

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONAL TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SMA NEGERI 5 DARUSSALAM BANDA ACEH

Bustamar¹, Jamaluddin Idris², Khairuddin³

¹⁾ Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh 23111, Indonesia

Email: bustamar.kluet72@gmail.com

Abstract: *The school head master of the school, who has a very important role and position in developing professional educational staffs. The aim of this research is to describe about the school head master strategy in the process of planning design, implementation, and avoiding program in developing the professional educational staffs at Senior High School 5 Darussalam, Banda Aceh. The method used in this study is descriptive qualitative through the data collection through observations, interviews, and documentations. The findings show that the efforts being carried out by the school head master in planning was preceded by understanding the vision and mission as within it is described the future picture and insight that must be developed. The implementation of the professional development of education staff was through workshops, seminars, educational training, guiding through annual program, the implementation of the annual program, increasing the work disciplines, creating the loyalty. All these things were being conducted by the school head master, though in its implementation still experiencing the obstacles as it is because that some educational staffs at Senior High School 5 Darussalam, Banda Aceh are still do not deeply understand about their core works. While avoiding professional developing educational staffs carried out by the school head master is through controlling. Supervising, evaluating and guiding upon the program.*

Keywords: *Planning, Implementation and Avoiding*

Abstrak: Kepala sekolah merupakan manajer pendidikan di sekolah yang mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pengembangan profesional tenaga kependidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang strategi kepala sekolah dalam perencanaan program, pelaksanaan program, dan pengendalian program dalam rangka pengembangan profesional tenaga kependidikan pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan tehnik pengumpulan data observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan profesional tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui perencanaan program yang disusun berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah sudah sesuai dengan unsur, syarat, dan fungsi perencanaan, dalam hal ini kepala sekolah telah dapat membuat program-program pengembangan. Pelaksanaan program pengembangan profesional tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui workshop, seminar, pendidikan, pelatihan, pembinaan melalui program kerja tahunan, pelaksanaan program kerja tahunan, meningkatkan disiplin kerja, dan membina loyalitas. Semua program kerja ini telah dilaksanakan oleh kepala sekolah, walaupun dalam pelaksanaannya masih mengalami kendala-kendala yang dihadapi, hal ini dikarenakan ada sebahagian tenaga kependidikan pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh belum memahami secara mendalam tentang tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sedangkan pengendalian program pengembangan profesional tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melalui pengawasan, kontroling, evaluasi, dan pembinaan terhadap pelaksanaan program.

Kata kunci: Perencanaan, Pelaksanaan dan Pengendalian

PENDAHULUAN

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk melaksanakan kepemimpinan di sekolah dan memiliki nilai lebih dari guru dan rekan-rekan sejawatnya, kelebihan yang dimiliki bisa karena kesenioran, kecerdasan, bakat kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi dan lain sebagainya.

Wahjosumidjo (2005:83) mengartikan bahwa: Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan. Pemberdayaan berarti meningkatkan kemampuan secara fungsional berdasarkan tugas pokok, fungsi dan jabatan, dengan potensi yang ada di sekolah dengan seoptimal mungkin dapat mendukung tercapainya tujuan sekolah, hal ini jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi manajemennya dengan baik dan benar, seperti perencanaan (*planning*) pelaksanaan (*implementation*), dan pengendalian (*Controlling*) program pendidikan terhadap peningkatan kualitas tenaga kependidikan di sekolah.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Dalam pengembangan profesional tenaga kependidikan pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh kepala sekolah harus memiliki

sedikitnya tiga fungsi manajemen yang harus diketahui dalam pelaksanaan kepemimpinan sekolah yaitu: perencanaan program, pelaksanaan program dan pengendalian terhadap pelaksanaan program tersebut.

1. Perencanaan Program

Perencanaan (*planning*) merupakan suatu proses persiapan kegiatan-kegiatan administrasi secara sistematis sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, baik dalam program jangka pendek, menengah maupun program jangka panjang. Perencanaan di sekolah merupakan tolak ukur yang harus dibuat oleh seorang kepala sekolah terutama dalam menjalankan administrasi dan manajemen sekolah.

