

Model Pembinaan Kepala Sekolah Melalui Pendekatan Nilai Kearifan Lokal Kakaluargaan Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Agustina Rahmi⁽¹⁾, Dwi Sogi Sri Redjeki⁽²⁾, Eshariyani⁽³⁾, Rasuna⁽⁴⁾, Riska Varna Pariyani⁽⁵⁾, Antung Latifah⁽⁶⁾

^{1,4,5,6}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsad Al- Banjari, South Borneo, Indonesia;

²Universitas Sari Mulia, South Borneo, Indonesia;

³Universitas Palangka Raya, Sentral Boneo, Indonesia;

Email: ¹agustina.rahmi89@gmail.com; ²dwisogi72@gmail.com;

³esyariyani@fkip.upr.ac.id;

⁴nanarasuna071@gmail.com; ⁵riry.smk@gmail.com;

⁶antunglatifah.all@gmail.com

Diterima:22-05-2024; Disetujui:12-07-2024; Dipublikasi:23-07-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi model pembinaan kepala sekolah melalui penerapan nilai kearifan lokal 'kakaluargaan' guna meningkatkan kompetensi profesional guru di SMKN 3 Banjarbaru. Penelitian juga mengkaji implementasi model tersebut serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan solusi yang ditawarkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pembinaan yang digunakan oleh Kepala Sekolah SMKN 3 Banjarbaru meliputi: asesmen, analisis, pemberian saran, evaluasi dan tindak lanjut, pelibatan guru senior, motivasi, serta pengayoman kepada guru. Implementasi model pembinaan oleh kepala sekolah meliputi: a) supervisi: pra observasi, observasi, evaluasi, dan tindak lanjut; b) pembinaan di luar supervisi: berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Solusi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menghadapi tantangan dan hambatan meliputi: merangkul guru, mengikutsertakan guru dalam pelatihan pengembangan profesional, memberikan akses pengembangan profesional, mendorong guru untuk belajar dari sejawat, serta melakukan evaluasi dan umpan balik.

Kata kunci: Model Pembinaan, Nilai Kearifan Lokal, Kakaluargaan, Kompetensi Profesional

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa pembinaan guru sangat penting, terutama dalam hal pengembangan kompetensi profesional guru. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa peningkatan kualitas dan kompetensi guru sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia di Indonesia. Sehingga, profesionalisme guru sangat penting untuk terus berkembang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Guru



juga harus mampu bersaing di arena regional, nasional, dan internasional. (Fathurrahman, 2012)

Guru yang merupakan komponen utama dalam pendidikan, maka dituntut memiliki kompetensi profesional agar dapat melakukan tugas mengajar dengan baik, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini sebagaimana, dipaparkan Depdikbud (2005) menetapkan guru yang profesional memiliki ciri: mempunyai komitmen, menguasai materi, bertanggungjawab, mampu berpikir sistematis, dan melakukan interaksi dan bersikap profesional. Sehingga, untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, dibutuhkan berbagai usaha pembinaan dan pelatihan.

Hawi (2013) menyatakan, bahwa proses belajar mengajar dapat diperbaiki melalui pembinaan guru atau supervisi. Pembina melakukan pembinaan, sasaran pembinaan adalah guru, dan pembinaan dilakukan dalam jangka panjang sehingga pembinaan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Pembinaan yang tepat akan berdampak pada kualitas peserta didik. Guru yang tepat dalam pembinaan akan menghasilkan kompetensi profesionalnya yang tinggi, sehingga guru dapat menjalankan perannya dengan baik, efektif, menginspirasi, dan dapat menciptakan proses belajar mengajar yang berkualitas, yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan nasional dan berkontribusi pada pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

