

KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

Dewi Kusuma Wardani & Mintasih Indriayu

FKIP Universitas Sebelas Maret

dewikw70@yahoo.com

Abstrak

Kepala sekolah mempunyai sejumlah peran yang harus dimainkan secara bersama, antara lain mencakup *educator, manager, administrator, supervisor, motivator, entrepreneur*, dan *leader*. Namun yang lebih penting lagi bahwa seorang kepala sekolah sebaiknya juga berfungsi sebagai pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi pembelajaran. Termasuk berdiri di barisan terdepan dalam memimpin guru untuk selalu belajar. Karena keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin akan berpengaruh pada keberhasilan guru dalam mengajar. Terkait dengan era Masyarakat Ekonomi ASEAN, maka kepemimpinan kepala sekolah yang profesional sebagai kepemimpinan pembelajaran (*Instructional Leadership*) sangat menunjang tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien dalam menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam masyarakat ASEAN.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pembelajaran, Profesional Guru, MEA

Pendahuluan

Berdasarkan data dari *global competitiveness index* tahun 2013, Indonesia berada di urutan ke-38 dari 148 negara. Sementara Singapura menempati posisi ke-2, Malaysia ke-24, Brunei ke-26, Thailand ke-37, Philipina ke-59 dan Vietnam berada di posisi ke-70 (Wangke,2014). Indeks pembangunan manusia Indonesia telah meningkat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Namun masih dalam kategori rendah dibandingkan negara-negara lainnya, khususnya di ASEAN. Pemerintah Indonesia tiada henti melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berbagai kebijakan dan strategi telah diterapkan, seperti perubahan kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diperlukan optimalisasi peran komponen pendidikan untuk mencapai lompatan tinggi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu komponen pendidikan untuk jenjang sekolah dasar dan menengah adalah kepala sekolah.

Peran kepala sekolah sebagai agen pembelajaran, sangat strategis sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dan komparatif. Dalam rangka mewujudkan peran kepala sekolah yang strategis, kepala sekolah harus memiliki kompetensi seperti yang tertuang dalam Permendiknas No. 35 tahun 2010. Salah satu implementasi dari kompetensi kepala sekolah adalah kepemimpinan pembelajaran, yang dianalogikan sebagai organ jantung dalam tubuh manusia yang memiliki fungsi sangat penting dalam kehidupan manusia. Kepemimpinan pembelajaran yang efektif dan optimal dari kepala sekolah, akan mewujudkan *atmosphere academic* yang mendukung ketercapaian tujuan

sekolah. Landasan yuridis tentang kepemimpinan pembelajaran adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) 35/2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya bahwa Efektivitas kepala sekolah dinilai angka kreditnya dalam kompetensi: (1) Kepribadian dan Sosial; (2) Kepemimpinan pembelajaran; (3) Pengembangan Sekolah dan Madrasah; (4) Manajemen sumber daya; (5) Kewirausahaan sekolah/madrasah; (6) Supervisi Pembelajaran.

Kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Banyak model kepemimpinan yang dapat dianut dan diterapkan dalam berbagai organisasi/institusi, baik profit maupun nonprofit, namun model kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan di sekolah adalah kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership or leadership for improved learning*). Berbagai penelitian terdahulu tentang kepemimpinan pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah yang memfokuskan kepemimpinan pembelajaran menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik dari pada kepala sekolah yang kurang memfokuskan pada kepemimpinan pembelajaran. Ironisnya, kebanyakan sekolah tidak menerapkan model kepemimpinan pembelajaran. Diperlukan kepemimpinan pembelajaran yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme pendidik. Melalui pendidik yang kompeten akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas. Menghadapi persaingan global khususnya era Masyarakat Ekonomi ASEAN, diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kemampuan bersaing dengan kompetitor-kompetitor yang handal.