Berdasarkan hal tersebut, aspek-aspek yang perlu direncanakan harus memenuhi standar kompetensi yang berfokus pada tujuan pendidikan, untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya kepala sekolah harus mengetahui dan mempersiapkan perangkat yang harus dilaksanakan dalam merencanakan suatu program kegiatan, baik dari segi unsur, syarat dan fungsi perencanaan.

Menurut Anen (Usman 2006:55) menyebutkan bahwa jenis perencanaan adalah:

- a. Perencanaan dari Atas ke Bawah (*Top Down Planning*)
Perencanaan ini dibuat oleh pucuk pimpinan dalam suatu struktur organisasi, misalnya pemerintah pusat yang selanjutnya perencanaan tersebut disampaikan ke tingkat provinsi/kabupaten/kota untuk ditindaklanjuti. Perencanaan ini di sebut

juga sebagai perencanaan makro atau perencanaan nasional.

b. Perencanaan dari Bawah ke Atas (*Bottom-Up Planning*)

Perencanaan ini dibuat oleh tenaga perencana di tingkat bawah dari suatu struktur organisasi, misalnya dibuat di provinsi/kabupaten/kota untuk disampaikan ke pemerintah pusat. Perencanaan ini dapat pula dibuat oleh kepala sekolah untuk disampaikan ke Kepala Dinas Pendidikan setempat, atau guru kepada kepala sekolah.

c. Perencanaan Menyerong ke samping (*Diagonal Planning*)

Perencanaan ini dibuat oleh pejabat lain bersama-sama dengan pejabat yang berada di level bawah di luar struktur organisasinya.

d. Perencanaan Mendatar (*Horizontal Planning*)

Perencanaan mendatar biasanya dibuat pada saat membuat perencanaan lintas sektor oleh pejabat selevel. Misalnya, perencanaan peningkatan sumber daya manusia melibatkan pejabat Departemen Pendidikan, Departemen Agama, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Kesehatan, dan Departemen Sosial.

e. Perencanaan Menggelinding (*Rolling Planning*)

Perencanaan menggelinding dibuat oleh pejabat yang berwenang dalam bentuk perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek dinilai setiap tahun pencapaian kinerjanya, kemudian dilanjutkan tahun berikutnya sehingga perencanaan jangka menengah tercapai. Demikian seterusnya. Perencanaan ini menghasilkan rencana tahunan, rencana lima tahunan atau rencana strategi (renstra).

f. Perencanaan Gabungan Atas ke Bawah dan sebaliknya Bawah ke Atas (*Top Down*

Planning and Bottom-Up Planning)

Perencanaan ini dibuat untuk mengakomodasi kepentingan pemerintah pusat dengan pemerintah provinsi/kabupaten/kota. Oleh sebab itu, pembuatannya melibatkan partisipasi aktif kedua belah pihak.

Perencanaan merupakan kontrol pelaksanaan program kegiatan, tanpa rencana, kontrol tidak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol pelaksanaan tidak dapat diketahui berhasil atau tidaknya suatu program kegiatan.

Di SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh, sudah memiliki program perencanaan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, hal ini terbukti bahwa kepala sekolah sudah dapat melaksanakan program kegiatan dalam rangka pengembangan profesional tenaga kependidikan, melalui workshop, seminar, pendidikan, pelatihan, dan lain sebagainya.

2. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan (*implementation*), program pendidikan di sekolah merupakan tugas pokok kepala sekolah, pelaksanaan kepemimpinan pendidikan ini sangat ditentukan oleh watak dan kepribadian seseorang, apabila ia mampu berfikir dengan baik, maka yang dilakukan itu akan sangat baik.

Kepala sekolah seorang pemimpin di sekolah yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan sekolah ditentukan oleh pimpinan sekolah tersebut dalam menjalankan proses pendidikan disekolah.