Pembinaan kompetensi profesional guru merupakan tanggungjawab semua pihak, tidak terkecuali kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, dan mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan tersebut. Kepala sekolah juga berperan sebagai fasilitator dalam proses pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa guru memiliki kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan secara teratur. Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk mendorong guru untuk berpartisipasi dalam kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Adapun menurut Saudagar (2011) kemampuan profesional yang dimaksud adalah kemampuan untuk menguasai pengetahuan dalam bidang ilmu, teknologi, atau seni yang dimiliki. Kemampuan ini mencakup penguasaan: a) materi pelajaran, b) konsep dan c) metode disiplin. Peningkatan kompetensi profesional ini dapat dilakukan dengan model pembinaan atau supervisi, yaitu: model supervisi konvensional atau tradisional, model supervisi ilmiah, model supervisi klinis, dan model supervisi artistik. Model-model ini tentu berbeda dalam cara penerapannya.

Pada model supervisi konvensional atau tradisional, kepala sekolah secara langsung mengawasi guru dan memberikan umpan balik berdasarkan apa yang mereka lihat. Mereka juga menetapkan standar yang harus diikuti oleh guru. Sementara itu, model supervisi ilmiah menekankan pada pengumpulan data dan penelitian untuk mengevaluasi praktik pengajaran guru, menggunakan metode

analisis statistik dan penelitian untuk menentukan area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki. Sebaliknya, model supervisi klinis menggunakan pendekatan yang lebih terstruktur dan reflektif, di mana kepala sekolah bekerja secara langsung dengan guru untuk menemukan kekuatan dan kelemahan dalam kurikulum mereka. Namun, model supervisi artistik menekankan hubungan yang dibentuk dengan guru yang dibinanya. Untuk guru merasa dihargai, diakui, dan diterima. Guru didorong untuk kreatif dengan melakukan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan sekolah.

Pada model yang digunakan dalam aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak jarang menggunakan model pembinaan atau supervisi artistik. Hal ini dilakukan agar guru merasa diterima, diakui dan dihargai. Model pembinaan atau supervise artistik yang dilakukan kepala sekolah sebagaimana budaya suku banjar yaitu dengan melakukan model pembinaan secara kakaluargaan.

Pembinaan guru yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang mengambil dan menerapkan filosofi nilai kearifan lokal suku Banjar yang bersifat kakaluargaan akan menciptakan lingkungan pendidikan yang hangat dan memiliki daya dorong yang kuat. Model pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah ini memandang setiap guru dan staf sebagai bagian dari satu keluarga besar, di mana saling menghargai, bekerjasama, tolong menolong dan memberikan perhatian atau membangun kepekaan.

Kepala sekolah yang menerapkan model pembinaan berbasis kearifan lokal kakaluargaan akan berusaha memberikan perhatian dan bimbingan secara profesional dan personal. Hal ini dilakukan untuk memahami kebutuhan, keinginan, dan potensi guru, kepala sekolah berusaha meneliti dan mengenali guru secara menyeluruh. Sehingga, guru merasa diperhatikan, didukung dan termotivasi untuk maju karena lingkungan sekolah merupakan tempat yang nyaman. Selain itu, pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah dirasa penuh dukungan. Kepala sekolah menggunakan kearifan lokal suku Banjar dalam membina guru. Hal ini bertujuan tidak hanya memperkuat budaya lokal tetapi juga agar dapat membentuk guru sebagai pemimpin pendidikan yang peduli dan memahami siswa serta lingkungan. Oleh karena itu, kepala sekolah membina guru berdasarkan filosofi kearifan lokal suku Banjar yang bersifat kakaluargaan akan menciptakan ikatan yang kuat antara guru, siswa, lingkungan dan masyarakat, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Dari paparan diatas, peneliti merasa penting untuk melaksanakan penelitian ini yang bertujuan untuk mengungkap model pembinaan kepala sekolah melalui pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, kemudian mengungkapkan implementasi seperti apa untuk menerapkan model ini. Selanjutnya, menganalisis kendala dan tantangan serta solusi yang diambil apabila terdapat kesulitan dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan pemaparan yang mendalam tentang model pembinaan kepala sekolah melalui pendekatan nilai kearifan lokal

