

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
PROFESIONALISME GURU DAN MUTU LULUSAN DI SMK
KARTEK 2 JATILAWANG BANYUMAS**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk
Memenuhi Persyarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd.)

Oleh :
FANDHY AGAM
NIM. 201765026

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Nomor 1422 Tahun 2024

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Fandhy Agam
NIM : 201765026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Dan Mutu Lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang

Telah disidangkan pada tanggal **25 Juni 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 9 Juli 2024

Direktur



Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.

NIP. 19680816 199403 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uin-satru.ac.id Email : pps@uin-satru.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama : Fandhy Agam
NIM : 201765026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru dan Mutu Lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag. NIP. 196808161994031004 Ketua Sidang		5/7/24
2	Dr. Munawir, S.Th.I., M.S.I. NIP. 197805152009011012 Sekretaris Sidang		5/7/24
3	Dr. Muh. Hanif, M.Ag, M.A. NIP. 197306052008011017 Pembimbing		5/7/24
4	Dr. H. Siswadi, M.Ag. NIP. 197010102000031004 Penguji 1		5/7/24
	Dr. H. Mukroji, M.S.I. NIP. 196909082003121002 Penguji 2		5/7/24

Purwokerto, Juni 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Muh. Hanif, M.Ag, M.A.
NIP. 197306052008011017

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana UIN
Prof. K.H Saifuddin Zuhri
Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa :

Nama : Fandhy Agam

NIM : 201765026

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

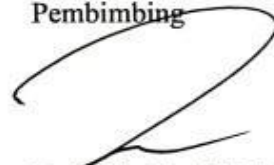
Judul Proposal Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan
Profesionalisme Guru dan Mutu Lulusan di SMK Kartek 2
Jatilawang Banyumas

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut diatas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Purwokerto, Juni 2024
Pembimbing



Dr. Muh. Hanif, M.Ag, M.A
NIP. 197306052008011017

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Fandhy Agam
NIM : 201765026
Jenjang : S-2
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah

Menyatakan bahwa naskah Tesis yang berjudul **“peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan mutu lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas”** secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar maka, saya berhak menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.



UIN
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

Purwokerto, 25 Juni 2024
Yang menandatangani



Fandhy Agam
NIM. 201765026

ABSTRAK

“Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru dan Mutu Lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas”

Fandhy Agam

NIM. 201765026

Abstrak

Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi Sekolah. Kepala Sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi penelitian berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan mutu lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

Metode penelitian kualitatif dengan penelitian lapangan termasuk pendekatan yang tepat untuk studi yang melibatkan proses mengumpulkan data langsung dari situasi atau lingkungan tempat peristiwa tersebut terjadi. Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan dari lapangan sering kali berupa wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen-dokumen terkait. Analisisnya adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan data dengan keabsahan triangulasi data.

Hasil penelitian bahwa kepala sekolah memainkan peran penting menjadi manajer untuk pengembangan profesionalisme guru dan mutu lulusan, dengan cara melakukan investasi dalam pengembangan sumberdaya manusia, termasuk guru, meningkatkan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas, mengoptimalkan peran kepala sekolah sebagai manajer dapat meningkatkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang, dan melakukan analisis organisasi yang belajar dan mengembangkan dapat meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru dan Mutu Lulusan.

ABSTRACT

“The Role of the Pricipal in Developing Teacher Profesionalism and Graduate Quality SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas”

Fandhy Agam

NIM. 201765026

The head of the School as a leader in education is the highest position of a School organization. The head of the madrasah is one of the components of education that plays the most role in improving the quality of education. The purpose of this study is to explore research related to the role of school principals in developing teacher professionalism and the quality of graduates at SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

Qualitative research methods with field research include an appropriate approach to studies that involve the process of collecting data directly from the situation or environment in which the event occurred. In qualitative research, data collected from the field are often in the form of in-depth interviews, participatory observations, and analysis of related documents. The analysis is data reduction, data presentation and data conclusion with the validity of data triangulation.

The results of the study show that school principals play an important role as managers for the development of teacher professionalism and the quality of graduates, by investing in the development of human resources, including teachers, improving the quality of graduates of SMK Kartek 2 Jatilawang Banyuma, optimizing the role of the principal as a manager can improve the professionalism of teachers at SMK Kartek 2 Jatilawang, and conducting an analysis of organizations that learn and develop can improve the professionalism of teachers and the quality of graduates at SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

Keywords: *The Role of the Principal, Teacher Professionalism and Graduate Quality.*

TRANSLITERASI

Bedasarkan surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/187 dan Nomor 0543b/U/1987 tentang pedoman transliterasi Arab-latin dengan beberapa penyesuaian menjadi sebagai berikut :

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ša	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	Ka dan Ha
د	dal	D	De
ذ	žal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	Es dan Ye
ص	šad	S{	Es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	D{	De (dengan titik di bawah)

ط	Ṭa	T{	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	Z{	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa’	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	‘el
م	mim	M	‘em
ن	nun	N	‘en
و	waw	W	W
ه	ha’	H	Ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	ya’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	Muta’addidah
عدة	Ditulis	‘iddah

C. *Ta’ Marbūṭah* di akhir kata bila dimatikan ditulis *h*

حكمة	Ditulis	Ḥikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis *h*.

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā</i>
----------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta’ marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau d’ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

-----	fathāh	Ditulis	a
-----	kasrah	Ditulis	i
-----	d'ammah	Ditulis	u

E. Vokal Panjang

Fathāh + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
Fathāh + ya' mati	Ditulis	Ā
تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	Ī
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
Dlammah + wāwu mati	Ditulis	ū
فروض	Ditulis	<i>furūd'</i>

F. Vokal Rangkap

Fathāh + ya' mati	Ditulis	ai
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
Fathāh + wawu mati	Ditulis	au
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan mengguntelah huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawā al-furūd'</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

MOTO

“Yakinlah, ada sesuatu yang menantimu setelah banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit.”¹

Ali Bin Abi Thalib

Tercapainya suatu tujuan karena melewati sebuah proses

Fandhy Agam



¹ <https://www.hipwee.com/list/5-kalimat-ali-bin-abi-thalib-yang-bakalan-menutrisi-jiwamu/>

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur kepada Illahi Rabbi, kupersembahkan karya ini kepada:

1. Kedua Orang tuaku, bapak Fatholi dan Ibu Tasmiyatun (alm.) yang telah mengasuh, membimbing dan mendidik, dengan penuh kesabaran, dan senantiasa mendoakan dengan penuh keikhlasan. Semoga Allah SWT menempatkan Ibunda di tempat yang paling mulia, serta memberikan kesehatan dan umur panjang yang barokah kepada Ayahanda tercinta.



KATA PENGANTAR



Al-Hamdulillâh, segala puji syukur ke-Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi akhir zaman Muḥammad SAW, keluarga, sahabat dan kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul: “Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru dan Mutu Lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri (UIN SAIZU) Purwokerto.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tesis ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada, yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri (UIN SAIZU) Purwokerto,
2. Prof. Dr. KH. Moh Roqib, M.Ag, Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri (UIN SAIZU) Purwokerto.
3. Dr. Muh. Hanif, M.Ag, M.A., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri (UIN SAIZU) Purwokerto. sekaligus Dosen Pembimbing, terimakasih atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.
4. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, selaku Penasehat Akademik Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri (UIN SAIZU) Purwokerto.
5. Bpk Taepur, S.Ag., M.Pd.I, selaku Kepala SMK Kartek 2 Jatilawang, beserta Dewan Guru dan Karyawan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

6. Segenap dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana UIN Saizu Purwokerto
7. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mohon kepada Allah SWT, semoga jasa-jasa beliau akan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Penulis juga memohon atas kritik dan saran terhadap segala kekurangan demi kesempurnaan tesis ini di masa mendatang.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN DIREKTUR.....	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA).....	vi
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
MOTO.....	xii
PERSEMBAHAN.....	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan Penelitian	17
D. Manfaat Penelitian	17
E. Sistematika Pembahasan.....	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	19
A. Deskripsi Konseptual	19
1. Peran Kepala Sekolah	19
2. Profesionalisme Guru.....	39
3. Mutu Lulusan	47
4. Peran Kepala Sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan mutu lulusan	53

	B. Hasil Penelitian yang Relevan	54
	C. Kerangka Berfikir.....	58
BAB III	METODE PENELITIAN.....	61
	A. Jenis Penelitian.....	61
	B. Pendekatan Penelitian	63
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	64
	D. Subjek Penelitian.....	64
	E. Metode Pengumpulan Data	67
	F. Teknik Analisis Data.....	77
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	80
	A. Hasil Penelitian	80
	B. Pembahasan.....	106
BAB V	PENUTUP.....	127
	
	A. Kesimpulan	127
	B. Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Persamaan dan perbedaan penelitian dahulu	57
---	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual 60



DAFTAR LAMPIRAN

Pedoman Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hasil Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Foto-foto Kegiatan Penelitian

Dokumen pendukung lainnya



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan dengan penuh kesadaran, direncanakan dan tersistematis untuk pengembangan kemampuan siswa serta sebagai bentuk persiapan kemampuan, sikap, rohani dan jasmani siswa untuk menjalani kehidupannya. Seiring kemajuan zaman, pendidikan adalah salah satu aspek yang menentukan kesejahteraan kehidupan seseorang dan menjadi penentu sumber daya manusia (SDM)². Teknologi yang terus berkembang telah memberikan pengaruh luas terhadap kehidupan manusia termasuk dunia pendidikan. Hal ini membawa tantangan tersendiri, terutama dalam dunia pendidikan. Salah satu tantangan utamanya adalah meningkatnya persaingan dalam kemampuan sumber daya manusia (SDM) yakni potensi secara (*hard skills*) dan potensi sosial (*soft skills*). Salah satu masalah utama yang muncul akibat kemajuan teknologi adalah kebutuhan akan keterampilan teknologi yang semakin meningkat, terutama selama masa pandemi ini.

Peran pendidikan mempunyai pengaruh yang besar sebab pendidikan memegang peranan dalam membangun kualitas sumber daya manusia (SDM). Kemajuan pendidikan tidak terlepas dari kemampuan dan keterlibatan Kepala Sekolah. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tergantung kemampuan dan kebijaksanaan Kepala Sekolah sebagai pemimpin. Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah adalah pejabat profesional di lingkungan sekolah yang bertanggung jawab dan berkerjasama dengan para guru, staf, dan pegawai yang lain untuk mengarahkan siswa menuju

² MuhamadLutfi Assidiq, "Rahendra Maya, and Muhamad Priyatna, "Implementasi Pendidikan Karakter Religius dalam Membentuk Kepribadian Peserta Didik di Sekolah Menengah Atas (SMA) Pesat Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor," *Prosiding Al Hidayah Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2019): 88,<https://doi.org/https://doi.org/10.30868/ppai.v1i2.413>.

pencapaian tujuan pembelajaran³. Saat ini, pendidikan mengharuskan hasil pembelajaran yang komprehensif, yang dikenal sebagai kompetensi abad ke-21. Kompetensi ini penting karena peserta didik dituntut untuk beradaptasi dengan kemodernan era sekarang. Kompetensi abad ke-21 berkaitan dengan kemampuan berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Kualitas siswa yang mampu bersaing merupakan pencapaian yang diperoleh dari pendidikan yang baik. Kemampuan ini menjadi bekal yang penting untuk menghadapi perubahan dalam dunia pendidikan.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di tingkat sekolah menjadi sangat penting. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga berperan sebagai motor penggerak dalam pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu lulusan.

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah peran kepala sekolah sebagai manajer. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya yang ada di sekolah, termasuk guru, siswa, dan fasilitas pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Peran kepala sekolah sebagai manajer mencakup berbagai fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam konteks pengembangan profesionalisme guru, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang harus mampu memotivasi dan memberikan arahan kepada guru agar terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya. Profesionalisme guru yang tinggi sangat penting karena mereka adalah ujung tombak dalam proses pembelajaran yang berdampak langsung pada mutu lulusan. Pendidikan merupakan komponen vital dalam pembangunan bangsa.

³ Donni Juni Priansa and Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 49.