Bush & Glover (2003) mendefinisikan standar profesional sebagai pengetahuan penting yang dibutuhkan, ketrampilan dan sikap di mana seluruh guru memiliki kemampuan untuk mendemonstrasikannya. Guru profesional selalu berupaya melaksanakan pembelajaran yang komunikatif, mengemas materi yang mudah dipahami, terampil menggunakan alat dan media pembelajaran serta berorientasi pada pelayanan yang maksimal. Guru profesional ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah N0. 19 tahun 2005, bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran meliputi: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi profesional dan 4) kompetensi sosial. Profesional guru didukung oleh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah yang progresif. Permasalahan dalam kajian teori ini adalah "Bagaimakah strategi kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah yang dapat meningkatkan profesionalisme pendidik dalam menghadapi MEA?" Tujuan pembahasan adalah menjelaskan strategi kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dalam menghadapi MEA.

PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan Pembelajaran

Kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang memfokuskan/menekankan pada pembelajaran. Komponen-komponen kepemimpinan pembelajaran meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.

Hellinger (1993), mendefinisikan kepemimpinan pembelajaran yang efektif sebagai berikut:

1. Makna visi sekolah melalui berbagi pendapat dengan warga sekolah serta mengupayakan agar visi dan misi sekolah tersebut hidup subur dalam implementasinya;
2. Kepala sekolah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengelolaan sekolah (manajemen partisipatif);
3. Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap pembelajaran;
4. Kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap proses belajar mengajar untuk memahami lebih mendalam dan menyadari apa yang sedang berlangsung di dalam sekolah;
5. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator sehingga dengan berbagai cara dia dapat mengetahui kesulitan pembelajaran dan dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan belajar tersebut.

Soutworth (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran adalah perhatian yang kuat terhadap pengajaran dan pembelajaran, termasuk pembelajaran profesional oleh guru sesuai perkembangan siswa. Strategi untuk meningkatkan pembelajaran secara efektif yaitu: (1) *modeling*; (2) *monitoring*; dan (3) *professional dialog and discussion*. *Modelling* artinya keteladanan kepala sekolah menjadi contoh atau model yang ditiru oleh guru di sekolah yang dipimpinnya. *Monitoring* artinya melakukan pemantauan kinerja guru ke kelas saat guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas serta memanfaatkan hasil pemantauan tersebut untuk pembinaan lebih lanjut. *professional dialog and discussion* artinya membicarakan secara aktif, interaktif, efektif, aspiratif, inspiratif, produktif, demokratik dan ilmiah tentang hasil penilaian kinerja dan rencana tindak lanjut peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran siswa.

Tujuan Kepemimpinan Pembelajaran

Tujuan kepemimpinan pembelajaran adalah untuk memfasilitasi pembelajaran agar terjadi peningkatan prestasi belajar, kepuasan belajar, motivasi belajar, keingintahuan, kreativitas, inovasi, jiwa kewirausahaan, dan kesadaran untuk belajar sepanjang hayat, karena ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni berkembang dengan pesat. Kepemimpinan pembelajaran sangat penting untuk diterapkan di sekolah karena mampu: (1) meningkatkan prestasi belajar peserta didik secara signifikan; (2) mendorong dan mengarahkan warga sekolah untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik; (3) memfokuskan kegiatan-kegiatan warga sekolah untuk menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah; dan (4) membangun komunitas belajar warga dan bahkan mampu menjadikan sekolahnya sebagai sekolah pembelajar (*learning school*).

Kepemimpinan pembelajaran secara langsung terjadi ketika kepala sekolah bekerja dengan para guru dan staf lainnya untuk mengembangkan proses belajar mengajar. Sebagai contoh, ketika kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi

pendidik di kelas, kegiatan diskusi untuk memberi umpan balik terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan seorang guru, dan pemberian contoh pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan kepemimpinan pembelajaran secara tidak langsung terjadi ketika kepala sekolah, antara lain memberikan sejumlah kemudahan dan mendorong para guru dan staf untuk mengembangkan diri, melakukan pengambilan keputusan secara bersama-sama (*sharing on decision making*), dan mengubah tata nilai serta visi sekolah yang mengarah kepada peningkatan kualitas pembelajaran. Kini kepala sekolah menghadapi tantangan perubahan, untuk menerapkan kurikulum 2013. Kesiapan yang perlu dicermati oleh kepala sekolah adalah mengenali elemen perubahan dengan sikap terbuka, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat mengelola perubahan sehingga menjadi sekolah yang adaptif terhadap perubahan. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah secara praktis memiliki fungsi mengelola pendidikan dan pembelajaran di sekolah, yang menurut Mulyasa (2006) diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidik

Sebagai pendidik, kepala sekolah melaksanakan kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi pembelajaran. Kegiatan perencanaan menuntut kapabilitas dalam menyusun perangkat-perangkat pembelajaran; kegiatan pengelolaan mengharuskan kemampuan memilih dan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan efisien; dan kegiatan mengevaluasi, mencerminkan kapabilitas dalam memilih metode evaluasi yang tepat dan dalam memberikan tindak lanjut yang diperlukan terutama bagi perbaikan pembelajaran. Sebagai pendidik, kepala sekolah juga berfungsi membimbing siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya.

2. Pemimpin

Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan bagi pencapaian tujuan sekolah. Dalam upaya menggerakkan potensi tersebut, kepala sekolah dituntut menerapkan prinsip-prinsip dan metode-metode kepemimpinan yang sesuai dengan mengedepankan keteladanan, pemotivasiyan, dan pemberdayaan staf.

3. Pengelola (*manajer*).

Sebagai pengelola, kepala sekolah secara operasional melaksanakan pengelolaan kurikulum, peserta didik, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah-masyarakat, dan ketatausahaan sekolah. Semua kegiatan-kegiatan operasional tersebut dilakukan melalui seperangkat prosedur kerja berikut: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Berdasarkan tantangan yang dihadapi sekolah, maka sebagai pemimpin, kepala sekolah melaksanakan pendekatan-pendekatan baru dalam rangka meningkatkan kapasitas sekolah.

4. Administrator.

Dalam pengertian yang luas, kepala sekolah merupakan pengambil kebijakan tertinggi di sekolahnya. Sebagai pengambil kebijakan, kepala sekolah melakukan analisis lingkungan (politik, ekonomi, dan sosial-budaya) secara cermat dan menyusun strategi

dalam melakukan perubahan dan perbaikan sekolahnya. Dalam pengertian yang sempit, kepala sekolah merupakan penanggung-jawab kegiatan administrasi ketatausahaan sekolah dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

5. Wirausahawan.

Sebagai wirausahawan, kepala sekolah berfungsi sebagai inspirator bagi munculnya ide-ide kreatif dan inovatif dalam mengelola sekolah. Ide-ide kreatif diperlukan terutama karena sekolah memiliki keterbatasan sumber daya keuangan dan pada saat yang sama memiliki kelebihan dari sisi potensi baik internal maupun lingkungan, terutama yang bersumber dari masyarakat maupun dari pemerintah setempat.

6. Pencipta Iklim Kerja.

Sebagai pencipta iklim kerja, kepala sekolah berfungsi sebagai katalisator bagi meningkatnya semangat kerja guru. Kepala sekolah perlu mendorong guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam bekerja di bawah atmosfer kerja yang sehat. Atmosfer kerja yang sehat memberikan dorongan bagi semua staf untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah.

Menjadi kepala sekolah profesional memerlukan daya adaptasi terhadap perubahan dengan menjadi kepala sekolah pembelajar sehingga memandang perubahan kurikulum sebagai sesuatu yang seharusnya. Alasannya jelas, karena ilmu pengetahuan, teknologi, dan tantangan kehidupan terus berubah, maka kebutuhan siswa pun terus berubah menyesuaikan dengan kebutuhan zamannya. Lebih dari itu, kenyataan dari pengalaman kita bekerja membuktikan bahwa apa yang kita hasilkan terdahulu selalu memerlukan perbaikan sehingga perubahan merupakan keharusan. Tugas kepala sekolah pada konteks ini amat strategis. Kepala Sekolah menjadi penentu utama keberhasilan sekolahnya. Tugas memimpin perubahan ada di tangannya. Selain sebagai pendidik, pengajar, pelatih, pembimbing, ia juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran, manajer perubahan, dan pengembang budaya sekolah.