kakaluargaan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, impelementasi dan memberikan rekomendasi untuk mengatasi kendala yang muncul dalam pelaksanaannya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan berusaha meneliti fenomena atau keadaan sosial secara deskriptif. Penelitian ini juga merupakan penelitian lapangan, di mana peneliti secara langsung terjun ke lapangan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena dan keadaan yang diamati. Adapun, sumber data didapat dari hasil melalui wawancara dengan kepala SMKN 3 Banjarbaru, Tajuddin, S.Pd., MM; guru Cicik Sulistryoningsih, S.Pt., M.Pd; Sri Indiarti, S.Pd; dan Fenty Rahayu, S.Si.

Adapun, teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang memungkinkan untuk memperoleh pandangan yang mendalam, luas dan beragam tentang fenomena yang diteliti. Selanjutnya, data dianalisis melalui teknik analisis data, yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang relevan dari makna dan tafsiran dari semua data yang dikumpulkan. Sehingga, mampu menggambarkan dan menganalisis situasi yang terjadi secara menyeluruh tentang fenomena sosial yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang model pembinaan kepala sekolah dengan menggunakan pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru berasal dari teori Eisner (2005), yang didukung oleh pendekatan yang dikemukakan oleh Suhertian (2000). Ada tiga pendekatan supervisi yang berbeda: direktif, non-direktif, dan kolaboratif.

Tajuddin, S.Pd.,MM sebagai kepala SMKN 3 Banjarbaru, memaparkan tentang model pembinaan kepala sekolah dengan menggunakan pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. “Dalam pembinaan saya berusaha melakukan asesmen terlebih dahulu untuk mendapatkan informasi melalui pengamatan dan diskusi terkait bagaimana proses belajar-mengajar berlangsung dan hasil dari pembelajaran. Setelah mendapatkan informasi saya akan berusaha memetakan kebutuhan seperti apa yang diperlukan. Setelah itu saya memberikan saran, arahan dan motivasi untuk guru. Jika terlihat terjadi perbaikan maka saran dari hasil diskusi tersebut diteruskan. Jika sebaliknya maka akan dilakukan perbaikan. Pada pembinaan guru saya juga melibatkan dan berkolaborasi dengan guru-guru senior. Hal ini dilakukan dengan harapan mereka dapat membantu dalam aktivitas supervisi dan pemecahan masalah. Selain itu, guru senior juga dapat menjadi pendorong terciptanya budaya kerja dan pembinaan yang baik sehingga meningkatkan kompetensi semua guru. Adapun, pada guru senior sendiri aktivitas supervisi dilakukan oleh kepala sekolah. Selain itu saya juga memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti komunitas

belajar di dalam sekolah maupun di luar sekolah, misalnya dengan mendorong guru untuk mengikuti pelatihan di PMM maupun selain itu. Hal ini untuk mendukung peningkatan kompetensi guru. Pada program untuk meningkatkan kompetensi guru sendiri. Sekolah rutin mengadakan IHT (In House Training) 2 kali dalam setahun berupa pelatihan internal sekolah dan MGMP untuk meningkatkan kompetensi Pendidik dan Tenaga Pendidik. Tidak lupa, saya berusaha mendorong kreativitas guru agar mampu menginspirasi juga pada guru-guru lain.”

Cicik Sulistryoningsih, S.Pt., M.Pd., Sri Indarti, S.Pd., dan Fenty Rahayu, S.Si sebagai guru di SMKN 3 Banjarbaru memperkuat bahwa model pembinaan kepala sekolah SMKN 3 Banjarbaru menggunakan pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru:

“Kepala sekolah dan guru senior melakukan tugas supervisi atau pembinaan dengan baik. Guru juga diajak menganalisis, melihat kebutuhan dan kemampuan siswa. Sehingga guru merasa terbantu dan merasakan kehadiran kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah, merancang berdasarkan kebutuhan serta mevaluasi dan meningkatkan kualitas dalam pembelajaran. Kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya dan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk hadir serta mendukung komunitas belajar sekolah, IHT (In House Training), MGMP, mengundang guru tamu ke sekolah dan memagangkan guru. Guru-guru diberikan fasilitas dan kesempatan pula untuk mengutarakan harapan dalam pengembangan dan peningkatan profesional guru, sehingga guru merasa terakamodir.”