Sebagai landasan utama bagi pengembangan sumber daya manusia, pendidikan berperan penting dalam menciptakan generasi yang berpengetahuan, terampil, dan berkarakter. Di tengah arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan akan peningkatan mutu pendidikan semakin mendesak. Salah satu kunci utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu lulusan, di mana kepala sekolah memegang peran yang sangat strategis.⁴

Guru Sebagai tenaga profesional dituntut mampu berperan untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dengan menggunakan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu. Profesional adalah kompetensi utama yang harus dimiliki guru sebagai tenaga pendidik profesional. Guru sebagai tenaga profesional haruslah menunjukkan kualitas pekerjaannya yang baik dengan memiliki keterampilan-keterampilan khusus yang tidak dimiliki oleh profesi lainnya. Keterampilan khusus profesi guru memiliki spesialisasi dengan latar belakang pengetahuan yang luas dan keahlian khusus yang mendalam sesuai dengan kemampuan pada bidang yang dikuasai, profesi guru merupakan karier yang dibina secara organisatoris dengan memahami otonomi jabatan dan kode etik profesi guru, memiliki organisasi yang sesuai dengan profesi, bekerja sesuai keinginan untuk mengabdikan diri sebagai guru dan diakui oleh masyarakat. Fenomena profesionalisme guru madrasah merupakan tantangan terkait dengan rendahnya mutu madrasah saat ini yang diidentifikasi menjadi penghalang upaya peningkatan mutu madrasah untuk bersaing di era globalisasi. Salah satu hambatan itu adalah pengembangan profesionalisme guru terutama dalam jabatan yang berjalan selama ini ditengarai kurang berjalan efektif, kualifikasi akademis dan kelayakan guru masih dibawah standar untuk melakukan tugas pembelajaran sehingga dirasakan belum cukup memadai.

⁴ Donni Juni Priansa and Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 51.

Profesionalisme guru madrasah diidentifikasi kurang baik untuk mampu mengelola praktik pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan bagi siswa, karena dilihat dari keprofesionalan guru dalam segi penguasaan materi ajar, dan kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran serta mengevaluasi hasil belajar.⁵

Seorang Guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Menurut pasal 1 UU no. 23 tahun 2017, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai tenaga pendidik, setiap guru dituntut memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran. Dengan kemampuan tersebut, guru dapat melaksanakan perannya. Selain itu menurut Kunandar, guru profesional adalah guru dengan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis.

Profesionalisme guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Guru yang profesional tidak hanya memiliki kompetensi dalam bidangnya, tetapi juga memiliki dedikasi, etika kerja, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme guru harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Profesionalisme guru merupakan salah satu indikator penting dari kualitas pendidikan.⁶ Guru yang profesional diharapkan memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang memadai. Mereka harus mampu mengadaptasi metode pembelajaran yang inovatif dan efektif guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

⁵ Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*, (Riau: Indragiri Dot Com, 2019), hlm. 5.

⁶ Iwan Wijaya, *Professional Teacher: Menjadi Guru Profesional*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), hlm. 12.

Pengembangan profesionalisme guru meliputi berbagai aspek, seperti peningkatan kualifikasi akademik, pelatihan berkelanjutan, pengembangan keterampilan pedagogis, serta penanaman nilai-nilai etika profesi. Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan profesional bagi guru, misalnya dengan menyediakan akses terhadap pelatihan, workshop, seminar, serta memfasilitasi diskusi dan kolaborasi antar guru. Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki visi dan misi yang jelas dalam meningkatkan mutu lulusan.⁷ Mutu lulusan tidak hanya diukur dari aspek akademik, tetapi juga dari aspek karakter, keterampilan sosial, dan kemampuan berpikir kritis.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya. Selain itu, kepala sekolah juga dapat mengimplementasikan berbagai program dan kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru, seperti pelatihan, workshop, dan mentoring. Kepala sekolah, sebagai pemimpin di tingkat satuan pendidikan, memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu lulusan menjadi semakin kompleks dengan adanya berbagai perubahan kebijakan pendidikan dan tuntutan global. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif dan inovatif untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada. Kepala sekolah harus mampu beradaptasi dengan perubahan, memiliki visi yang jelas, dan mampu menginspirasi seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama.⁸

Mutu lulusan merupakan indikator keberhasilan dari proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Lulusan yang berkualitas tidak hanya memiliki

⁷ Halid Hanafi, Dkk. *Profesionalisme Guru dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 1.

⁸ Donni Juni Priansa and Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 55.

pengetahuan akademis yang baik, tetapi juga keterampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan masyarakat. Untuk mencapai mutu lulusan yang tinggi, diperlukan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, siswa, dan pihak-pihak terkait lainnya. Selain itu, mutu lulusan juga menjadi indikator utama keberhasilan sebuah institusi pendidikan. Lulusan yang berkualitas tidak hanya dilihat dari nilai akademik yang tinggi, tetapi juga dari keterampilan hidup (life skills), kemampuan berpikir kritis, dan karakter yang kuat. Untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, kepala sekolah harus mampu mengimplementasikan kurikulum yang relevan dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Mereka juga perlu menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, seperti orang tua, masyarakat, dan dunia industri, untuk mendukung proses pendidikan yang holistik dan berkelanjutan.⁹

Namun, dalam praktiknya, banyak tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu lulusan. Tantangan tersebut antara lain kurangnya sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan waktu. Oleh karena itu, diperlukan strategi dan pendekatan yang efektif untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan sumber daya, akses yang tidak merata terhadap pelatihan dan pengembangan, serta resistensi terhadap perubahan. Di sinilah peran kepala sekolah menjadi krusial. Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Mereka harus berperan sebagai pemimpin instruksional yang dapat memfasilitasi berbagai program pengembangan, seperti pelatihan, workshop, supervisi, dan mentoring.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu lulusan. Dengan memahami peran tersebut, diharapkan dapat ditemukan berbagai strategi dan kebijakan yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan

⁹ Donni Juni Priansa and Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 49.

kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur dan praktik pendidikan di Indonesia, serta menjadi referensi bagi kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu lulusan. Dengan demikian, diharapkan dapat ditemukan berbagai strategi dan kebijakan yang efektif untuk diimplementasikan dalam konteks pendidikan di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur pendidikan dan praktik kepemimpinan sekolah, serta menjadi referensi bagi kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Kepala sekolah harus mampu mengimplementasikan kurikulum yang komprehensif dan relevan dengan perkembangan zaman, serta memastikan proses pembelajaran berjalan efektif dan efisien. Dalam upaya meningkatkan mutu lulusan, kepala sekolah juga perlu menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, seperti orang tua, masyarakat, dan dunia usaha. Kolaborasi ini bertujuan untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang holistik dan integratif, di mana siswa mendapatkan pengalaman belajar yang bermakna dan aplikatif. Secara keseluruhan, peran kepala sekolah sebagai manajer sangat vital dalam mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu lulusan. Kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang mampu memimpin dengan visi yang jelas, berkomitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan, dan memiliki keterampilan manajerial yang mumpuni. Melalui kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang baik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif, sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan.¹⁰

¹⁰ Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2021), hlm. 235.

Pembicaraan tentang Kepala Sekolah sering kali melibatkan pembahasan tentang peran dan tugasnya. Peran dan tugas di lingkungan sekolah adalah aspek penting dan menjadi keharusan untuk diemban oleh Kepala Sekolah. Hal ini disebabkan karena peran dan tugas kepala sekolah termasuk bagian dari faktor kunci kesuksesan atau kegagalan suatu institusi, di mana efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan arah dan kinerja organisasi tersebut. Konsep kepemimpinan seringkali dipahami melalui berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Profesor Imam Suprayogo, "kepemimpinan merupakan upaya memengaruhi aktivitas seseorang dengan suatu tujuan pada keadaan tertentu. Pada upaya memengaruhi tersebut seorang pimpinan memanfaatkan berbagai alat seperti kekuatan, pengaruh, otoritas, karakteristik dan sifat. Tujuan dari kepemimpinan adalah mengupayakan peningkatan moral dan pencapaian yang dipimpin¹¹.

Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah mempunyai tanggung jawab besar dalam memastikan efektivitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah mengemban tugas sebagai individu yang akan mempertanggung jawabkan setiap kegiatan dan program pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus mempunyai berbagai kemampuan sebagai pemimpin dan manajer untuk dapat meningkatkan kinerja sekolah secara efektif, efisien, produktif dan mandiri. Karena itu, posisi Kepala Sekolah tidak boleh diisi oleh siapa pun tanpa mempertimbangkan kemampuan yang dibutuhkan¹².

Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang dirancang oleh pemerintah yang bertujuan sebagai motivator dan pemberi kontribusi yang besar dalam pembentukan generasi muda yang kompeten. Dengan sebab itu, organisasi pendidikan ini penting untuk diatur dan dikelola secara optimal. Tata kelola, regulasi, dan manajemen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan ditentukan oleh kepemimpinan Kepala Sekolah. Seorang Kepala

¹¹ Imam Suprayogo, *Reformulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: STAIN Press, 2022), hlm. 161.

¹² Khofiyah, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di MTs Ma'arif NU Kaligiri Sirampog Brebes", (2022) *Tesis*, UIN Saizu Purwokerto.

Sekolah merupakan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan manajemen SDM sesuai kemampuan mereka dan mampu merumuskan strategi pendidikan yang efektif untuk mencapai visi-misi sekolah. Kepemimpinan pada konteks pendidikan menjadi hal yang sangat penting, dengan kepemimpinan yang berkualitas dapat melahirkan individu-individu yang kompeten, sehingga membantu peningkatan kualitas SDM secara keseluruhan.¹³

Sekolah merupakan lembaga formal yang memiliki tingkat urgensi tinggi dan mendapat perhatian dari masyarakat lokal dalam hal pendidikan anak bangsa, maka kepemimpinan kepala sekolah tetap menjadi fokus penelitian. Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan mutu suatu sekolah. Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang dapat memberikan masyarakat pelajaran di bawah pengawasan guru. Sebuah lembaga terdapat seorang pimpinan atau atasan yang akan mengarahkan dan memiliki pengaruh di lingkungan tempat pemimpin itu bekerja. Dalam lingkungan lembaga pendidikan kepala sekolah yang mempunyai peran penting dalam menggerakkan, mengarahkan dan penentu arah kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai secara formal oleh lembaga atau sekolah. Meningkatnya mutu pendidikan dalam sekolah akan selalu berkaitan dengan kualitas tenaga pendidik, kepala sekolah, dan semua masyarakat sekolah. Peningkatan mutu pendidikan dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan hasil kinerja pendidikan sesuai dengan kebijakan pendidikan yang ditentukan oleh efektifitas dan efisiensi proses dan kegiatan pendidikan yang diselenggarakan. Kepala sekolah harus memenuhi tanggung jawabnya untuk menjamin kualitas sumber daya manusia di sekolah yang tinggi. Jika kualitas sumber dayanya, lulusannya juga memenuhi syarat. Disini peran kepala sekolah sebagai penggerak sangatlah penting, dimana kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan disekolah akan menjadi pemandu penggerak

¹³ Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2021), hlm. 235.

masyarakat sekolah untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas, meningkatkan sarana-prasarana sekolah, meningkatkan kompetensi guru untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan berkualitas. Sehingga kepala sekolah harus menunjukkan teladan bagi setiap anggota masyarakat sekolah. Dalam menciptakan sekolah favorit dan sekolah yang mencapai pemenuhan kebutuhan masyarakat di bidang pendidikan. Sehingga sekolah atau lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang profesional dalam tugasnya¹⁴.

Kepemimpin kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya sekolah, hal ini kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program kerja sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, saran dan prasarana, sumber keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dan juga masyarakat dan menciptakan iklim sekolah. Dalam menciptakan iklim sekolah yang terarah dan terjaga kepala sekolah memberikan nasihat kepada warga sekolah dan mendorong adanya perubahan yang lebih baik lagi.

Perbaikan kualitas dan mutu lulusa dapat dimulai dengan menghasilkan inovasi dalam berbagai aspek pendidikan. Salah satu aspek yang memerlukan inovasi adalah kepemimpinan. Menurut Danny Meirawan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai upaya untuk membuat keputusan yang tepat pada saat ini, menyampaikan informasi, berkomunikasi, dan menggerakkan potensi serta sumber daya lainnya agar memiliki dorongan dan usaha untuk mengelola dan mengatur agar memperoleh kesejahteraan hidup ke depannya.