Dalam rangka pelaksanaan program pendidikan kepala sekolah harus memiliki strategi yaitu:

a. Strategi kepala sekolah sebagai *educator*

Sebagai *educator*, kepala sekolah harus dapat memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan memberikan memotivasi kepada para tenaga kependidikan agar lebih giat dalam bertugas dan meningkatkan prestasinya, serta dapat menggunakan waktu bekerja secara efektif dan efisien untuk kepentingan bersama.

b. Strategi kepala sekolah sebagai *manajer*

Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah, seorang manajer harus dapat memenej semua persoalan yang terjadi di sekolah, serta mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan.

c. Strategi kepala sekolah sebagai *administrator*

Sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara khusus, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk

mengelola staf, kurikulum, administrasi peserta didik, personalia, sarana dan prasarana, kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

d. Strategi kepala sekolah sebagai supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Strategi kepala sekolah sebagai *leader*

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan mengawasi, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2005:110) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

f. Strategi kepala sekolah sebagai *innovator*

Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara (*konstruktif*) mendorong

dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas, (*kreatif*) berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya, (*delegatif*) berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing, (*integratif*) mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan produktif, (*rasional dan objektif*) berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif, (*pragmatis*) menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan yang dimiliki sekolah, (*keteladanan*) yaitu berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik, (*disiplin*) berusaha melaksanakan kegiatan dengan tepat guna, tepat sasaran dan tepat waktu, serta (*adaptabel dan fleksibel*) mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.

g. Strategi kepala sekolah sebagai *motivator*

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik seperti lingkungan yang kondusif yang akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan

tugas-tugasnya, pengaturan suasana kerja yang baik seperti iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan, menanamkan disiplin kepada semua bawahannya, memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya agar cepat terlaksana dan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, dan mendorong untuk melakukan pekerjaan lebih giat lagi.

Dalam perencanaan program pendidikan, Kepala SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh telah membuat program perencanaan sesuai dengan kebutuhan sekolah, adapun program yang telah direncanakan, seperti workshop, seminar, pendidikan, pelatihan, dan lain sebagainya.

3. Pengendalian Program

Pengendalian sering juga sebutkan dengan istilah pengawasan, terutama di lingkungan sektor publik (pemerintah). Pengawasan adalah seluruh proses kegiatan penilaian terhadap obyek pengawasan dan atau kegiatan tertentu dengan tujuan untuk memastikan apakah pelaksanaan tugas dan fungsi obyek pengawasan dan atau kegiatan tersebut telah sesuai dengan yang ditetapkan. (*Keputusan PAN Nomor: 19/1996 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya*).

Adapun perbedaan antara pengawasan dengan pengendalian adalah pengawasan tidak disertai tindak lanjut, tetapi cukup melapor saja,

sedangkan pengendalian disertai tindak lanjut, yang bertujuan untuk menjamin kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan.

Menurut Lanri (Usman 2006:401) “pengawasan ialah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula”.

Pengendalian merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijaksanaan, instruksi, rencana dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pengendalian juga bagian dari fungsi manajemen, (*Leslie W. Rue and Lloyd L. Byars, 2000 akses internet 9 Maret 2011*). Fungsi *controlling* berperan untuk mendeteksi deviasi atau kelemahan yang perlu perbaikan terhadapnya menjadi umpan balik dari suatu kegiatan yang dimulai dari tahap perencanaan hingga tahap pelaksanaan.

Adapun hal-hal yang diawasi dan yang dikendalikan adalah perencanaan program, pelaksanaan program, dan pengendalian itu sendiri, dalam arti lain pengendalian ialah memantau, menilai, dan melaporkan kemajuan proyek disertai tindak lanjutnya.

Schermerhon (Syaodih, dkk 2006:37) merumuskan bahwa, sasaran dari pengendalian adalah agar tercapai hasil yang diharapkan dan pencapaian hasil ini dilakukan melalui monitoring dan kegiatan-kegiatan perbaikan.