Strategi Kepemimpinan Pembelajaran dan Profesionalisme Guru

Kepemimpinan pembelajaran yang efektif menurut Southworth (2002) adalah kepala sekolah yang mampu memainkan perannya sebagai: (1) pemantau kinerja guru, kepala sekolah harus memantau guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya; (2) penilai kinerja guru, salah satu peran kepala sekolah yang objektif dan cermat dalam melakukan evaluasi kinerja guru; (3) pelaksana dan pengaturan pendampingan dan pelatihan, peran kepala sekolah dalam melakukan supervisi; (4) perencana pengembangan keprofesian keberlanjutan guru, peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru secara berkelanjutan; (5) pengkoordinasian kerja tim, kepala sekolah mengkoordinir tim di sekolah, ; (6) pengkoordinasian pembelajaran efektif, kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran di sekolah mengupayakan agar guru dapat melaksanakan pembelajaran efektif Willison (2008) merumuskan tiga cara-strategi untuk menjalankan kepemimpinan pembelajaran yang efektif yaitu: (1) talk

the talk; (2) walk the walk; (3) be the caddy. Kepala sekolah harus banyak berdialog dan berdiskusi untuk mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan guru, memantau proses pembelajaran di kelas serta melayani guru dalam menggunakan sarana prasarana pembelajaran.

Dinamika kurikulum yang menyesuaikan kebutuhan pengguna serta kemajuan teknologi, informasi dan komunikasi tanpa batas, menuntut kesiapan dan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri serta mengembangkan keprofesionalan yang berkelanjutan. Diperlukan dukungan eksternal dari kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru. Agar kepala sekolah dapat berperan optimal dalam kepemimpinan pembelajaran, berbagai program dan kegiatan yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Memberikan keteladanan dalam kata, sikap, tindakan dan perilaku bagi komunitas sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah serta kemajuan pendidikan yang berdaya saing tinggi.
2. Mendorong guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik sesuai bidang studinya.
3. Memperkuat peran MGMP melalui program pendidikan dan pelatihan, studi banding, penelitian, workshop serta meningkatkan budaya menulis di kalangan guru.
4. Melaksanakan tinjauan perangkat pembelajaran yang meliputi silabus dan RPP secara periodik
5. Melaksanakan supervisi khususnya dalam proses pembelajaran.
6. Melaksanakan penilaian kinerja guru dan tindakan perbaikan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.
7. Meningkatkan ketersediaan dan kelayakan sarana dan prasarana pembelajaran.
8. Melakukan pemantauan proses pembelajaran di kelas serta merencanakan tindakan perbaikan.
9. Membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif.
10. Mengoptimalkan fungsi perpustakaan sekolah untuk menciptakan *habit reading* di lingkungan sekolah, baik guru maupun peserta didik.

Ada beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam melakukan pembinaan profesionalisme guru, (Kunandar, 2009:134)

1. Mendengar (*listening*), yang dimaksud dengan mendengar adalah kepala sekolah mendengarkan apa saja yang dikemukakan oleh guru, bisa berupa kelemahan, kesulitan, kesalahan, masalah dan apa saja yang dialami oleh guru, termasuk yang ada kaitannya dengan peningkatan profesionalisme guru.
2. Mengklarifikasi (*clarifying*), yang dimaksud klarifikasi adalah kepala sekolah memperjelas mengenai apa yang dimaksudkan oleh guru. Jika pada mendengar (*point a*) di atas, kepala madrasah mendengar mengenai apa saja yang dikemukakan oleh guru, maka dalam mengklarifikasi ini kepala madrasah memperjelas apa yang diinginkan oleh guru dengan menanyakan kepadanya.