Pemimpin yang efektif adalah sosok yang tidak menentang perubahan dengan menggunakan kekuatan, tetapi yang mampu mempercepat perubahan dengan kepribadian yang kuat, menginspirasi tim bawahannya, dan mewujudkan visi organisasi. Oleh karena itu, dalam mengelola perubahan, peran dan kontribusi seorang pemimpin menjadi sangat penting dan signifikan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan transformatif diakui sebagai salah satu gaya kepemimpinan terbaik untuk

¹⁴ Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2021), hlm. 235.

mengatasi tantangan dan restrukturisasi dalam konteks sekolah. Menurut Leithwood dan Jantzi, kepemimpinan transformatif dapat menjadi pendorong pengembangan potensi di antara para guru.

Berbagai aspek kemampuan seperti kepemimpinan, manajemen, komunikasi, dan pemahaman tentang pendidikan sangat perlu dimiliki kepala sekolah. Dengan memiliki kompetensi yang kuat, seorang kepala sekolah dapat mengambil keputusan yang tepat, mengembangkan strategi yang efektif, dan memimpin dengan baik agar sekolah menjadi berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya mengikuti perkembangan zaman dan tujuan pendidikan. Seperti yang tertera pada Permendiknas No. 13 Tahun 2007 yaitu Tentang Standar Kepala Sekolah bahwa Kepala Sekolah diharuskan mempunyai 5 kompetensi, yaitu: Kompetensi Kepribadian; Kompetensi Manajerial; Kompetensi Kewirausahaan; Kompetensi Supervisi; Kompetensi Sosial¹⁵.

Di era yang sekarang, problematika sekolah ialah bagaimana memajemen kualitas pendidik. Kualitas pendidik telah menjadi faktor penentu yang sangat penting bagi masyarakat, dan sangat mempengaruhi sudut pandang masyarakat terhadap sekolah. Namun, meningkatkan mutu sekolah tidak lah mudah. Banyak faktor yang mempengaruhinya, dan tanpa upaya yang sungguh-sungguh dalam menyelesaikan persoalan, upaya meningkatkan mutu pendidik akan sulit tercapai¹⁶.

Penurunan mutu pendidikan pada umumnya bisa diakibatkan sistem pendidikan yang kurang baik dan kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kenyataannya, ada banyak lembaga pendidikan yang mampu melakukan peningkatan kualitas, sementara lainnya menurun hingga degradasi. Di antara penyebab hal itu ialah manajemen dan kemampuan kepala sekolah mengatur sekolah yang berada di bawah otoritasnya.

¹⁵ Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2021), hlm. 235.

¹⁶ Onisimus. Amtu, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah : Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 117.

Meningkatnya kualitas sekolah diukur berdasarkan tujuan dan sasaran pendidikan di tingkat sekolah. Kesuksesan mutu pendidikan sangat bergantung pada upaya para pemimpin pendidikan dalam mengembangkan kualitas pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan sejauh target yang ingin diraih. Kualitas pendidikan menjadi indikator keberhasilan pendidikan dan peran pemimpin sebagai pemimpin utama sangat dibutuhkan dalam mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan¹⁷.

Dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan, sekolah berupaya membantu peningkatan kualitas pendidiknya. Meningkatkan kualitas pendidik merupakan keharusan agar lembaga pendidikan dapat menghasilkan SDM yang kompeten, namun hal ini hanya bisa tercapai dengan pendidikan yang berkualitas pula. Agar dapat menjadikan pendidikan berkualitas, Kepala Madrasah hendaknya memiliki keterampilan dalam membuat perencanaan, mengelola, mengatur, dan mengevaluasi setiap aktivitas di berbagai bidang, seperti program belajar, pendanaan, siswa, pendidik, fasilitas hingga hubungan dengan masyarakat sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan¹⁸.

Jika seorang Kepala Sekolah tidak mampu mengelola, memengaruhi, atau mengajak anggota stafnya untuk mencapai tujuan pendidikan, dan cenderung hanya menjalankan tugas rutin tanpa memanfaatkan peluang yang ada, maka peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat diharapkan. Jika seorang Kepala Sekolah memiliki potensi yang baik, maka kemungkinan besar ia akan terus meningkatkan kinerja organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dengan demikian, peran Kepala Sekolah sangatlah vital dalam memimpin menuju pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas pendidikannya.

¹⁷ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*, (Purwokerto: STAIN Press, 2020), hlm. 165.

¹⁸ Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2021), hlm. 235.

Arah kebijakan sebuah lembaga akan menjadi penentu utama kualitas pendidikan di dalamnya. Kepala sekolah sebagai sosok utama yang akan mempertanggung jawabkan setiap program pendidikan sekolah berperan penting untuk melakukan manajemen yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan menciptakan kompetensi siswa sesuai yang diharapkan. Sebagai pemimpin transformatif, Kepala Sekolah menjadi pemandu utama dalam mengubah lembaga menjadi agen perubahan yang memberdayakan potensi sumber daya manusia di sekolahnya. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan visi sekolah yang mengupayakan pencapaian kemampuan siswa secara optimal.

Peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan memang sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang efektif bagi proses pembelajaran. Salah satu fungsinya ialah menggabungkan berbagai aspek internal dengan kondisi di luar sekolah. Dengan melakukan hal ini, Kepala Sekolah dapat menciptakan sebuah lingkungan yang kondusif bagi pencapaian tujuan pendidikan¹⁹. Pemegang peran Kepala Sekolah perlu bertanggung jawab dan profesionalisme yang tinggi. Mereka harus mampu mengemban tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi serta menghadapi berbagai tantangan yang mungkin timbul dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan. Seperti yang disampaikan oleh Bush, salah satu aspek penting dari peran Kepala Sekolah adalah menjadi pengajar. Ini menunjukkan Kepala Sekolah bertanggungjawab dalam membentuk budaya pengajaran dan pembelajaran yang kondusif di sekolah. Dengan membentuk budaya seperti ini, Kepala Sekolah dapat menciptakan lingkungan di mana guru dan siswa merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai hasil belajar yang optimal²⁰.

Peran seorang pemimpin memang sangat menentukan arah dan karakter sebuah organisasi. Hal ini juga berlaku dalam konteks kepemimpinan di

¹⁹ W.J.S. Poewadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,. (Jakarta: Balai Pustaka, 2023), hlm. 788.

²⁰ Bush, T, and M Coleman. "Leadership and Strategic Management in Education." *London: Paul Chapman Publishing Ltd. A SAGE Publication Company* 6 Bonhill Street, 2020.

lembaga pendidikan formal, di mana peran Kepala Sekolah begitu vital untuk mendorong dan mengembangkan SDM di sekolah tersebut. Berperan menjadi pimpinan, Kepala Sekolah bertanggungjawab memberdayakan dan meningkatkan kualitas seluruh anggota sekolah. Sebagai sosok pemimpin, Kepala Sekolah dituntut untuk bisa terlibat dan berbuat dalam banyak hal, termasuk memberikan pembinaan mental kepada seluruh SDM yang menyangkut karakter dan perilaku. Ini perlu pembentukan karakter positif pada seluruh anggota sekolah merupakan landasan penting dalam mengupayakan pendidikan yang diinginkan.

Sehingga Kepala Sekolah memang dituntut memiliki kemampuan ekstra untuk menjalankan peran-perannya dengan baik. Perannya sebagai Edukator, Manajer, Advisor, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (dikenal sebagai EMASLIM) sangat menentukan keberhasilan sebuah sekolah. Melalui peran-peran tersebut, Kepala Sekolah dapat membuat perencanaan, koordinasi, pengawasan, dan penyelesaian problem-problem pendidikan guna mencapai apa yang dituju oleh sekolah.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu lulusan. Dalam aspek perencanaan dan pengorganisasian, kepala sekolah aktif merencanakan program pelatihan dan pengembangan untuk guru serta mengorganisasikan tim berdasarkan keahlian dan pengalaman mereka. Mereka menunjukkan kepemimpinan visioner dengan menetapkan tujuan jangka panjang yang jelas, serta memberikan dukungan dan penghargaan yang memotivasi guru. Kepala sekolah juga menyediakan fasilitas dan kesempatan bagi guru untuk mengikuti program pengembangan profesional dan secara rutin melakukan penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik konstruktif. Dalam upaya meningkatkan mutu lulusan, kepala sekolah memastikan implementasi kurikulum yang relevan dan melakukan pengawasan serta evaluasi proses pembelajaran. Selain itu, mereka menjalin kemitraan dengan orang tua, komunitas, dan dunia usaha untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

Namun, beberapa tantangan seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan beban administratif menjadi kendala yang perlu diatasi. Secara keseluruhan, kepala sekolah yang efektif mampu mengelola berbagai aspek manajerial dengan baik, memberikan dukungan dan motivasi kepada guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Dari informasi yang diberikan tentang Lembaga Pendidikan Kabupaten Banyumas, diketahui bahwa SMK Kartek 2 Jatilawang adalah lembaga pendidikan SMK yang telah memperoleh penghargaan secara akademik dan nonakademik. Prestasi ini bukan sebatas untuk siswa semata, akan tetapi untuk para pendidik juga. Tidak hanya itu, masyarakat setempat juga memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap SMK Kartek 2 Jatilawang yang menunjukkan bahwa lembaga ini sangat disuport oleh masyarakat dalam mendidik anak-anak mereka.

Hasil wawancara pada observasi pendahuluan menegaskan bahwa Kepala SMK Kartek 2 Jatilawang telah mengimplementasikan inovasi dalam kepemimpinannya. Seperti yang tampak pada peningkatan jumlah siswa dari tahun ke tahun, yang disebabkan oleh kemampuan Kepala Sekolah untuk menarik minat tidak hanya dari kalangan sekitar, tetapi juga dari masyarakat luas untuk mempercayakan pendidikan anak-anak mereka di SMK Kartek 2 Jatilawang²¹. Kepala Sekolah juga telah merancang strategi untuk menarik siswa berprestasi ke SMK tersebut, sehingga mereka dapat menjadi bibit unggul dalam pengembangan prestasi sekolah.

Bapak Taepur juga berkolaborasi dengan masyarakat dalam memimpin sekolah dengan cara menjalin hubungan yang baik, sehingga memunculkan karisma yang kuat di antara anggota stafnya maupun di lingkungan sekitarnya. Melalui kepemimpinannya, Bapak Taepur telah berhasil menciptakan sinergi antara siswa dan guru untuk meraih prestasi yang menunjukkan kualitas pendidikan yang tinggi di SMK Kartek 2 Jatilawang.

²¹ “Wawancara Pada Observasi Pendahuluan Dengan Taepur, S. Ag. Pada Tanggal 10 Januari 2023,”.

Bapak Taepur telah menjalankan otoritasnya sebagai pemimpin melalui pemetaan dan penyelesaian berbagai persoalan sekolah yang ada. Dari hal ini, Bapak Taepur mampu menarik minat dari para orang tua, yang kemudian memilih SMK Kartek 2 Jatilawang sebagai sekolah pilihan mereka. Tidak terhenti di situ, Bapak Taepur juga memberi dukungan penuh setiap program pendidikan yang dijalankan, sehingga berhasil mencapai tujuan pendidikan SMK Kartek 2 Jatilawang.