Dalam pengendalian program pengembangan profesional tenaga kependidikan

mempunyai langkah-langkah yang harus dipersiapkan oleh kepala sekolah yaitu:

1. Alat pengamatan yang mendeteksi, mengamati, dan mengukur atau menguraikan kegiatan-kegiatan yang dikendalikan (*observer, detector, dan sensor*).
2. Alat penilai yang mengevaluasi unjuk kerja dari suatu kegiatan atau organisasi, biasanya berhubungan dengan standar tertentu (*evaluator, asesor, dan selector*).
3. Alat modifikasi perilaku untuk mengubah unjuk kerja jika diperlukan (*director, modifier, dan efektor*).
4. Alat untuk memperluas informasi ke alat lain (jaringan Komunikasi)

Kemudian ada beberapa prinsip pengendalian yang harus diperhatikan :

- a. Pengendalian harus bersifat menyeluruh, meliputi seluruh aspek program: personel, pelaksanaan program, material, hambatan-hambatan dan mencari jalan keluarnya.
- b. Pengendalian dilakukan oleh semua orang yang terlibat dalam program. pengendalian bukan hanya dilakukan oleh pimpinan atau petugas-petugas yang ditunjuk tetapi semua petugas pelaksanaan program mempunyai tanggung jawab melakukan pengendalian.
- c. Pengendalian harus bersifat diagnostik, tidak bertujuan untuk mencari kesalahan-kesalahan personel atau bawahan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka pengembangan profesional tenaga kependidikan

pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh, terhadap pengendalian perencanaan program, pelaksanaan program, dan pengendalian program pengembangan profesional tenaga kependidikan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode diskriptif untuk mengkaji secara komprehensif terhadap fenomena-fenomena dan kejadian yang terjadi di lokasi penelitian sehingga permasalahan tersebut memperoleh makna yang lebih mendalam terutama tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesional Tenaga Kependidikan pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Penelitian diskriptif adalah suatu bentuk penelitian untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia.

HASIL PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian bahwa, peningkatan mutu dan kualitas tenaga kependidikan merupakan tugas utama yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, dengan profesionalisme yang dimilikinya, pengembangan profesional tenaga kependidikan dapat dilakukan beberapa fungsi pokok manajerial kepala sekolah yaitu fungsinya sebagai perencanaan program,

pelaksanaan program, dan pengendalian program.

1. Strategi kepala sekolah dalam perencanaan program.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh informasi bahwa langkah pertama yang dilakukan dalam rangka pengembangan profesional tenaga kependidikan pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh adalah melihat program yang telah dibuat oleh sekolah yang berdasarkan pemahaman terhadap visi dan misi.

Berdasarkan hasil telaah dokumentasi pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh dijelaskan bahwa, visinya adalah untuk melahirkan lulusan yang menguasai ilmu pengetahuan, cakap dan berbudi pekerti luhur, serta berbudaya, sedangkan misinya yaitu: (1) meningkatkan prestasi di bidang akademik berwawasan teknologi dan agama, (2) meningkatkan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai agama dan budaya bangsa, (3) meningkatkan prestasi dan kreatifitas siswa di bidang agama, seni budaya dan olah raga, sesuai dengan potensi minat dan bakat yang dimiliki, (4) meningkatkan etos kerja dengan penuh semangat, disiplin, ikhlas dan bertanggung jawab, (5) menumbuhkan semangat solidaritas, kepedulian sosial dan cinta lingkungan yang bersih dan sehat.

Sedangkan tugas kepala sekolah adalah melaksanakan kewenangan terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai fungsi organisasi sekolah yaitu.

- a. Merumuskan kebijakan teknis dalam bidang pendidikan.
- b. Melaksanakan tugas teknis operasional dalam bidang pendidikan.
- c. Melaksanakan pelayanan teknis administrasi disekolah.

Hal ini sesuai hasil penelitian bahwa, kepala sekolah selalu melaksanakan tugas-tugas administrasi, terbukti bahwa kepala sekolah selalu membuat laporan bulanan terhadap penyelenggaraan dan pelaksanaan sekolah tersebut.

Untuk menjalankan tugas pokok kepala sekolah sebagai tugas administrasi, langkah awal yang dilakukan oleh kepala adalah melihat perencanaan program yang akan dilaksanakan dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kependidikan.

