika sekolah mendapat dana bantuan dari pemerintah, yang tidak bisa dipastikan ada setiap tahun. Jarang sekali dibuat atas dana dan inisiatif sekolah atau guru. Ironisnya setelah teknologi tepat guna dibuat pemanfaatannya tidak begitu efektif dikelas sekaligus tidak diimbangi dengan perawatan yang rutin, sehingga teknologi tepat guna atas dana pemerintah hanya sukses di pembuatan dan pelaporan.

2. Peran Kepala Madrasah dalam Mendukung Pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Tahun 2023

a. Peran Edukator

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi keseluruhan, kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sebagai perannya sebagai edukator lebih fokus kepada kelulusan siswa. Hal ini nampak pada penerapan kebijakan dalam melaksanakan proses belajar mengajar secara rutinitas, penilaian secara rutinitas, mengadakan belajar tambahan, melaksanakan kegiatan Try Out.

Dalam upaya mengembangkan budaya mendidik di sekolah, sebagai edukator kepala sekolah dituntut untuk memberikan contoh suri tauladan kepada guru dan karyawan dapat dilihat dari produktivitas dan prestasi yang telah dicapainya serta dinilai dari kebaikannya sehubungan dengan pelaksanaan kegiatannya di sekolah, karena itu perlu diciptakan pemimpin yang efektif dan baik budi pekertinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai edukator selalu memberikan bimbingan dan tauladan kepada guru, karyawan, siswa, serta warga sekolah lainnya ⁸.

b. Peran Manajer

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka didapatkan informasi bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer dalam pelaksanaan program PKB guru, diantaranya: 1) menugaskan dan menempatkan guru sesuai kualifikasi akademik yang dimilikinya; 2) mengembangkan keilmuan guru sesuai tuntutan zaman; 3) merumuskan standar tenaga pendidik yang meliputi: a) kuantitas dan kualitas guru harus mencukupi untuk pelaksanaan kurikulum; b) kebutuhan pengembangan guru teridentifikasi secara sistematis melalui pendidikan lanjutan (S2); c) guru ditugaskan sesuai tugas dan fungsi guru sesuai kualifikasinya; dan d) guru secara teratur melaksanakan pengembangan diri guru; dan 4) kepala madrasah mensosialisasikan dan memotivasi guru untuk mengikuti program PKB.

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk:

1) mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, 2) memberi

⁸ Rudy Saleh, Masluyah Suib, and Herculanus Bahari Sindju, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Efektivitas Layanan Administrasi Di Smp Santu Petrus Pontianak," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 5, no. 2 (2016): 1–17.

kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan 3) mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah⁹.

c. Peran Administrator

Hasil wawancara dan observasi pada beberapa kepala sekolah menyatakan bahwa peran kepala sekolah dalam administrasi sekolah antara lain: (1) ada melakukan suatu kajian atau analisis SWOT dan Need Assessment yang memadai, (2) melibatkan personel-personel tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diberi kewenangan dan kesempatan untuk melaksanakan tugas-tugas layanan administrasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang diembannya, (3) menentukan dan merumuskan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai secara jelas, rinci, operasional dan realistis, (4) menentukan program kerja atau kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan supaya tujuan tersebut bisa terwujud, (5) menentukan personel-personel yang tepat untuk diberi kewenangan dan kesempatan untuk melaksanakan tugas-tugas demi terwujudnya tujuan yang ingin dicapai, (6) menentukan sarana prasarana yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut, (7) menentukan skop atau jangkauan perencanaan yaitu: perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah, dan perencanaan jangka pendek.

Perencanaan layanan administrasi Kepala sekolah sebagai administrator, yang sejatinya adalah guru terqualifikasi yang diberi tugas tambahan menjalankan tugas sekolah, merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah yang dipimpinnya menuju tujuannya¹⁰.

d. Peran Supervisor

Kompetensi supervisi kepala sekolah menjadi instrumen dan jembatan dalam rangka memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi bidang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penguasaan materi ajar, dan penilaian pembelajaran dapat dilakukan secara berimbang,

⁹ Muhammad Gading Priangga and Muhammad Syahidul Haq, "PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0," *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2021): 460–74.