Terkait dengan pernyataan di atas, menjadikan peneliti merasa tertantang untuk melakukan kajian terhadap fakta yang terjadi di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas terkait dengan kepemimpinan kepala sekolahnya. Adapun penelitian yang diajukan oleh peneliti berkaitan dengan “peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalisme guru dan mutu lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan untuk memfokuskan penelitian pada topik yang diinginkan dan mencegah agar tidak meluas ke area pembahasan yang tidak relevan. Dalam tesis ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada peran kepala sekolah sebagai manajer terkait dengan pengembangan profesionalisme guru dan mutu lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dipilih berdasarkan pemaparan pada latar belakang dan batasan masalah tersebut ialah:

- a. Dapatkah investasi dalam pengembangan sumberdaya manusia, termasuk guru, meningkatkan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas?
- b. Bagaimana peran kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang

- c. Bagaimana organisasi sekolah untuk meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Pada penelitian terdapat tiga macam tujuan di antaranya:

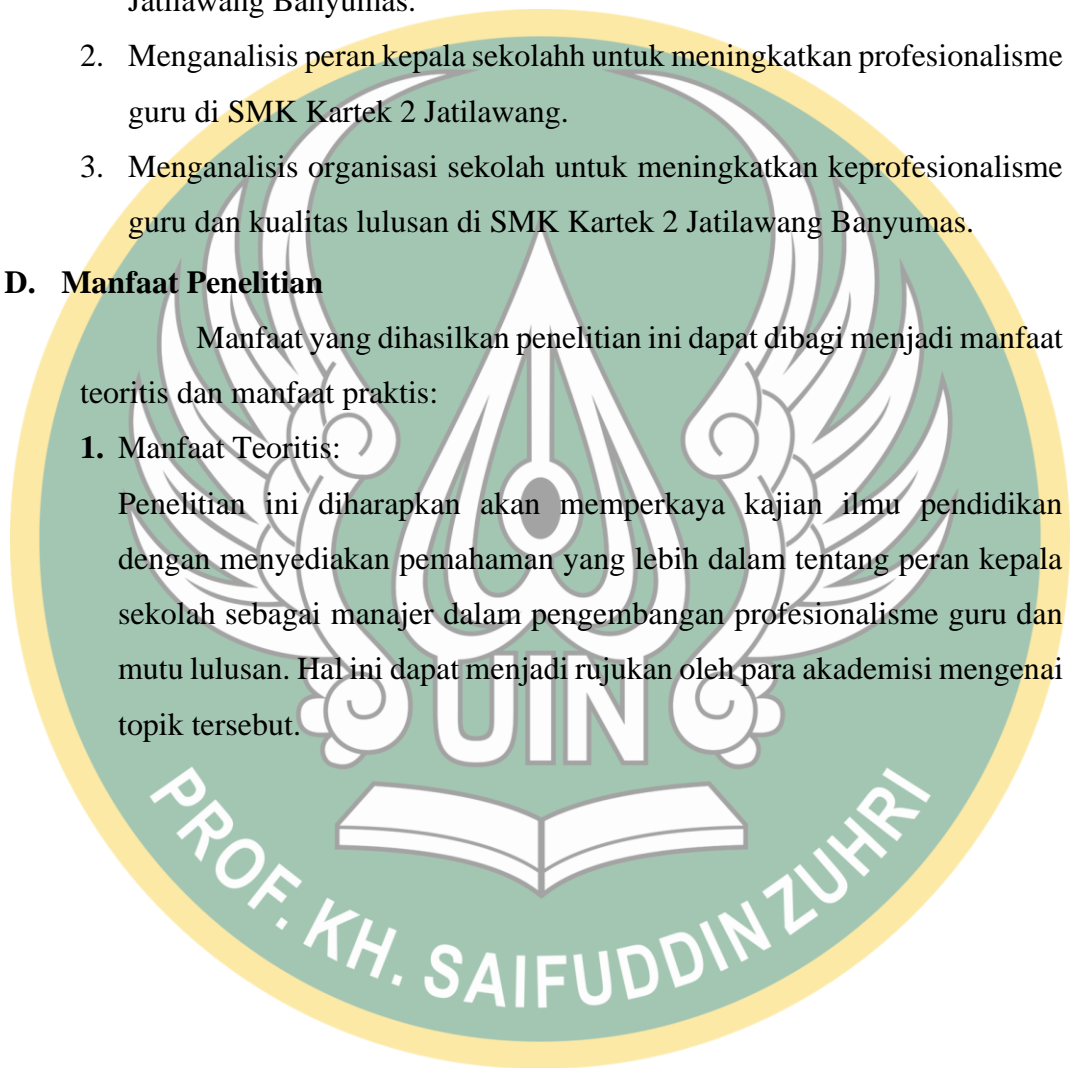
1. Menganalisis dapatkah investasi dalam pengembangan sumberdaya manusia, termasuk guru, meningkatkan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.
2. Menganalisis peran kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang.
3. Menganalisis organisasi sekolah untuk meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan penelitian ini dapat dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan akan memperkaya kajian ilmu pendidikan dengan menyediakan pemahaman yang lebih dalam tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dalam pengembangan profesionalisme guru dan mutu lulusan. Hal ini dapat menjadi rujukan oleh para akademisi mengenai topik tersebut.



2. Manfaat Praktis:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi umpan balik yang berharga bagi kepala sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai manajer dalam pengembangan profesionalisme guru dan mutu lulusan.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan telaah dan perbandingan terkait dengan kajian yang sama oleh peneliti lain.
- c. Penelitian ini dapat menampilkan temuan baru terkait persoalan kepemimpinan yang dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman terkait isi dari tesis ini beserta pemaparannya, penulis telah merangkai sistematika proposal tesis ini dalam lima bab beserta sub-sub babnya.

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, batasan dan rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, berisikan kerangka teori untuk memberikan jawaban dan pemaparan terkait rumusan masalah dan penerapan teori yang berkaitan dengan peran kepala, profesionalisme, mutu lulusan, hasil penelitian, dan kerangka berfikir.

Bab III Metode Penelitian, berisikan jenis penelitian, pendekatan penelitian, tempat dan waktu, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik menganalisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, berisikan pembahasan mengenai hasil penelitian terkait peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan mutu lulusan.

Bab V Penutup, berisikan kesimpulan, dan saran.

Bagian terakhir dari tesis ini ialah daftar pustaka, lampiran, dan biodata mahasiswa.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskriptif Konseptual

1. Peran Kepala Sekolah

Dalam konteks bahasa Inggris, kata "Kepemimpinan" setara dengan "*Leadership*" dengan kata dasar "*lead*", sementara "pimpin" dalam bahasa Indonesia, apabila diebrikan awalan "pe-", menjadi "pemimpin", yang mengacu pada sosok yang memberikan tuntunan, perintah sekaligus penanggung jawab²². Pemimpin biasanya merupakan individu yang sangat berorientasi pada hasil, dan keberhasilan biasanya dapat dicapai jika pemimpin memahami setiap tujuannya²³.

Pemimpin merupakan individu yang memiliki keterampilan memberikan pengaruh terhadap sikap seseorang dalam lingkup kerja melalui otoritasnya. Otoritas didefinisikan sebagai kemampuan mengatur dan memberikan arahan terhadap orang-orang di bawah kekuasaannya yang menyangkut pekerjaan. Stoner mengatakan ketika sumber otoritas seorang pemimpin berasal dari banyak hal maka kepemimpinan dapat lebih mudah terlaksana dan berjalan secara efektif²⁴.

Menurut Ralph M. Stogdill, kepemimpinan merupakan usaha seseorang untuk memberikan pengaruh kepada orang lain secara terorganisir agar apa yang dituju tercapai. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan melibatkan keterampilan menggerakkan penerapan proses pendidikan agar target yang diinginkan dapat dicapai secara optimal. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan upaya pimpinan yang bertujuan mengarahkan, memengaruhi, dan menjelaskan kepada

²² Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Majenang: Pustaka El-Bayan, 2021), hlm. 25.

²³ Donni Juni Priansa and Rismi Somad, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 185.

²⁴ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022), hlm. 88.

anggota tim atau bawahan, serta menjaga kekompakan dan konsistensi dalam organisasi. Hal ini bertujuan supaya kelompok bisa berkontribusi dengan baik dalam mengupayakan tujuan bersama²⁵.

Stoner menjelaskan bahwa kepemimpinan efektif terjadi jika pimpinan mempunyai sikap yang lugas, bijaksana, dan memiliki jiwa yang terdidik. Dalam konteks ini, keberadaan kekuasaan yang besar hanya bermanfaat jika dipegang oleh pemimpin yang memiliki karakter yang kuat, pengetahuan yang cukup, dan keterampilan yang memadai. Sebaliknya, jika kekuasaan tersebut dipegang oleh seorang pimpinan yang kurang dalam hal pengalaman, kemampuan, pengetahuan dan sikap dapat menjadikan sekolah mengalami kegagalan dan kesulitan menghadapi berbagai persoalan. Bahkan, situasi ini bisa memicu konflik internal yang merugikan²⁶.

Menurut Plunkett dan Attner, hakikat dari kepemimpinan ialah usaha mengatur dan mengelola sumber daya manusia dengan tujuan dapat mencapai apa yang telah direncanakan. Manajer dan pimpinan memiliki perbedaan dalam hal kemampuan mereka dalam mengatur bawahannya. Pimpinan bahkan dijumpai dalam kelompok-kelompok nonformal di antara masyarakat yang tidak memiliki peran manajerial. Meskipun demikian, tujuan organisasi tetap menjadi fokus bagi kedua peran tersebut. Pemimpin dan manajer memiliki peran dalam mengatur sikap bawahan, dan gaya kepemimpinan manajerial dapat memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan kelompok. Selain itu, kemampuan komunikasi mengatur orang lain juga merupakan faktor kunci dalam produktivitas manajemen organisasi²⁷.

Dari berbagai pengertian di atas kesimpulan yang dapat diambil ialah kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memberikan

²⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 2023), hlm. 54.

²⁶ C.R. Edginton and J.G. William, *Productive Management of Leisure Service Organizations a Behavioral Approach*, (New York: Macmillan Publishing House, 2021), hlm. 170.

²⁷ W.R. Plunkett and R.F. Attner, *Introduction to Management*, (Boston, Massachusetts: Kent Publishing Company, 2023), hlm. 316.

pengaruh pada orang lain dengan memanfaatkan otoritasnya sehingga orang lain akan melakukan sesuatu sesuai yang diperintahkan atau untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika disangkutpautkan dengan konteks kepemimpinan pendidikan hal tersebut mengacu pada Upaya mengatur dan mengelola para guru, siswa, tenaga kependidikan, fasilitas dan program pendidikan dengan tujuan supaya proses pembelajaran menghasilkan pencapaian yang optimal. Anwar mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan mengimplementasikan upaya memberikan pengaruh, mengatur, membimbing staf-staf yang bekerja di sekolah agar tujuan dapat tercapai²⁸.

Menurut Edginton dan William, ada tiga faktor utama dalam kepemimpinan, yaitu pemimpin, kondisi dan pekerja. Ketiga faktor ini saling mendukung satu dengan lainnya. Pertama, pemimpin memiliki peran dalam menetapkan target dengan struktur dan jelas supaya dalam pelaksanaan berjalan dengan lancar. Kedua, pekerja memiliki tanggung jawab untuk menjalankan pekerjaan dan memperhatikan rancangan perencanaan sebelumnya untuk mrndapatkan hasil maksimal. Ketiga, situasi atau kondisi lingkungan juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan, dan faktor ini harus dipertimbangkan oleh pemimpin dan pekerja dalam upaya mencapai tujuan tersebut²⁹.

Kepemimpinan jika dikaitkan dengan persoalan pendidikan adalah keterampilan mengatur dan mengelola para pendidik, siswa, tenaga kependidikan dan fasilitas sekolah untuk menciptakan proses pembelajaran yang optimal³⁰.

Berdasarkan pemaparan di atas pemimpin ialah individu yang memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh pada prang lain yang menjadi bawahannya dan bekerjasama untuk mewujudkan cita-cita

²⁸ M.I Anwar, *Administrasi Pendidikan Dan Manajenem Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2023), hlm. 70.

²⁹ Edginton and William, *Productive Management of Leisure Service Organizations a Behavioral Approach...* hlm. 75.

³⁰ Jaja Jahari and Amirul Syarbani, *Manajemen Sekolah Teori, Strategi, Dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 100.

organisasi melalui kegiatan yang telah direncanakan. Jika dilihat dari penjelasan ini maka pemimpin tidak dapat melakukan kerja secara individual, kesuksesan mencapai apa yang dituju sangat dipengaruhi oleh keterampilan pemimpin dalam mengelola setiap sumber daya dan dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga semuanya dapat terlaksana dengan baik. Keterampilan manajemen adalah kunci keberhasilan sebuah perencanaan.

Kata "Kepala" dimaknai sebagai "Ketua" atau "Pimpinan" di sebuah kelompok. Sementara "sekolah" secara terminologi merupakan tempat terlaksananya suatu aktivitas belajar dan mengajar. Secara istilah "Sekolah" merujuk pada tempat tertentu yang memang sengaja didirikan untuk mengadakan aktivitas pembelajaran³¹.