2. Strategi kepala sekolah dalam pelaksanaan program

Untuk peningkatan kualitas tenaga kependidikan tidak terlepas dari peran sertanya kepala sekolah dalam melaksanakan program pengembangan profesional tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa, ada beberapa program yang telah direncanakan dan dapat dilaksanakan yaitu :

- a. Workshop dan seminar-seminar

Pelaksanaan workshop dan seminar-seminar ini dilakukan untuk membicarakan dan membahas tentang program-program yang akan di laksanakan sekarang dan masa yang akan datang, workshop dan seminar merupakan sebagai wadah peningkatan kualitas pendidikan

dan juga peningkatan mutu sumber daya manusia sekaligus untuk evaluasi program, program mana yang telah dilaksanakan dan program mana yang belum selesai dan program mana yang akan didahulukan untuk dilaksanakan pada masa yang akan datang, dalam artian seorang tenaga kependidikan melihat kembali keberhasilan apa yang telah tercapai dan program mana yang belum terlaksana.

- b. Pendidikan dan Pelatihan.

Program ini merupakan salah satu bentuk kegiatan untuk pengembangan sumber daya manusia secara pribadi (*Personil Development*) yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan ini merupakan bentuk peran aktifnya kepala sekolah dalam pengembangan profesional tenaga kependidikan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas tenaga kependidikan.

3. Pembinaan Melalui Program Kerja Tahunan

Melalui program kerja tahunan kepala sekolah melaksanakan program pembinaan, penilaian, pengawasan.

Kepala sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui diskusi, wawancara, dan tanya jawab dengan tenaga kependidikan secara terbuka, yang bertujuan untuk memperoleh data

dan informasi mengenai hal-hal yang menyangkut tentang pelaksanaan program yang akan dilaksanakan, membicarakan kendala-kendala dan mencari masukan baik dari kepala sekolah maupun tenaga kependidikan sehingga saling mengevaluasi terhadap program yang telah direncanakan, dan nantinya dari laporan yang diterima oleh kepala sekolah akan diagendakan untuk dianalisis kembali melalui rapat dengan tenaga kependidikan lainnya.

4. Pelaksanaan Program Tahunan

Dalam rangka pengembangan profesional tenaga kependidikan, kepala sekolah selalu berpedoman kepada program kerja tahunan, hal ini dilaksanakan setiap saat oleh kepala sekolah dalam rangka pengembangan profesional tenaga kependidikan, baik kepala sekolah itu sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* maupun kepala sekolah sebagai figur dan mediator.

Sedangkan yang menjadi tanggung jawab pembinaan tenaga kependidikan baik pembinaan administrasi, pengajaran, kurikulum, pembinaan staf, siswa, anggaran sekolah, sarana dan prasarana, maupun hubungan dengan masyarakat, Kepala SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh selalu memberikan arahan, bimbingan, dan melakukan pembinaan terus menerus, untuk peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan profesional tenaga kependidikan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan salah seorang tenaga kependidikan menyatakan

bahwa, dalam rangka pelaksanaan program kegiatan pengembangan tenaga kependidikan kepala sekolah selalu membuat rapat-rapat untuk menentukan langkah-langkah strategis dalam pelaksanaan program kegiatan.

5. Meningkatkan disiplin kerja

Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan melalui peningkatan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi peran dan tugas dari kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di level sekolah, dan juga sebagai bentuk kedisiplinan bagi tenaga kependidikan di sekolah.

Dikatakan oleh sebahagian tenaga kependidikan pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh bahwa, upaya untuk peningkatan disiplin tenaga kependidikan di sekolah tersebut merupakan hal yang sangat penting, terutama dalam menjamin terlaksananya pelaksanaan program dan pengelolaan sekolah, tanpa disiplin yang tinggi, maka akan sulit untuk mengimplementasikan berbagai program pembangunan pendidikan yang telah digariskan oleh pemerintah.

Untuk menjaga kedisiplinan tenaga kependidikan kepala sekolah selalu membuat daftar hadir, melalui daftar hadir tersebut, atasan dapat melakukan pengecekan tentang disiplin kerja dari personilnya.