¹⁰ Saleh, Suib, and Sindju, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Efektivitas Layanan Administrasi Di Smp Santu Petrus Pontianak."

berkeadilan, kesetaraan, terbuka dan akuntabel oleh kepala sekolah. Kompetensi supervisi bagi kepala sekolah harus dijalankan secara sejajar, seimbang dan simultan dengan menggerakkan semua elemen dan sistem penyelenggaraan pendidikan di sekolah sebagai sebuah sistem yang stabil dan dinamis.

Kepala sekolah juga dapat memantau penggunaan sumber daya pembelajaran, kurikulum yang tepat, serta memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan menjadi figur yang mampu menyemangati para guru untuk menjalankan tugas pembelajaran secara maksimal sebagaimana yang diamanatkan undang-undang¹¹.

e. Peran Leader

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terungkap bahwa kepala sekolah telah melaksanakan perannya sebagai leader. Pada dasarnya untuk mengukur dan melihat sebuah keberhasilan kepala sekolah sebagai leader yaitu berdasarkan tindakan dan ucapan itu sendiri serta membuat dan melaksanakan program kerja yang dibuat dan menarik anggotanya untuk ikut serta dalam pembuatan dan pelaksanaan program dengan tujuan meningkatkan nilai atau strategi peningkatan lembaga pendidikan melalui prestasi-prestasi yang dimiliki siswa siswi yang berpotensi serta berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Syahidin menyatakan,

“Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan menggerakkan seluruh warga sekolah baik guru, staff dan siswa. Menggerakkan berarti melaksanakan setiap tugas-tugas yang sudah seharusnya. Tidak lain adalah rapat guna perbaikan kinerja sesuai visi dan misi telah ya telah dibuat, sehingga dapat mengoptimalkan hasil. Selain itu, kepala sekolah juga membantu guru dalam pelatihan, perannya dalam membimbing adalah membantu menyusun program pembelajaran yang melibatkan wakil kepala sekolah, guru dan staff. Bimbingan ini dilakukan guna memperjelas program kegiatan sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan.” (Syahidin, wawancara, 25 Mei 2023, 10.30 WIB)

Lebih lanjut lagi, kepala sekolah berperan dengan melakukan evaluasi kegiatan. Setiap ada kegiatan kepala sekolah selalu melakukan evaluasi diakhir guna memperbaiki kinerja serta program kedepannya, dalam pelaksanaan evaluasi kepala sekolah selalu

¹¹ Ilham Ilham, “Kebijakan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar,” *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 2, no. 3 (2021): 154–61, <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.70>.

menerima asumsi dari anggotanya, tidak hanya guru namun juga siswa yang ikut memberikan asumsi melewati guru sebagai penyampai.



Gambar 3. Aktualisasi Peran Kepala sebagai Leader

Kepala Sekolah sebagai leader berperan sebagai pemimpin yang berupaya untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama mencapai tujuan, dengan berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan. Kepala sekolah diharapkan dapat menyediakan peluang pengembangan profesional, memberikan dukungan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, serta mendorong budaya pembelajaran yang berkelanjutan di sekolah ¹²

f. Peran Inovator

Berdasarkan beberapa hasil wawancara beberapa kepala sekolah, peran kepala sekolah sebagai inovator dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilihat dari dimensi konstruktifnya telah memenuhi makna dari konstruktif itu sendiri yaitu membina guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Pembinaan yang sering kepala sekolah lakukan adalah melakukan pemeriksaan perangkat belajar guru sebelum masuk kelas, membentuk kelompok guru mapel untuk saling berdiskusi tentang pembelajaran agar dapat berkembang secara optimal dalam melaksanakan tugasnya melalui program PKB.

Peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru,

¹² Ilham.

mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah dapat mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh sekolah, serta mengembangkan rencana inovasi yang relevan dan terkait dengan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung implementasi program-program inovatif¹³.

g. Peran Motivator

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, seluruh kepala sekolah memahami peran motivator dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan guru. Sebagai pemimpin, kepala sekolah mempunyai peran untuk selalu memotivasi peningkatan mutu guru dan layanan pendidikan di sekolah.