3. Mendorong (*Encouraging*), yang dimaksud dengan mendorong adalah kepala madrasah mendorong kepada guru agar mau mengemukakan kembali mengenai sesuatu hal bilamana masih dirasakan belum jelas.
4. Mempresentasikan (*presenting*), yang dimaksud dengan mempresentasikan adalah kepala madrasah mencoba mengemukakan persepsi-nya mengenai apa yang dimaksudkan oleh guru.
5. Memecahkan masalah (*problem solving*), yang dimaksud dengan memecahkan masalah adalah kepala madrasah bersama-sama dengan guru memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru.
6. Negosiasi (*negotiating*), yang dimaksud dengan negosiasi adalah berunding. Dalam berunding, kepala madrasah dan guru membangun kesepakatan-kesepakatan mengenai tugas yang harus dilakukan masing-masing atau bersama-sama.
7. Mendemonstrasikan (*demonstrating*), yang dimaksud dengan mendemonstrasikan adalah kepala madrasah mendemonstrasikan tampilan tertentu dengan maksud agar dapat diamati dan ditirukan oleh guru.
8. Mengarahkan (*directing*), yang dimaksud dengan mengarahkan adalah kepala madrasah mengarahkan agar guru melakukan hal-hal tertentu.
9. Menstandarkan (*standardization*), yang dimaksud dengan menstandarkan adalah kepala madrasah mengadakan penyesuaian -penyesuaian bersama dengan guru.
10. Memberikan penguat (*Reinforcing*), yang dimaksudkan memberikan penguat adalah kepala madrasah menggambarkan kondisi-kondisi yang menguntungkan bagi pembinaan guru.

Profesionalisme Guru dalam MEA

Dalam mengantisipasi peranan guru yang semakin luas dan kompleks guru harus memiliki kompetensi mengajar dan memiliki kreativitas dalam menciptakan iklim pembelajaran lebih efektif dan kondusif, guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki kemampuan profesional. Keberadaan guru yang kompeten dan profesional merupakan salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi guna meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia agar dapat bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Hampir semua bangsa di dunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong terciptanya guru yang kompeten dan berkualitas. Salah satu indikator guru profesional dan kompeten adalah guru yang mampu beradaptasi dengan perkembangan keilmuan yang hari demi hari semakin canggih. Seorang guru yang profesional harus memenuhi empat kompetensi yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu:

1. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan secara berkelanjutan.
3. Kompetensi professional yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar nasional pendidikan.
4. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan peserta didik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, atau wali peserta didik; dan bergaul secara santun dalam masyarakat

Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) maka harus disiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, terutama untuk menyiapkan kualitas siswa yang baik maka potensi guru yang perlu dikembangkan. Oleh sebab itu dunia pendidikan sejak awal sudah harus mempersiapkan diri terutama para guru harus mempunyai kualitas dan mempunyai kapabilitas yang dapat implementasinya bukan sebatas regional namun sampai pada tingkat nasional.

Semakin terbukanya arus barang dan jasa antar negara, merupakan konsekuensi di era globalisasi. Batas negara dalam aktivitas kegiatan perekonomian semakin tipis, dengan regulasi yang dipermudah oleh negara-negara yang tergabung dalam komunitas "pasar bersama". Termasuk keinginan ASEAN membentuk MEA didorong oleh perkembangan internal dan eksternal. Ekonomi ASEAN diprediksikan akan menjadi kekuatan baru dalam peta dunia, sementara dari sisi internal kekuatan ekonomi ASEAN hingga tahun 2013 mencapai GDP sebesar US\$ 3,36T (Wangke: 2014). Dengan terbentuknya MEA tahun 2015, maka perdagangan barang dan jasa telah terintegrasi dalam pasar bersama ASEAN.