6. Membina loyalitas

Upaya yang dilakukan dalam pengembangan profesional tenaga

kependidikan pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh adalah melakukan pembinaan loyalitas tenaga kependidikan. Loyalitas yang ditanamkan terhadap tenaga kependidikan disini diantaranya adalah loyalitas kepada atasan, loyalitas kepada sesama, loyalitas kepada siswa, loyalitas kepada orang tua murid dan loyalitas kepada masyarakat serta *stokholder* lainnya.

7. Strategi Kepala Sekolah dalam Pengendalian program

Pengendalian pengembangan profesional tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengawasan, kontroling, evaluasi, dan pembinaan terhadap pelaksanaan program.

Pengawasan (*kontrolling*) adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Evaluasi dapat juga diartikan sebagai proses menilai sesuatu yang didasarkan pada kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi. Sebagai contoh evaluasi proyek, kriterianya adalah tujuan dan pembangunan proyek tersebut, apakah tercapai atau tidak, apakah sesuai dengan rencana atau tidak, jika tidak mengapa terjadi demikian, dan langkah-langkah apa yang perlu ditempuh selanjutnya.

Pembinaan secara umum diartikan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada tenaga kependidikan dalam mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan perkembangan informasi dan teknologi yang begitu pesat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Strategi kepala SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh terhadap perencanaan program yang disusun berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah sudah sesuai dengan unsur-unsur, syarat-syarat, dan fungsi perencanaan, dalam hal ini kepala sekolah telah dapat membuat program-program pengembangan seperti workshop, seminar, pendidikan, pelatihan, dan lain sebagainya.
2. Strategi kepala SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh dalam pelaksanaan program pengembangan profesional tenaga kependidikan pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh dikembangkan melalui kegiatan workshop, seminar, pendidikan dan pelatihan, pembinaan melalui program kerja tahunan, pelaksanaan program kerja tahunan, meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan, dan membina loyalitas terhadap tenaga kependidikan.
3. Strategi kepala SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh dalam pengendalian program

pengembangan profesional tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengawasan, kontroling, evaluasi, dan pembinaan terhadap pelaksanaan program. Pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan pada program kerja tahunan dengan mengadakan musyawarah kerja tenaga kependidikan yang diikuti oleh semua tenaga kependidikan dengan tujuannya adalah untuk menentukan arah kebijakan kerja satu tahun kedepan dan selalu memperhatikan bidang-bidang keahlian dan kemampuan dasar seperti kecakapan khusus dalam menganalisa hal-hal yang khusus dan menggunakan fasilitas, peralatan, teknik-teknik pengetahuan spesifik dan kecakapan memimpin untuk bekerja sama secara efektif dengan tenaga kependidikan, serta kecakapan dalam memilih konsep.

Saran

1. Secara umum disarankan kepada kepala sekolah dalam menyusun perencanaan program harus selalu memperhatikan visi dan misi sekolah, karena visi dan misi terdapat daya pandang yang jauh kedepan untuk dikembangkan dalam pelaksanaan pengelolaan sekolah, dan dalam pembuatan program harus mengajak semua stokholder.
2. Strategi dalam pelaksanaan program pengembangan profesional tenaga kependidikan yang sudah ada harus dipertahankan dan dapat dikembangkan secara terprogram, berkesinambungan dan harus dilibatkan semua pihak agar semua

program pembinaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak.

3. Strategi dalam pengendalian program pengembangan profesional tenaga kependidikan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan dan perlu dipertahankan untuk masa yang akan datang, karena disamping ada pengawasan, monitoring, evaluasi terhadap program pengembangan juga tenaga kependidikan harus memiliki kemampuan, kecakapan dan keahlian khusus dalam menganalisa informasi-informasi yang berkembang dewasa ini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Usman, H., 2006. *Manajemen Teori. Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- John, M., 1995. *Mengembangkan Kepemimpinan di dalam Diri Anda*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kepmen. PAN Nomor: 19/1996, *tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya*
- Leslie, W. R. and Lloyd L. Byars, 2000. *Akses internet 9 Maret 2011*.
- Nana, S. dkk, 2006. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (konsep, prinsip, dan intrumen)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soekarto, I. F., 2006. *Pengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*. Jakarta: PT. Graha Nusantara.
- Wahjosumidjo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.