Kepala Sekolah ialah sosok pimpinan yang bertugas melakukan pengelolaan suatu aktivitas pembelajaran yang diselenggarakan di lembaga pendidikan. Kepala sekolah menjadi penanggung jawab utama dalam menyelenggarakan fungsi manajerial dalam mengelola semua aspek sekolah supaya pembelajaran berjalan optimal.

Kepala sekolah mempunyai peranan utama dalam menyelenggarakan pendidikan di lembaga pendidikan. Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga mempunyai sejumlah tanggung jawab yang meliputi fungsi sebagai *educator, manajer, administrator, dan supervisor* (EMAS), seperti yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan atau depdikbud. Namun, seiring kemajuan era diharapkan peran kepala sekolah terus mengalami perkembangan. Adapun peran dari kepala sekolah yang paling utama adalah menjadi leader, innovator, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah minimal harus memiliki fungsi sebagai *educator, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* (EMASLIM). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah

³¹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2023), hlm. 288.

memiliki peran yang sangat luas dan kompleks dalam memastikan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah³².

a. Pengertian Peran

Kinerja atau peran seorang pegawai adalah hasil yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu dengan kriteria yang telah ditetapkan. Prawirosentono menerangkan bahwa kinerja ialah yang dikerahkan untuk mencapai pencapaian kerja oleh seseorang sesuai tanggung jawab dan wewenang mereka, untuk nebdaoatkan hasil yang legal legal, sesuai dengan etika, dan tidak melanggar hukum. Kinerja kepala sekolah mengacu pada keterampilan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan di lingkungan sekolah yang mereka pimpin³³.

Kinerja atau peran adalah pencapaian kerja untuk dalam mencapai target strategis, memenuhi keinginan konsumen, dan memberikan kontribusi bagi masyarakat strategis. Bernadin, Kene, dan Johnson menerangkan kinerja dapat didefinisikan dengan pencapaian dari kerja keras untuk mencapai tujuan strategis yang telah dirancang sebelumnya, memastikan rasa puas konsumen dan memberikan kontribusi bagi kemajuan perekonomian. Dengan sebab itu, kinerja adalah struktur dari berbagai dimensi dengan model pengukuran yang variatif berdasarkan fakta yang terjadi³⁴.

Faktor-faktor untuk menilai kinerja yang populer terdiri dari:

- 1) Kualitas pekerjaan, mencakup akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan hasil kerja.
- 2) Kuantitas pekerjaan, melibatkan volume output dan kontribusi.
- 3) Tingkat supervisi yang dibutuhkan, termasuk saran, arahan, dan perbaikan yang diberikan.

³² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022), hlm. 98.

³³ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep Dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2022), hlm. 33.

³⁴ Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 166.

- 4) Kehadiran, yang mencakup ketepatan waktu, keteraturan, dan keandalan.
- 5) Konservasi, yang melibatkan upaya dalam mencegah pemborosan, merawat peralatan, dan menjaga agar tidak terjadi kerusakan³⁵.

Kinerja seorang Kepala Sekolah mencakup berbagai aspek, salah satunya adalah menjadi motivator dan pendorong bagi para guru dan staf lainnya. Kemampuan untuk memotivasi dan mendorong ini sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya akan membantu mencapai tujuan sekolah secara efektif. Selain itu, sekolah juga berfungsi sebagai mediator masyarakat, di mana berbagai fungsi kemasyarakatan dilaksanakan oleh seluruh anggota sekolah. Ini mencakup kebersamaan, sikap toleransi, kepatuhan terhadap aturan yang telah disepakati, serta hak dan kewajiban sebagai anggota komunitas sekolah. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, yang memainkan peran penting dalam mengarahkan upaya-upaya tersebut. Sebagai hasilnya, kinerja kepala sekolah sangat menentukan dalam kemajuan mutu pendidikan di sekolah.

Kinerja seorang kepala sekolah ditentukan dari sejauh mana target sekolah yang telah ditetapkan berhasil diraih. Apabila tujuan-tujuan tersebut berhasil dicapai, dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah berjalan dengan efektif. Kinerja kepala sekolah dapat dilihat dari raihan yang dicapainya setelah menjalankan setiap kewajibannya sebagai pemimpin. Keberhasilan kinerja kepala sekolah dapat terjadi di saat tujuan telah tercapai. Hal ini bergantung pada kemampuan, karakter dan dorongan dari seluruh pihak di sekolah. Kolaborasi dan kerjasama yang baik antara semua pihak, sesuai

³⁵ Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 488.

dengan aturan yang ditetapkan sehingga dapat meraih prestasi yang memuaskan³⁶.

Berikut adalah karakteristik kinerja kepala sekolah/Sekolah:

- 1) Dapat membuat rancangan sekolah/Sekolah dengan baik.
- 2) Kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas sekolah/Sekolah dengan efisien.
- 3) Mampu menjalin dan menjalin hubungan antar sekolah/Sekolah dengan masyarakat secara efektif.
- 4) Memiliki kemampuan untuk membina hubungan kerja yang harmonis antara semua pihak di sekolah.
- 5) Mampu menjaga hubungan kerjasama yang baik dengan organisasi lainnya di luar sekolah.
- 6) Kemampuan dalam mengelola administrasi sekolah dan menjaga hubungan masyarakat dengan sekolah tetap baik³⁷.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah ialah seseorang yang memimpin atau menjadi ketua dalam sebuah lembaga pendidikan yang secara khusus atau sengaja didirikan untuk menyelenggarakan aktivitas pembelajaran di berbagai lingkungan³⁸.

Kepala Sekolah menempati jabatan paling tinggi dalam struktur organisasi madrasah. Perannya sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan³⁹. Sebagaimana dijelaskan oleh B. Suryo Subroto, Kepala Sekolah menduduki jabatan tertinggi di sekolah, yang menjadikannya sebagai pemimpin madrasah. Oleh

³⁶ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep Dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2022), hlm. 121.

³⁷ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep Dan Aplikasi*,...hlm. 161.

³⁸ Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia...* hlm. 80.

³⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2013), hlm. 24.

karena itu, dalam struktur organisasi sekolah, Kepala Sekolah ditempatkan pada posisi teratas⁴⁰.

Sebagai pemimpin pendidikan, Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengintegrasikan unsur-unsur sekolah dengan konteks budaya lingkungannya. Hal ini diperlukan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang baik. Sehingga seorang Kepala Sekolah perlu memperlihatkan sikap yang bertanggungjawab dan profesionalisme menjalankan perannya⁴¹. Bush mengungkapkan bahwa salah satu peran Kepala Sekolah menjadi pengajar adalah membangun tradisi belajar yang nyaman dan teratur di sekolah tersebut⁴².

Peran pimpinan memiliki pengaruh besar dan arah serta identitas suatu lembaga. Kehadirannya mampu menggabungkan seluruh anggota organisasi menjadi satu entitas yang kuat, mendorong pertumbuhan dan perkembangan. Begitupun Kepala Sekolah, memiliki peranan krusial untuk memberdayakan dan meningkatkan mutu SDM di dalamnya. Tugas seorang Kepala Sekolah sangatlah berat dan memerlukan kemampuan ekstra. Mereka melakukan pembinaan mental terhadap staf pendidikan, membimbing mereka terkait sikap, karakter, dan kesejahteraan batiniah. Sehingga Kepala Sekolah dapat dianggap sebagai individu yang memimpin, mengatur, dan mengelola suatu lingkungan khusus yang terlibat dalam proses pendidikan.

c. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

1) Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Kemajuan pendidikan saat ini, peran kepala sekolah semakin kompleks dan memerlukan kemampuan yang lebih luas. Mereka

⁴⁰ B. Suryono Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, (Jakarta: Bima Aksara, 2024), hlm. 100.

⁴¹ W.J.S. Powerwadamoto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,... hlm. 154.

⁴² T Bush and M Coleman, "Leadership and Strategic Management in Education" *London: Paul Chapman Publishing Ltd. A SAGE Publication Company* 6 Bonhill Street, 2020.

tidak hanya harus berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator (EMASLIM). Hal ini memperlihatkan kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan multi-dimensi untuk memenuhi tuntutan zaman dan memimpin sekolah menuju keberhasilan. Dengan mengintegrasikan semua peran ini, kepala sekolah bisa membangun situasi pendidikan yang efektif dan berkualitas, serta memotivasi kemajuan siswa dan staf sekolah⁴³:

- a) Sebagai edukator, kepala sekolah harus memastikan bahwa tenaga kependidikan di sekolahnya terus meningkatkan profesionalisme mereka. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan strategi yang tepat, membangun situasi lembaga pendidikan yang nyaman, menjadi penasihat seluruh anggota sekolah, dan memotivasi para tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga memiliki tanggungjawab untuk menjalankan program belajar secara optimal agar prestasi siswa terus meningkat. Dengan demikian, kepala sekolah berperan dalam membentuk lingkungan belajar yang memotivasi dan memungkinkan perkembangan optimal bagi seluruh anggota sekolah.
- b) Sebagai manajer, kepala sekolah hendaknya memiliki cara tertentu yang sesuai dengan kondisi untuk memberdayakan tenaga kependidikan dengan menjalin kerja sama. Hal ini melibatkan para tenaga kependidikan dalam mengembangkan profesionalisme mereka dan mendorong mereka untuk mendukung setiap model pembelajaran yang diterapkan di sekolah. Dengan cara ini, lingkungan sekolah dapat terbentuk secara inklusif dan memberdayakan, yang memungkinkan

⁴³ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,... hlm. 22.

semua warga sekolah berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

- c) Sebagai administrator, kepala sekolah hendaknya mempunyai keterampilan mengatur berbagai aspek administrasi sekolah. Hal ini mencakup kemampuan dalam membuat kurikulum, mengatur program tahunan, mengurus administrasi siswa, merawat administrasi fasilitas, mengatur administrasi kearsipan dan pendanaan. Dengan mengelola semua aspek ini secara efisien, kepala sekolah dapat memastikan bahwa operasional sekolah dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan cita-cita sekolah.
- d) Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki tanggungjawab dalam memastikan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Ini mencakup mengawasi dan mendukung proses pembelajaran yang berlangsung, memberikan umpan balik kepada guru untuk peningkatan kualitas pengajaran, memfasilitasi kegiatan pengembangan profesional bagi staf pengajar, dan memastikan bahwa kurikulum sekolah sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan. Melalui peran sebagai supervisor, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
- e) Sebagai seorang pemimpin/leader, kepala sekolah dituntut untuk memberikan arahan yang jelas kepada seluruh anggota sekolah, menginspirasi mereka dalam mengejar cita-cita sekolah dan membangun situasi kerja yang aman dan kondusif. Selain itu, kepala sekolah juga perlu membuka jalur komunikasi dua arah yang efektif, sehingga staf dan siswa merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas dengan bijaksana juga penting, agar tanggung jawab dan wewenang

dapat tersebar dengan baik di antara semua anggota sekolah. Sehingga kepala sekolah dapat memimpin dengan efektif dalam mengejar target pendidikan.

f) Sebagai inovator, kepala sekolah harus aktif dalam mencari gagasan baru dan mendorong setiap tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dan menciptakan program belajar yang terbaik. Hal ini melibatkan pengintegrasian setiap kegiatan sehingga terjadi sinergi di antara mereka, menciptakan lingkungan yang mendukung untuk berinovasi, dan memberikan contoh teladan tentang pentingnya berpikir kreatif dan menciptakan solusi baru. Dengan demikian, kepala sekolah dapat berperan penting untuk mempromosikan budaya inovasi di sekolah dan menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas dan eksperimen.

g) Sebagai seorang motivator, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai cara efektif yang mendorong dan memotivasi tenaga kependidikan di sekolah. Hal ini dicapai dengan berbagai cara, seperti menciptakan lingkungan fisik yang mendukung, mengatur suasana kerja yang positif, mendorong disiplin dan kerja keras, memberikan penghargaan yang layak atas prestasi, serta menyediakan banyak referensi belajar yang diperlukan dengan cara mengembangkan Pusat Sumber Belajar (PSB). Sehingga, kepala sekolah dapat membantu peningkatan semangat dan produktivitas seluruh tenaga kependidikan di sekolah.

2) Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin pendidikan sangatlah penting. Beberapa tugas yang menjadi bagian dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- a) Mengadakan kunjungan kelas untuk melihat langsung aktivitas belajar mengajar dan hubungan dari pendidik dengan peserta didik.
- b) Mengadakan kunjungan observasi untuk mengamati secara lebih mendalam berbagai aspek kegiatan di sekolah.
- c) Membimbing guru-guru dalam memahami individualitas siswa dan memberikan solusi untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi siswa.
- d) Memberikan bimbingan kepada pendidik dalam melaksanakan program madrasah dan strategi pembelajaran yang efektif.
- e) Membuat jadwal rapat dengan para pendidik untuk membahas berbagai kebijakan dan program sekolah.
- f) Memberikan kesempatan kepada pendidik mengikuti pelatihan atau penataran sesuai dengan bidang keahlian mereka.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangatlah vital dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya di sebuah lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien agar sekolah dapat mencapai tujuan pendidikannya secara optimal.

d. Prinsip dasar kinerja

Prinsip dasar kinerja merupakan fondasi yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu organisasi. Beberapa prinsip dasar kinerja yang dapat menjadi acuan bersama antara lain:

- 1) Strategis, kinerja harus didasarkan pada strategi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Merumuskan tujuan, penting untuk merumuskan tujuan yang jelas dan terukur sebagai arah bagi kinerja individu maupun organisasi.

- 3) Menyusun perencanaan, perencanaan yang baik akan membantu dalam pengorganisasian dan pelaksanaan tugas serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Mendapatkan umpan balik, umpan balik merupakan instrumen penting untuk mengevaluasi kinerja dan melakukan perbaikan jika diperlukan.
- 5) Melakukan pengukuran, kinerja harus dapat diukur secara objektif untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan telah tercapai.
- 6) Melakukan perbaikan kinerja, perbaikan terus-menerus diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja.
- 7) Berkelanjutan, kinerja yang baik haruslah berkelanjutan dan terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi.
- 8) Menciptakan budaya, budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi perlu dibangun untuk memotivasi individu dan tim.
- 9) Melakukan pengembangan, pengembangan karyawan dan sistem organisasi perlu terus dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja.
- 10) Berdasarkan pada kejujuran: Kinerja harus didasarkan pada integritas dan kejujuran dalam semua aspeknya.
- 11) Memberikan pelayanan, fokus pada pelayanan yang baik kepada pelanggan atau pemangku kepentingan penting untuk menjaga kepuasan dan loyalitas.
- 12) Menjalankan tanggung jawab, tanggung jawab individu dan organisasi perlu dipenuhi dengan baik untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 13) Dirasakan seperti bermain, kinerja yang optimal biasanya terjadi saat individu merasa senang dan terlibat sepenuh hati dalam pekerjaannya.
- 14) Adanya rasa kasihan, memiliki empati dan kepekaan terhadap kebutuhan orang lain juga penting dalam mencapai kinerja yang baik.

- 15) Terdapat konsensus dan Kerjasama, kerjasama antarindividu dan tim, serta kesepakatan bersama dalam mencapai tujuan, akan membantu dalam meningkatkan kinerja.
- 16) Terjadi komunikasi dua arah, komunikasi yang efektif antara semua pihak terlibat penting untuk memastikan pemahaman yang sama dan respon yang tepat terhadap kebutuhan dan masukan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip dasar ini, sebuah organisasi dapat memperkuat fondasi kinerjanya dan mencapai hasil yang lebih baik⁴⁴.

e. Standar Kinerja

Penetapan standar kinerja yang efektif memerlukan perhatian terhadap beberapa hal penting, seperti:

- 1) Identifikasi pelanggan yang jelas: Standar kinerja harus didasarkan pada pemahaman yang jelas tentang siapa pelanggan yang dilayani oleh organisasi atau unit kerja tersebut.
- 2) Identifikasi stakeholder yang jelas: Selain pelanggan langsung, perlu juga dikenali stakeholder lain yang mungkin memiliki kepentingan terhadap kinerja organisasi dan mempengaruhi standar kinerja.
- 3) Hasil survei periodik terkait kualitas layanan yang diharapkan konsumen: Survei secara berkala perlu dilakukan untuk memahami harapan dan kebutuhan pelanggan, serta menilai kualitas pelayanan yang diberikan.
- 4) Penyediaan layanan pengaduan berupa kotak pengaduan: Adanya mekanisme untuk menerima dan menanggapi pengaduan serta keluhan pelanggan merupakan bagian penting dari pengelolaan standar kinerja.
- 5) Penyediaan layanan informasi bagi konsumen: Informasi mengenai produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi harus mudah

⁴⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021), hlm. 11.

diakses oleh pelanggan, sehingga mereka dapat membuat keputusan dengan tepat.

- 6) Penetapan batas waktu layanan: Penetapan waktu maksimum pelayanan akan membantu dalam meningkatkan efisiensi dan responsivitas organisasi terhadap kebutuhan pelanggan.
- 7) Pengupayaan perbaikan pelayanan "garis depan": Pelatihan dan pengembangan karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan (garis depan) perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas layanan dan merespons kebutuhan pelanggan dengan lebih baik.

Dengan memperhatikan aspek-aspek di atas, organisasi dapat menetapkan standar kinerja yang sesuai dan efektif untuk mencapai kepuasan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholder lainnya⁴⁵.

f. Penilaian Kinerja

Dalam menilai kinerja seseorang, terutama dalam konteks kepala sekolah, berbagai aspek harus dipertimbangkan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif. Berikut adalah beberapa aspek yang penting dalam penilaian kinerja kepala sekolah:

- 1) Kepemimpinan dan inisiatif: Kemampuan untuk memimpin, menginspirasi, dan mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan sekolah.
- 2) Kualitas pekerjaan: Tingkat keakuratan, ketepatan, dan kualitas hasil kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah.
- 3) Kerja sama: Kemampuan untuk bekerja sama dengan stakeholder internal dan eksternal, seperti guru, staf sekolah, orangtua siswa, dan komunitas sekitar.

⁴⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*,...hlm. 171.

- 4) Pengambilan keputusan: Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan efektif dalam situasi yang kompleks dan beragam.
- 5) Kreativitas: Kemampuan untuk berpikir out-of-the-box dan menghasilkan ide-ide baru yang inovatif dalam menghadapi permasalahan atau tantangan di sekolah.
- 6) Dapat diandalkan: Tingkat keandalan, konsistensi, dan kepatuhan kepala sekolah terhadap komitmen dan tanggung jawabnya.
- 7) Komunikasi: Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas, efektif, dan persuasif dengan berbagai pihak terkait di sekolah dan di luar sekolah.
- 8) Kecerdasan: Kemampuan intelektual dan pemahaman yang mendalam terhadap isu-isu pendidikan dan manajemen sekolah.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut, penilaian kinerja kepala sekolah dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama:

- 1) Kemampuan teknis: Meliputi keterampilan dan pengetahuan spesifik yang diperlukan untuk mengelola operasional sekolah dan melaksanakan tugas-tugas administratif secara efektif.
- 2) Kemampuan konseptual: Meliputi pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip manajemen, pendidikan, dan perubahan organisasi yang diperlukan untuk mengembangkan visi dan strategi jangka panjang sekolah.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal: Meliputi kemampuan untuk berinteraksi, membangun hubungan, dan bekerja sama dengan berbagai stakeholder di dalam dan di luar sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan⁴⁶.

g. Kepala Sekolah

Keterangan yang Anda berikan menggambarkan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola sebuah

sekolah. Seorang kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengorganisir operasi sekolah, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing staf sekolah menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mengembangkan sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu membangun hubungan kerjasama yang baik dengan semua pemangku kepentingan, seperti guru, staf sekolah, siswa, orang tua, dan komunitas setempat. Pendekatan persuasif dan kemampuan untuk mencapai kesepakatan sangat penting dalam upaya memajukan sekolah.

Salah satu tanda kepala sekolah yang efektif adalah kemampuannya untuk memberikan pembinaan kepada guru dan staf sekolah. Dengan memberikan pembinaan dan dukungan yang tepat, seorang kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Secara keseluruhan, kepala sekolah yang memiliki kinerja baik adalah mereka yang mampu memimpin sekolah dengan efektif, membangun hubungan kerjasama yang kuat, dan secara aktif terlibat dalam upaya pengembangan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Aspek penilaian kepala sekolah mencakup tiga tahapan penting dalam menilai kinerjanya, antara lain:

- 1) Input (Masukan) Tahap ini mencakup data awal atau profil sekolah yang mencerminkan kondisi sekolah pada awal kepemimpinan kepala sekolah. Data ini mencakup berbagai komponen akademik dan non-akademik yang menjadi bagian dari profil sekolah. Input ini memberikan gambaran tentang situasi awal sekolah sebelum kepala sekolah memulai tugasnya.
- 2) Proses: Tahap ini mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah selama masa jabatannya. Ini mencakup berbagai

peran yang dimainkan oleh kepala sekolah, seperti sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Evaluasi pada tahap ini menilai sejauh mana kepala sekolah berhasil menjalankan berbagai fungsi dan tanggung jawabnya.

- 3) Keluaran (Output): Tahap ini mengukur hasil akhir yang telah dicapai oleh sekolah di bawah kepemimpinan kepala sekolah. Hasil ini mencerminkan kinerja kepala sekolah dalam memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Output ini bisa berupa pencapaian akademik, peningkatan kualitas pengajaran, pengembangan program sekolah, dan sebagainya.

Dengan menilai tiga aspek ini secara holistik, dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja kepala sekolah dan kontribusinya terhadap kemajuan sekolah.

Kepala sekolah harus melaksanakan berbagai tugas dan fungsi yang penting untuk kemajuan institusi pendidikan. Di antara tugas dan fungsi tersebut adalah:

- 1) Pendidik: Kepala sekolah harus mempunyai peran pengajar pendidik, memberikan arahan dan pedoman dalam proses pembelajaran, serta menjadi teladan yang bagi bagi pendidik, staf, dan siswa.
- 2) Manajer: Kepala sekolah memiliki tanggungjawab mengatur berbagai aspek operasional sekolah, seperti mengelola SDM, keuangan, dan sarana prasarana.
- 3) Administrator: Sebagai administrator, kepala sekolah diharapkan dapat menjalankan administrasi sekolah.
- 4) Supervisor: Kepala sekolah harus memainkan peran menjadi supervisor dalam mengawasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran,

memberikan bimbingan kepada guru, dan memastikan bahwa standar kualitas pendidikan terpenuhi⁴⁷.

- 5) Leader: Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang dapat mengarahkan, menginspirasi, memberikan motivasi kepada seluruh warga sekolah.
- 6) Inovator: Kepala sekolah harus mampu berinovasi dalam pengembangan program-program pendidikan baru, mengadopsi teknologi baru, dan mengimplementasikan praktik-praktik terbaik dalam proses pembelajaran.
- 7) Motivator: Kepala sekolah harus mampu menjadi motivator yang efektif, memberikan dorongan dan dukungan kepada staf dan siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam pembelajaran dan pengembangan diri⁴⁸.

Dengan melaksanakan tugas dan fungsi ini dengan baik, kepala sekolah dapat berperan secara efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah atau madrasah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengarahkan, mengelola, dan menggerakkan seluruh anggota komunitas sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan. Ini mencakup beberapa hal:

- 1) Mempengaruhi dan Menggerakkan: Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku dan menggerakkan seluruh anggota sekolah agar bergerak seiring arah yang ditetapkan untuk mencapai tujuan sekolah.
- 2) Mengatur dan Mengelola: Kepala sekolah bertanggung jawab atas pengaturan dan pengelolaan semua aspek kegiatan di sekolah, termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan sarana prasarana.

⁴⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2023), hlm. 114.

⁴⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,... hlm. 121.

- 3) Memberikan Pelayanan: Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus memberikan pelayanan yang baik kepada semua anggota komunitas sekolah, baik itu guru, tenaga kependidikan, atau siswa, dengan tujuan menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar dan berkembang.
- 4) Menciptakan Iklim yang Menyenangkan: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan iklim sekolah yang menyenangkan dan kondusif bagi semua anggota sekolah, di mana mereka merasa nyaman untuk bekerja dan belajar.
- 5) Prioritas pada Kepuasan Pelanggan: Kepala sekolah harus memprioritaskan kepuasan pelanggan utama sekolah, yaitu siswa dan orang tua, dalam pengelolaan sekolah, dengan memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan harapan mereka.