Menghadapi komunitas masyarakat ASEAN, tidak menutup peluang terjadi mobilitas tenaga kerja antar negara termasuk di sektor pendidikan. Persaingan yang kompetitif dalam pasar tenaga kerja dan pasar output, mensyaratkan anggota komunitas menyediakan produk yang berkualitas dengan harga yang bersaing. Pencapaian tersebut akan terpenuhi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan kelembagaan, ketersediaan dan kelayakan infrastruktur, regulasi yang mendukung iklim usaha, dukungan pemerintah serta kepastian hukum. Sektor pendidikan diharapkan sebagai penopang terbentuknya SDM unggul, utamanya di jenjang sekolah dasar dan menengah yang berperan sebagai peletak dasar struktur keilmuan, sikap dan tindakan luhur yang dapat bersaing global. Peran guru melalui pembelajaran dapat meletakkan fondasi yang kuat untuk mengembangkan diri ke jenjang berikutnya. Untuk itu, profesionalitas guru merupakan keniscayaan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN.

SIMPULAN

Peran kepala sekolah yang optimal dalam kepemimpinan pembelajaran, meningkatkan profesionalisme guru. Kepemimpinan pembelajaran yang efektif menurut Southworth (2002) adalah kepala sekolah yang mampu memainkan perannya sebagai: (1) pemantau kinerja guru; (2) penilai kinerja guru; (3) pelaksana dan pengaturan pendampingan dan pelatihan; (4) perencana pengembangan keprofesian keberlanjutan guru; (5) pengkoordinasian kerja tim; (6) pengkoordinasian pembelajaran efektif. Willison (2008) merumuskan tiga cara/strategi untuk menjalankan kepemimpinan pembelajaran yang efektif yaitu: (1) *talk the talk*; (2) *walk the walk*; (3) *be the caddy*. Kepala sekolah harus banyak berdialog dan berdiskusi untuk mengembangkan keprofesian berkelanjutan guru, memantau proses pembelajaran di kelas serta melayani guru dalam menggunakan sarana prasarana pembelajaran.

Agar kepala sekolah dapat berperan optimal dalam kepemimpinan pembelajaran, berbagai program dan kegiatan yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Memberikan keteladanan dalam kata, sikap, tindakan dan perilaku bagi komunitas sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah serta kemajuan pendidikan yang berdaya saing tinggi.
2. Mendorong guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik sesuai bidang studinya.
3. Memperkuat peran MGMP melalui program pendidikan dan pelatihan, studi banding, penelitian, workshop serta meningkatkan budaya menulis di kalangan guru.
4. Melaksanakan tinjauan perangkat pembelajaran yang meliputi silabus dan RPP secara periodik
5. Melaksanakan supervisi khususnya dalam proses pembelajaran.
6. Melaksanakan penilaian kinerja guru dan tindakan perbaikan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.
7. Meningkatkan ketersediaan dan kelayakan sarana dan prasarana pembelajaran.
8. Melakukan pemantauan proses pembelajaran di kelas serta merencanakan tindakan perbaikan.
9. Membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif.
10. Mengoptimalkan fungsi perpustakaan sekolah untuk menciptakan *habit reading* di lingkungan sekolah, baik guru maupun peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bush, T. & Glover,D.2003. *School Leadership: Concept and Evidence*. Nottingham: National College for School Leaderhip.
- Haller, P.2003. Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership, dalam *Cambridge Journal of Education*. 33(3), .35-70
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. 2008. *Administration Education Theory, Research, and Practice* New York: Random House, Inc

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2013 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Dasar Dan Menengah. Jakarta: Kemendikbud.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2013. Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah. Jakarta: Kemdikbud
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2013. Tentang Standar Penilaian Pendidikan. Jakarta: Kemdikbud
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2013. Tentang Kerangka Dasar Dan Struktur Kurikulum Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah. Jakarta: Kemdikbud
- Kunandar (2009) *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Soutworth, G. 2002." Instructional Leadership in School: Reflection and Empirical Evidence", dalam *School Leadership and Management*, 22(1), 73-92.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara
- Wangke Humphrey, 2014. Peluang Indonesia dalam MEA 2015. *Info Singkat Hubungan Internasional* .6(10),5-8.
- Willison, R. (2008). What Make an Instructional Leader dalam *Phi Delta Kappan*, Nov.2010.92 (3),66-69.