Hasil wawancara dengan Purnomo menyatakan,

“Guru memiliki berbagai karakteristik yang tentunya berbeda-beda. Untuk itu, dibutuhkan perhatian khusus dari kepala sekolah untuk menyampaikan motivasinya kepada masing-masing guru. Kepala sekolah dalam memberikan dorongan guru ketika rapat atau briefing. Kepala sekolah juga memberikan dorongan secara personal kepada masing-masing guru dengan memahami karakteristik masing-masing guru secara mendalam sebelumnya. Cara lain kepala sekolah dalam memotivasi kami adalah dengan memberikan kesempatan dan berbagai informasi terkait workshop, seminar, maupun pelatihan. Selain itu kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi.” (Purnomo, wawancara, 26 Mei 2023, 13.00 WIB)

Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan yang baik pula. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan karena dikolaborasikan dengan kinerja guru¹⁴. Kepala Sekolah sebagai motivator berperan sebagai pemimpin yang senantiasa memberi dorongan agar seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Untuk peranan ini maka kepala Sekolah harus memiliki

¹³ Hamirul Hamirul, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMA Negeri I Muara Bungo,” *Efektor* 6, no. 1 (2019): 52–60, <https://doi.org/10.29407/e.v6i1.12546>.

¹⁴ Ahmad Dzaky, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada Ma Muhammadiyah 1 Banjarmasin,” *Ittihad* 14, no. 26 (2016): 11–18, <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.869>.

kemampuan-kemampuan untuk: mengatur lingkungan kerja, mengatur suasana kerja, menerapkan prinsip, dan memberikan penghargaan dan hukuman ¹⁵.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang Tahun 2023 terdiri dari program pengembangan diri, publikasi ilmiah dan program karya inovatif yang dapat dikategorikan rendah. Beberapa hambatan yang ditemukan diantaranya waktu yang tidak fleksibel, kurangnya pengetahuan, kurangnya sosialisasi, kurangnya pendampingan dan pengarahan, dll; Peran kepala madrasah dalam mendukung pelaksanaan program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) di Kelompok Kerja Guru 016 Kecamatan Gringsing Kabupaten Tahun 2023 diantaranya peran edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Abdulrahim Maruwae, Meyko Panigoro, Nurul Maulida Alwi, and Hapsawati Taan. "PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GURU MELALUI PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH." *Peraturan Menteri Agama RI* 6, no. 4 (2022): 1–12.
- Dzaky, Ahmad. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada Ma Muhammadiyah 1 Banjarmasin." *Ittihad* 14, no. 26 (2016): 11–18. <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.869>.
- Hamirul, Hamirul. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMA Negeri I Muara Bungo." *Efektor* 6, no. 1 (2019): 52–60. <https://doi.org/10.29407/e.v6i1.12546>.
- Hatimah, Huznul, and Andi Nurochmah. "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) Kepada Guru Di SMA Negeri 4 Pangkep." *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 1, no. 2 (2020): 188. <https://doi.org/10.26858/jak2p.v1i2.10168>.
- Ilham, Ilham. "Kebijakan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar."

¹⁵ Ilham, "Kebijakan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar."

- Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 2, no. 3 (2021): 154–61. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.70>.
- Priangga, Muhammad Gading, and Muhammad Syahidul Haq. “PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0.” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2021): 460–74.
- Rohaenah, N. “Peran Kepala Madrasah Dalam Pencapaian Kinerja Madrasah.” *Indonesian Journal of Education Management & ...* 3, no. 2 (2019). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4368%0Ahttps://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/viewFile/4368/3446>.
- Rusdarti, Rusdarti, Achmad Slamet, and Sucihatiningasih Dian Wisika Prajanti. “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Guru Sma Kota Semarang.” *Rekayasa* 16, no. 2 (2019): 271–80. <https://doi.org/10.15294/rekayasa.v16i2.17562>.
- Saleh, Rudy, Masluyah Suib, and Herculanus Bahari Sindju. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Efektivitas Layanan Administrasi Di Smp Santu Petrus Pontianak.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 5, no. 2 (2016): 1–17.
- Susanto, Arif. “Pelaksanaan Pengembangan Keprofesioan Berkelanjutan(PKB) Pada Guru SMK Teknik Otomotif Di Wilayah Purworejo.” In *Seminar Nasional Pendidikan*, 45–57, 2016.
- Tanjung, Rahman, Hanafiah, Opan Arifudin, and Dedi Mulyadi. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2021): 85–100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>.
- Wasono, Muhammad Putro Joko. “Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Negeri.” *Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan* 2, no. 2 (2019): 90–107. <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/pendas/index>.