Dengan memahami dan melaksanakan peran-peran ini dengan baik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Beberapa hal yang menjadi tolak ukur kepemimpinan kepala sekolah, seperti yang disebutkan oleh Zamroni, meliputi:

- 1) Kepala Sekolah sebagai Inovator: Ini mencakup kemampuan kepala sekolah untuk menciptakan dan mendorong inovasi dalam lingkungan sekolah, baik dalam hal metode pengajaran, kurikulum, maupun pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Seorang kepala sekolah inovatif akan mencari cara baru untuk peningkatan mutu pendidikan dan membangun situasi belajar yang nyaman dan kondusif.
- 2) Kepala Sekolah sebagai Motivator: Dimensi ini mencakup kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi dan menginspirasi staf dan siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Seorang kepala sekolah yang efektif harus mampu mengidentifikasi

kebutuhan dan harapan individu di sekolah serta memberikan dukungan dan dorongan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi mereka.

- 3) Kepala Sekolah sebagai Supervisor: Ini menekankan peran kepala sekolah dalam melakukan pengawasan terhadap berbagai aspek kegiatan di sekolah, termasuk pengajaran, pembelajaran, dan manajemen sumber daya. Seorang kepala sekolah yang baik harus mampu memberikan arahan, umpan balik, dan bimbingan kepada staf untuk memastikan bahwa tugas-tugas mereka dilaksanakan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi ini, kepala sekolah dapat mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang komprehensif dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah⁴⁹.

2. Profesionalisme Guru

a. Pengertian profesionalisme

Profesionalisme adalah konsep yang mengacu pada sikap mental, komitmen, dan kualitas dalam suatu profesi. Hal ini melibatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemauan untuk senantiasa meningkatkan kualitas dan kemampuan profesional seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan profesi yang diemban.

Profesionalisme mencakup beberapa aspek, termasuk:

- 1) Komitmen terhadap Profesi: Para profesional memiliki kesetiaan dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka berkomitmen untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan terus menerus meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

⁴⁹ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan* (Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2020), hlm. 75.

- 2) Penguasaan Pengetahuan dan Keterampilan: Profesionalisme membutuhkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang intensif. Para profesional diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam dan kemampuan praktis yang diperlukan dalam bidangnya.
- 3) Pengembangan Kemampuan Profesional: Para profesional diharapkan senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesional mereka melalui pembelajaran berkelanjutan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Mereka harus terbuka terhadap perubahan dan inovasi dalam bidangnya serta mampu mengadaptasi diri dengan perkembangan terbaru.
- 4) Sikap dan Etika Profesional: Profesionalisme juga mencakup sikap dan etika yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Para profesional diharapkan memiliki integritas, tanggung jawab, serta moralitas yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja, klien, dan masyarakat umum.

Dengan demikian, profesionalisme bukan hanya sekadar memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencakup komitmen, pengembangan diri, dan etika kerja yang tinggi dalam menjalankan profesi dengan baik⁵⁰.

b. Pengertian guru

Guru juga dianggap sebagai contoh dan panutan bagi para murid. Mereka memiliki peran yang signifikan dalam memberikan respons positif terhadap proses pembelajaran, sehingga lingkungan belajar bisa terlaksana secara optimal. Dalam konteks pendidikan saat ini, guru yang memiliki kompetensi yang kuat dianggap sangat penting, karena kompetensi tersebut akan memastikan bahwa proses pembelajaran yang terjadi sesuai dengan harapan dan standar yang

⁵⁰ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*,... hlm. 75.

ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi seorang guru untuk terus mengembangkan kompetensinya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pembelajaran.

Pendidik yang profesional adalah individu yang mampu menjalankan tindakan pendidikan dengan efektif dalam berbagai situasi pembelajaran, dengan tujuan mencapai hasil pendidikan yang diharapkan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa peran guru sangatlah penting dalam membentuk karakter dan kepribadian anak didik. Guru bukan hanya bertugas sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pembina mental dan moral anak didik. Dengan memberikan contoh yang baik, guru dapat menjadi panutan bagi anak didiknya. Sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh guru akan menjadi teladan bagi anak didik dalam pembentukan karakter dan kepribadian yang baik.

c. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru adalah keterampilan dan komitmen untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan kemampuan maksimal, serta terus menerus mengembangkan strategi-strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak didik.

Dalam konteks pengertian guru sebagai pembina, pembentuk moral dan pembangun karakter positif, profesionalisme guru menjadi kunci pencapaian efektifitas belajar berdasarkan syariat Islam atau prinsip-prinsip yang dipegang oleh masyarakat dan lembaga pendidikan yang bersangkutan..

d. Ciri-ciri profesionalisme guru

Ciri-ciri profesionalisme guru yang dijelaskan Eric Hoyle memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana seorang guru yang profesional seharusnya berperilaku dan bertindak. Berikut adalah penjabaran singkat dari masing-masing ciri:

- 1) Mengutamakan Layanan Sosial: Seorang guru yang profesional memiliki fokus utama pada pelayanan sosial, yaitu memberikan kontribusi yang signifikan dalam membantu perkembangan dan keberhasilan siswa serta masyarakat sekitar.
- 2) Memiliki Pengetahuan Sistematis: Guru profesional memiliki pengetahuan yang sistematis dan terus-menerus diperbarui mengikuti kemajuan zaman.
- 3) Otonomi yang Tinggi: Guru profesional memiliki tingkat otonomi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Mereka dapat memajemen diri secara sadar dan penuh tanggungjawab.
- 4) Memiliki Kode Etik: Guru profesional mengikuti kode etik yang ditetapkan dalam profesi mereka. Mereka mengikuti prinsip-prinsip moral dan etika yang tinggi dalam interaksi dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat.
- 5) Pertumbuhan Terus-Menerus: Guru profesional terus menerus mengalami pertumbuhan dan perkembangan, baik secara pribadi maupun profesional. Mereka terbuka terhadap pembelajaran baru dan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
- 6) Dedikasi Tinggi terhadap Profesi: Guru profesional memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawab dan tugas-tugas profesinya. Mereka berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan masyarakat melalui pekerjaan mereka sebagai pendidik.

Profesionalisme guru mencakup kemampuan untuk menguasai materi pelajaran yang diajarkan, bersama dengan pengetahuan yang luas dalam bidang pendidikan dan ilmu pengetahuan lain yang mendukungnya. Guru juga harus mempunyai keterampilan berinteraksi dengan siswa khususnya dalam mengajar siswa, serta memfasilitasi pemahaman dan pembelajaran mereka.

Selain itu, perilaku dan akhlak seorang guru sangat penting karena mereka menjadi contoh bagi siswa. Dengan perilaku yang baik, seorang guru dapat memberikan pengaruh positif kepada siswa dan membantu membentuk karakter mereka. Dengan demikian, ciri-ciri profesionalisme guru mencakup tidak hanya aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga aspek kepribadian dan moral yang baik.

e. Kompetensi guru

Secara luas, kompetensi mencakup kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas tertentu. Kompetensi dapat bersifat mental, seperti kemampuan analitis atau kreativitas, dan juga fisik, seperti kemampuan teknis dalam menggunakan peralatan atau alat. Dalam konteks profesionalisme guru, kompetensi mencakup pemahaman yang mendalam tentang mata pelajaran yang diajarkan, keterampilan dalam mengelola kelas, kemampuan untuk menyampaikan materi dengan jelas, serta kemampuan untuk mengevaluasi dan membimbing kemajuan siswa.

Menurut UU No 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen, disebutkan bahwa pendidik dituntut untuk mempunyai kemampuan seperti kompetensi pengetahuan, sikap, dan profesional, yang didapatkan dari pendidikan profesi. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 terkait guru menyatakan bahwa guru harus mempunyai sertifikat sebagai pengajar, kualifikasi akademik, sehat rohani dan jasmani, serta mampu untuk mewujudkan tujuan pembelajaran.

Pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru, yang termasuk di dalamnya adalah:⁵¹

1) Kompetensi pedagogik

⁵¹ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*,... hlm. 75.

Kompetensi pedagogik merujuk pada keterampilan guru dalam mengelola siswa, di antaranya:

- a) Memahami landasan pendidikan
 - b) Memahami terhadap karakteristik peserta didik
 - c) Memahami kurikulum dan silabus
 - d) Membuat rencana pembelajaran
 - e) Melaksanakan pembelajaran secara interaktif dan menginspirasi
 - f) Evaluasi hasil belajar
 - g) Mengembangkan potensi siswa melalui pendekatan yang beragam.
- 2) Kompetensi kepribadian
- Kompetensi kepribadian mencakup keterampilan karakter yang:
- a) Kokoh
 - b) Stabil
 - c) Matang
 - d) Bijaksana dan arif
 - e) Berwibawa
 - f) Bermoral tinggi
 - g) Menjadi contoh teladan
 - h) Melakukan evaluasi terhadap kinerja pribadi
 - i) Meningkatkan kemampuan secara terus menerus
- 3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial ialah keterampilan guru sebagai anggota masyarakat:

- a) Dapat menjalin komunikasi secara lisan dan tertulis
- b) Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi dengan efektif

- c) Berinteraksi secara efektif dengan siswa, rekan pendidik, staf pendidikan, orang tua/wali peserta didik
 - d) Bersikap sopan dalam berhubungan dengan masyarakat
- 4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan menguasai materi belajar yang meliputi:

- a) Pemahaman yang mendalam tentang materi yang diajarkan
- b) Materi ajar sesuai dengan kurikulum sekolah
- c) Keterkaitan konsep antar mata pelajaran yang relevan
- d) Menerapkan keilmuan dalam aktivitas keseharian
- e) Kemampuan bersaing secara profesional dalam skala global sambil mempertahankan nilai dan budaya nasional
- f) Ragam jenis pengembangan profesionalisme guru

Program pelatihan memiliki tujuan meningkatkan kemampuan yang spesifik sesuai dengan kebutuhan saat ini, sementara pengembangan bertujuan mempersiapkan individu untuk mengambil peran-peran yang lebih besar di masa depan. Meskipun kedua konsep ini berkaitan erat, pengembangan cenderung lebih luas, meliputi peningkatan dalam berbagai aspek, termasuk keilmuan. Dengan demikian, melalui program pelatihan dan pengembangan, profesi guru dapat terus ditingkatkan untuk menghasilkan tenaga pengajar yang berkualitas dan siap menghadapi tuntutan masa depan.⁵²

f. Tugas Guru

Tugas guru dalam pendidikan sangatlah luas, dan para ahli sepakat bahwa inti dari tugas tersebut adalah mendidik. Proses pendidikan meliputi berbagai aktivitas seperti mengajar, memberikan dorongan, memberi contoh, memberikan pujian,

⁵² Jaja Jahari and Amirul Syarbani, *Manajemen Madrasah Teori, Strategi, Dan Implementasi*,...hlm. 95.

hukuman, dan lain-lain. Di sekolah, sebagian besar tugas guru terfokus pada mengajar, sementara di rumah, tugas tersebut lebih cenderung terdiri dari pembiasaan dan pemberian tauladan yang positif. Semua ini bertujuan untuk memberikan dampak positif dalam perkembangan dan pendewasaan anak.

Ahmad Tafsir memaparkan bahwa guru memiliki tugas di antaranya:⁵³

- 1) Guru harus aktif dalam mencari dan memahami karakteristik serta pembawaan yang dimiliki oleh setiap anak didik, bisa melalui observasi, wawancara, interaksi, angket, dan metode lainnya.
- 2) Guru perlu membantu anak didik untuk mengembangkan pembawaan positif dan mengurangi atau mengatasi pembawaan yang negatif agar tidak berkembang lebih lanjut.
- 3) Guru bertanggung jawab untuk memperkenalkan kepada anak didik berbagai bidang keahlian dan keterampilan yang relevan, sehingga mereka dapat memilih jalur yang sesuai dengan minat dan potensi mereka.
- 4) Guru harus melakukan evaluasi secara berkala untuk memantau kemajuan anak didik dan memastikan bahwa perkembangannya berjalan dengan baik.
- 5) Pada saat siswa kewalahan untuk meningkatkan kemampuannya, guru perlu memberikan bimbingan dan penyuluhan agar mereka dapat mengatasi hambatan tersebut..