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa model pembinaan yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru menggunakan pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan, yang mengutamakan prinsip-prinsip saling mendukung dan kebersamaan. Hal-hal berikut dilakukan:

Pertama, kepala sekolah melakukan asesmen untuk mendapatkan informasi melalui pengamatan dan diskusi terkait proses belajar-mengajar serta hasil pembelajaran. Observasi ini bertujuan untuk memahami situasi di kelas dan mengidentifikasi hal apa saja yang diperlukan untuk dilakukan perbaikan. Setelah itu, kepala sekolah mencoba memetakan kendala atau kesulitan dan kebutuhan yang diperlukan untuk peningkatan kompetensi guru, baik program yang dapat menunjang dan meningkatkan kompetensi guru dengan menentukan pelatihan ataupun hal atau sumber daya apa yang diperlukan untuk kebutuhan guru. Hal ini sebagaimana pendapat Bafadhal (2003) bahwa pembinaan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan memastikan komitmen dan pembinaan kemampuan berupa: pelatihan, pendidikan lanjutan, supervisi pengajaran merupakan pembinaan kemampuan.

Selanjutnya, kepala sekolah memberikan saran, arahan, dan motivasi kepada guru. Saran ini diberikan berdasarkan fakta yang ditemui dan bersifat konstruktif, dengan tujuan guru mendapatkan umpan balik yang tepat, jelas dan

spesifik. Kepala sekolah kemudian memastikan, apakah saran dan arahan tersebut diimplementasikan dengan baik ataukah tidak. Kepala sekolah selanjutnya melakukan evaluasi dan menindaklanjuti hasil dari saran dan arahan yang diberikan, apakah dibutuhkan perbaikan atau tidak.

Pada implementasi di lapangan, kepala sekolah juga melibatkan guru-guru senior dalam aktivitas supervisi dan pemecahan masalah. Kerjasama, saling membantu dan saling mendukung ini tidak hanya dapat membantu guru menyelesaikan hal yang dihadapi dalam proses belajar mengajar, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang positif. Dengan melibatkan guru senior. Hal ini sebagaimana pendapat Purwanto (2005) Pembinaan guru di bidang pendidikan adalah proses pembimbing dari pihak yang berkopetensi kepada guru dan personel sekolah lainnya untuk menangani belajar siswa untuk meningkatkan lingkungan belajar mereka dan memungkinkan siswa mencapai hasil belajar yang lebih baik. Kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan yang baik, di mana semua guru saling dan merasa didukung serta dihargai.

Terakhir, kepala sekolah memotivasi dan mendorong guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti pelatihan, program, dan kegiatan, baik di dalam maupun di luar sekolah. Kepala sekolah juga berusaha menjadi pengayom di sekolah, membimbing guru-guru tidak hanya karena tugas sebagai pemimpin, tetapi juga dengan tulus memperhatikan pengembangan profesional guru. Pendekatan kekeluargaan ini mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kompetensi profesional seluruh guru di sekolah.

Selanjutnya, peneliti melihat apa yang dilakukan kepala sekolah dalam penerapan model pembinaan kepala sekolah dengan menggunakan pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan. Tajuddin, S.Pd., MM, Kepala SMKN 3 Banjarbaru memaparkan:

“Langkah-langkah yang saya lakukan dalam melakukan supervisi, yaitu: a) Melakukan supervisi atau pembinaan atau Membuat SK dan pembagian tugas, b) Guru diberikan penyampaian terlebih dahulu untuk disupervisi agar memiliki kesempatan untuk menyiapkan perangkat yang akan disupervisi dengan terlebih dahulu berdiskusi dengan supervisor, c) Melakukan pra observasi, d) Hadir dan mengamati pada saat observasi dikelas, dan e) Melakukan percakapan pasca observasi untuk melakukan evaluasi dan tindaklanjut serta menentukan solusi yang tepat, baik dalam menggunakan model atau strategi pembelajaran. Pada pembinaan guru, saya tidak membatasi hanya pada saat supervisi dilakukan pembinaan, tetapi juga diluar hal tersebut bisa juga dilakukan sharing terkait pelaksanaan pembelajaran. Dimana saya memposisikan diri tidak hanya sebagai pimpinan tetapi juga sebagai orangtua yang membimbing anak buahnya.”

Cicik Sulistryoningsih, S.Pt., M.Pd., Sri Indarti, S.Pd., dan Fenty Rahayu, S.Si. selaku guru di SMKN 3 Banjarbaru menjelaskan dan memperkuat pendapat

kepala sekolah tentang implementasi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru melalui model pembinaan melalui pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan.

“Guru dilakukan pembinaan melalui supervisi dengan melakukan observasi kelas. Kemudian kepala sekolah mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas. Selanjutnya, kepala sekolah melakukan evaluasi dan memberi solusi berupa saran dan pandangan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kepala sekolah ketika memberikan pembinaan pun berusaha mengarahkan dan menuntun dengan baik.”

Dari panyampaian di atas dapat disimpulkan bahwa Implementasi model pembinaan kepala sekolah melalui pendekatan nilai kearifan lokal kekeluargaan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dilakukan melalui serangkaian langkah yang bersifat runtut dan berfokus pada nilai kebersamaan, saling mendukung dan membantu. Adapun, rangkaian pelaksanaan model pembinaan kepala sekolah melalui pendekatan nilai kearifan lokal, yaitu:

Pertama, kepala sekolah melakukan supervisi atau pembinaan dengan mempersiapkan pra-observasi. Pada tahap ini, kepala sekolah terlebih dahulu *sharing* dengan guru mengenai rencana pembelajaran dan metode yang akan digunakan, kemudian memastikan semua persiapan telah dilakukan oleh guru dengan baik.

Selanjutnya, kepala sekolah mengamati proses pembelajaran di kelas secara langsung untuk melihat bagaimana guru mengimplementasikan rencana pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa. Pengamatan ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan hal yang memerlukan perbaikan dalam strategi mengajar guru.

Setelah dilakukan pengamatan atau observasi, kepala sekolah melakukan evaluasi dan tindak lanjut dengan mendiskusikan hasil pengamatan bersama guru. Dalam diskusi ini, kepala sekolah memberikan umpan balik yang bersifat konstruktif, mendorong aspek positif untuk terus dilanjutkan dan dikembangkan serta memberikan solusi dan saran pada hal yang perlu dilakukan perbaikan. Kunandar (2007) menguatkan tahapan dalam pembinaan profesional guru mencakup: a) merancang dan merencanakan program pembelajaran; b) mengembangkan program pembelajaran; c) mengelola pelaksanaan program; d) menilai proses dan hasil pembelajaran; dan e) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program pembelajaran. Solusi yang diberikan tidak hanya berdasarkan observasi kepala sekolah tetapi juga melibatkan masukan dari guru, sehingga guru merasa diakomodasi pendapatnya.

Selain itu, pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya dilakukan pada saat supervisi formal saja tetapi juga di luar waktu supervisi. Hal ini sebagaimana pendapat Satori (1989) yang menyatakan pembinaan untuk meningkatkan profesional guru adalah upaya untuk membantu, mendorong, dan memberikan kesempatan kepada guru secara maksimal untuk meningkatkan

profesionalnya sehingga mereka dapat melaksanakan tugas utama mereka, yaitu mengajar. Kepala sekolah membuka peluang seluas-luasnya untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan terkait pelaksanaan pembelajaran. Kepala sekolah juga berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pertumbuhan profesional guru. Pada saat diskusi diluar waktu supervisi, maka kepala sekolah memposisikan diri tidak hanya sebagai pimpinan tetapi juga sebagai orang tua yang membimbing dan mendukung anak buahnya, dengan berusaha membangun hubungan yang kuat dan saling percaya.

Dengan pendekatan kekeluargaan ini, kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang harmonis dan memberi dukungan penuh, sehingga guru merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga memperkuat ikatan antar anggota sekolah.

Selanjutnya, peneliti memastikan bagaimana kepala sekolah menangani masalah dan hambatan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Menurut Tajuddin, S.Pd., MM, Kepala SMKN 3 Banjarbaru, hasilnya menunjukkan bahwa:

“Hal pertama yang kami lakukan yaitu dengan merangkul, mendorong dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya dengan mengikut sertakan guru dalam pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru agar semakin terbuka wawasan guru baik dalam menetapkan dan mengimplementasikan metode, model dan strategi pembelajaran seperti apa yang tepat untuk pembelajaran yang ia pegang, guru juga diberikan akses dan kebijakan yang seluas-luasnya dalam peningkatan kompetensi, guru diajak untuk magang, melihat/ belajar dan berkolaborasi kepada guru yang lebih berpengalaman. Setelah itu dilakukan evaluasi dan feedback berupa diskusi terkait saran dan arahan yang diberikan.”

Hal ini di perjelas dan diperkuat oleh guru Cicik Sulistryoningsih, S.Pt.,M.Pd, Sri Indarti, S.Pd dan Fenty Rahayu, S.Si.,terkait solusi yang dilakukan kepala sekolah apabila terdapat tantangan dan hambatan yang dihadapi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dengan:

“Kami terkadang berkonsultasi terkait tantangan yang kami hadapi kepada kepala sekolah. Dan kepala sekolah senantiasa memberikan saran berbasis masalah yang dihadapi dan kebutuhan yang diperlukan guru. Selain itu, kepala sekolah seringkali mengajar untuk memaksimalkan potensi dan sumber daya yang ada dalam memaksimalkan pelaksanaan tugas guru. Kepala sekolah senantiasa berpesan bahwadalam pelaksanaan tugas guru, guru tidak boleh keluar dari koridor tujuan, visi dan misi sehingga tugas yang dilakukan guru dapat terarah.”

Dari panyampaian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam peningkatan kompetensi profesional guru, kepala sekolah mengambil berbagai solusi yang bersifat menyeluruh dan upaya dalam bentuk dukungan. Hal ini tercermin dari:

Pertama, kepala sekolah merangkul, mendorong, dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Hal ini dilakukan dengan memberikan dorongan, penghargaan dan pemahaman akan pentingnya peningkatan kompetensi profesional guru. Memotivasi dapat mendorong guru untuk aktif menyelesaikan tugas dengan baik. (Aminah, 2012)

Kepala sekolah juga mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan pengembangan profesional. Pelatihan ini dapat berupa workshop, seminar dan lain-lain, yang relevan dengan kebutuhan dan minat guru, sehingga guru mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diaplikasikan dalam proses pembelajaran.

Selain itu, kepala sekolah memberikan akses dan kebijakan yang seluas-luasnya untuk peningkatan kompetensi profesional guru. Misalnya, kepala sekolah menyediakan waktu dan sumber daya yang diperlukan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan mendorong partisipasi aktif dalam komunitas untuk pengembangan profesional guru. Hal ini karena, pengalaman yang diberikan dalam pelaksanaan proses pembelajaran oleh guru memiliki peluang terjadinya pembelajaran yang berkualitas dan bermakna. (Fadhilaturrehmi, 2018)

Guru juga diajak untuk magang, melihat, belajar, dan berkolaborasi dengan guru yang lebih berpengalaman. Program magang ini memberikan kesempatan bagi guru untuk mengamati praktik belajar mengajar yang baik, sehingga dapat *sharing*, mendapatkan bimbingan dan arahan terkait metode, model, strategi dan teknik pengajaran yang tepat dan baik.

Terakhir, kepala sekolah melakukan evaluasi dan feedback melalui diskusi yang bersifat membangun. Kepala sekolah merefleksi bersama guru untuk membahas kemajuan, tantangan yang dihadapi, dan solusi yang dirasa tepat. Diskusi ini tidak hanya membantu dalam menemukan cara-cara untuk mengatasi hambatan tetapi juga memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru, menciptakan lingkungan kerja baik dan mendukung.

Dengan langkah-langkah ini, kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru memiliki peluang dan dukungan yang diperlukan untuk berkembang secara profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN

Model pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMKN 3 Banjarbaru melalui pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru mencakup: a) Melakukan penilaian melalui pengamatan dan diskusi mengenai proses belajar-mengajar dan hasil pembelajaran. b) Menentukan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan guru. c) Memberikan saran, arahan, dan motivasi kepada guru. d) Menindaklanjuti saran, arahan, dan motivasi tersebut untuk memastikan apakah dilanjutkan atau tidak demi perbaikan. e) Terlibat dan bekerja sama dengan guru senior untuk

membantu dalam proses belajar-mengajar. Selama program pembinaan, kepala sekolah berupaya mengarahkan dan membimbing guru untuk bertindak sebagai pemimpin dan pengayom di sekolah. Implementasi model pembinaan dengan pendekatan nilai kearifan lokal kakaluargaan dilakukan dengan: a) Melakukan supervisi atau pembinaan. b) Melakukan pra-observasi. c) Hadir dan mengamati saat observasi di kelas. d) Melakukan evaluasi dan tindak lanjut serta menentukan solusi yang tepat melalui diskusi bersama guru. Selain itu, kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru baik saat supervisi maupun di luar supervisi, dengan mengadakan perbincangan tentang pelaksanaan pembelajaran. Kepala sekolah bertindak sebagai orang tua dan pemimpin sekaligus. Solusi yang diterapkan oleh kepala sekolah SMKN 3 Banjarbaru ketika menghadapi tantangan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru meliputi: a) Merangkul, mendorong, dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kemampuan mereka. b) Menyertakan guru dalam pelatihan pengembangan profesional. c) Memberikan akses dan kebijakan yang luas untuk peningkatan kompetensi. d) Mengajak guru untuk magang, belajar, dan berkolaborasi dengan guru yang lebih berpengalaman. e) Melakukan evaluasi dan diskusi tentang saran dan arahan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Dkk. (2012). Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Oleh Kepala Sekolah Pada Smp Negeri 2 Kota Sigli. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 1, No. 1, Agustus 2012
- Bafadal, I. (2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdikbud. (2005). *Menetapkan Guru Profesional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Eisner, Elliot W. (2005). *Reimagining Schools: The Selected Works Of Elliot W. Eisner*. New York: Routledge Taylor And Francis Group.
- Fadhilaturrahmi, Dkk. (2018). "Analisis Kemampuan Guru Sekolah Dasar Dalam Implementasi Pembelajaran Tematik Di Sd." *Jurnal Basicedu Vol 2 No 2* (2018).
- Fathurrahman, F., Suryana, A. *Guru Profesional*. (2012) Bandung: Pt Refika Aditama.
- Hawi, A. (2013) *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Ktsp) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Purwanto. (2005). *Tujuan Pendidikan Dan Hasil Belajar*. Jakarta: Jurnal Teknodik Depdiknas.
- Sahertian, Piet A. (2000). *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Akademik*. Jakarta: Bineka Cipta.

- Satori, D. (1989). Pengembangan Model Supervisi. Disertasi Doktor SPS IKIP Bandung.
- Saudagar, F & Idrus, A. (2011). Pengembangan Profesionalitas Guru. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ayat (1) Bab I Ketentuan Umum Tentang Guru dan Dosen.