Terkait dengan pemaparan tersebut, disimpulkan bahwa tugas utama seorang guru ialah sebagai pengajar dan pendidik siswa. Dalam menjalankan tugas tersebut, seorang guru diharapkan untuk terus berupaya meningkatkan kualitas kerjanya. Oleh karena itu,

⁵³ Jaja Jahari and Amirul Syarbani, *Manajemen Madrasah Teori, Strategi, Dan Implementasi*,... hlm. 95.

profesionalisme guru sangat penting dalam melaksanakan tugasnya dengan efisien dan efektif.

3. Mutu Lulusan

Kompetensi merupakan ukuran kualitas suatu hal, seperti kemampuan, kecerdasan, atau keterampilan⁵⁴. Secara umum, kompetensi mencerminkan kemampuan barang atau jasa untuk memenuhi keperluan yang diinginkan. Mutu pendidikan berkaitan dengan evaluasi, masukan, proses dan keluaran⁵⁵. Mutu pendidikan merujuk pada kualitas berbagai layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan bagi peserta didik dan guru, sehingga pembelajaran yang diberikan berkualitas dan menciptakan lulusan kompeten.

Berdasarkan penjelasan etimologis, kata "sumber daya" memiliki arti "asal kekuatan" atau "kemampuan"⁵⁶. Menurut Sadano Sukirno, "sumber daya manusia" merujuk kepada individu-individu yang saling bekerjasama untuk meraih tujuan secara optimal⁵⁷.

Ruswandi Hermawan menjelaskan sumber daya pendidikan dibagi dalam kategori sebagai berikut:

- a. Sumber daya bukan manusia, mencakup program pendidikan, kurikulum, dan elemen-elemen lain yang tidak melibatkan individu.
- b. Sumber daya manusia (SDM), yakni seluruh warga sekolah.
- c. Sumber daya fisik (SDF), mencakup alat atau media belajar, gedung sekolah dan hal-hal fisik yang terdapat di sekolah.
- d. Sumber daya keuangan (SDK), yang mencakup seluruh pendapatan dan manajemen keuangan sekolah yang berasal dari pemerintah ataupun masyarakat.

⁵⁴ Jaja Jahari and Amirul Syarbani, *Manajemen Madrasah Teori, Strategi, Dan Implementasi*,... hlm. 95.

⁵⁵ Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, 2021), hlm. 25.

⁵⁶ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori Dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Az Ruzz Media, 2021), hlm. 66.

⁵⁷ Sukirno Sadono, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2020), hlm. 172.

Seluruh sumber daya ini dituntut untuk dimandatkan secara optimal oleh kepala sekolah yang menjadi manajer sekolah⁵⁸.

Berdasarkan KBBI, "mutu" mengacu pada kualitas, kompetensi, baik buruk ataupun tingkatan⁵⁹. Mutu menjelaskan tingkat kemanfaatan suatu hal⁶⁰.

Sementara itu, jika mutu dikaitkan dengan pendidikan menurut Hari Sudradjad bermakna pendidikan yang memiliki sistem belajar yang efektif, pendidik yang profesional, fasilitas memadai dan lulusan yang kompeten. Secara keseluruhan pendidikan yang berkualitas atau bermutu ialah pendidikan dengan keluaran atau lulusan yang mampu berdaya saing, kompeten, berakhlak dan bermanfaat bagi orang banyak⁶¹.

a. Pengertian Mutu Lulusan

Menurut KBBI, istilah "mutu" mengacu keluaran, proses dan keluaran atau tingkat kebaikan suatu hal⁶². Secara terminologi, mutu diartikan sebagai "kualitas yang sesuai keinginan seseorang". Dengan sebab itu, mutu dapat dipahami dengan tingkatan kemampuan atau manfaat dari suatu hal⁶³. Mutu mencerminkan deskripsi dari suatu hal berdasarkan fungsi atau manfaat penggunaannya pada bidang tertentu⁶⁴.

Rusman menjelaskan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas memiliki hubungan yang saling terkait. Namun, untuk memastikan bahwa proses tersebut berjalan dengan benar, mutu hasil atau output harus ditetapkan sebelumnya oleh sekolah, dengan target

⁵⁸ Ruswandi Hermawan, "Pengembangan Sumber Daya Sekolah," *Jurnal Pendidikan Dasar*, No 5, Vol. 3. 2010.

⁵⁹ W.J.S. Poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,... hlm. 788.

⁶⁰ Arcaro S Joremo, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*, (Jakarta: Riene Cipta, 2020), hlm. 85.

⁶¹ Hari Suderadjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, (Bandung: Cipta Lekas Garafika, 2020), hlm. 17.

⁶² W.J.S. Poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,... hlm. 799.

⁶³ M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, 3rd ed. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020), hlm. 15.

⁶⁴ Joremo, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*,... hlm. 80.

yang jelas pada masa yang telah ditentukan⁶⁵. Sudradjad mengatakan pendidikan yang berkualitas ialah pendidikan yang dapat menciptakan para lulusan yang kompeten sesuai bidangnya, memiliki akhlak yang baik, dan bermanfaat bagi masyarakat⁶⁶.

Dari pemaparan tersebut, tergambar bahwa mutu lulusan merupakan landasan bagi pengembangan SDM, yang merupakan fondasi bangsa nantinya. Kualitas pendidikan saat ini menjadi penentu arah ke depan suatu negara. Manajemen sekolah yang efektif menjadi kunci dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Mutu juga berperan penting sebagai arena kompetisi, karena dapat membantu peningkatan layanan jasa. Dengan sebab itu, upaya menciptakan pendidikan bermutu menjadi sangat penting, sebagai bagian dari pembangunan masa depan bangsa serta sebagai produk pelayanan jasa yang diberikan.

b. Upaya Peningkatan Mutu Lulusan

Peningkatan mutu lulusan adalah tujuan utama dari setiap institusi pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam mengarahkan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu lulusan:

1) Pengembangan Kurikulum yang Relevan dan Adaptif

Kurikulum merupakan fondasi dari proses pembelajaran. Untuk meningkatkan mutu lulusan, kurikulum harus relevan dengan kebutuhan zaman dan adaptif terhadap perubahan. Kepala sekolah perlu menginisiasi revisi dan pengembangan kurikulum yang menekankan pada keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi. Selain itu,

⁶⁵ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2021), hlm. 555.

⁶⁶ Sudradjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*,... hlm. 90.

kurikulum juga harus mencakup pendidikan karakter dan nilai-nilai moral yang kuat.



2) Peningkatan Kompetensi Guru

Guru yang kompeten adalah kunci keberhasilan pembelajaran. Kepala sekolah harus memastikan bahwa guru-guru di sekolahnya terus meningkatkan kompetensi profesional mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, seminar, dan program pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan guru yang lebih terampil dan berpengetahuan, proses pembelajaran akan menjadi lebih efektif dan menarik bagi siswa.

3) Penerapan Metode Pembelajaran yang Inovatif

Metode pembelajaran yang inovatif dan variatif dapat meningkatkan minat dan motivasi belajar siswa. Kepala sekolah harus mendorong guru untuk menerapkan metode-metode pembelajaran yang kreatif, seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran kolaboratif, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Metode pembelajaran yang inovatif dapat membantu siswa memahami materi dengan lebih baik dan mengembangkan berbagai keterampilan.

4) Pembinaan dan Pengembangan Karakter Siswa

Mutu lulusan tidak hanya diukur dari segi akademik, tetapi juga dari segi karakter. Kepala sekolah harus memastikan bahwa program pendidikan karakter diintegrasikan dalam kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler. Program ini harus bertujuan untuk membentuk siswa yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki empati. Pendidikan karakter yang baik akan menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas, tetapi juga beretika.

5) Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran

Di era digital ini, teknologi menjadi alat yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah harus memfasilitasi penggunaan teknologi di sekolah, seperti komputer, internet, dan perangkat lunak pendidikan. Teknologi dapat

digunakan untuk mendukung pembelajaran daring, akses ke sumber belajar yang lebih luas, dan pengembangan keterampilan digital siswa.

6) Kerjasama dengan Orang Tua dan Komunitas

Orang tua dan komunitas memiliki peran penting dalam mendukung proses pendidikan. Kepala sekolah harus menjalin kerjasama yang baik dengan orang tua dan komunitas untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, keterlibatan orang tua dalam kegiatan sekolah, dan program kemitraan dengan berbagai pihak di komunitas.

7) Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Untuk memastikan bahwa upaya peningkatan mutu lulusan berjalan efektif, kepala sekolah perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan. Proses ini melibatkan pengukuran pencapaian siswa, evaluasi kinerja guru, dan penilaian terhadap program-program yang telah dijalankan. Hasil dari monitoring dan evaluasi dapat digunakan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan.

8) Meningkatkan Fasilitas dan Sumber Daya Sekolah

Fasilitas dan sumber daya yang memadai sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Kepala sekolah harus berupaya untuk meningkatkan fasilitas sekolah, seperti ruang kelas yang nyaman, laboratorium yang lengkap, perpustakaan yang kaya akan koleksi buku, dan area bermain yang aman. Selain itu, kepala sekolah juga harus memastikan ketersediaan sumber daya pembelajaran yang memadai, seperti buku teks, alat peraga, dan bahan ajar lainnya.

9) Pembinaan Kegiatan Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan dan minat siswa. Kepala sekolah harus mendorong dan mendukung berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang bermanfaat, seperti olahraga, seni, sains, dan organisasi siswa. Kegiatan ini dapat membantu siswa mengembangkan bakat dan minat mereka, serta meningkatkan keterampilan sosial dan kepemimpinan.

10) Peningkatan Kesejahteraan Guru dan Staf

Kesejahteraan guru dan staf sekolah sangat mempengaruhi kinerja mereka. Kepala sekolah harus memperhatikan kesejahteraan guru dan staf, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian insentif, penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

Melalui berbagai upaya tersebut, diharapkan mutu lulusan dapat terus ditingkatkan, sehingga mereka mampu bersaing di tingkat nasional dan global, serta berkontribusi positif bagi pembangunan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan dan mengimplementasikan strategi-strategi ini demi mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas⁶⁷.

Mutu memiliki empat komponen utama yakni:

- 1) Pelayanan terhadap konsumen,
- 2) Senantiasa melakukan perbaikan,
- 3) Berproses dan fakta,
- 4) Menghargai individu lainnya.

Seluruh sekolah memiliki tantangan yang unik, tetapi intinya seringkali sama. Keempat komponen tersebut memang menjadi

⁶⁷ Indra Djati Sidi, *Menuju Masyarakat Belajar*, (Jakarta: Logos, 2023), hlm. 73.

fondasi utama yang harus diperhatikan dengan baik agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan secara menyeluruh. Ketika terdapat komponen yang tidak dapat diterapkan maka akan mengakibatkan keretakan dalam sistem pendidikan seluruhnya. Dengan sebab itu menjadi keharusan bagi lembaga pendidikan untuk mengutamakan penanganan keempat pilar tersebut agar mutu pendidikan dapat terjaga dan ditingkatkan⁶⁸.

4. Peran Kepala Sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan mutu lulusan

Kepala Sekolah dapat menciptakan lingkungan di mana guru dan siswa merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai hasil belajar yang optimal⁶⁹. Kepala Sekolah berperan sangat penting pada penentuan aturan mengenai standar kualitas pendidik di sebuah sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Sekolah harus memastikan bahwa pendidik di sekolah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan untuk mendukung proses pendidikan yang berkualitas.

Beberapa langkah yang biasa diambil oleh Kepala Sekolah dalam menata standar kualitas pendidik di sebuah lembaga pendidikan meliputi:

1. Pemilihan dan Rekrutmen: Kepala Sekolah terlibat dalam proses pemilihan dan rekrutmen pendidik baru yang mempunyai kualifikasi berdasarkan ketentuan yang ditetapkan.
2. Pengembangan Profesional: Kepala Sekolah merencanakan dan mengorganisir program pengembangan profesional untuk pendidik, termasuk pelatihan, lokakarya, dan seminar yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas mengajar dan kepemimpinan mereka.

⁶⁸ Chirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Pena Citasatria, 2020), hlm. 91.

⁶⁹ Bush and Coleman, *Leadership and Strategic Management in Education*,... hlm. 80.

3. **Evaluasi Kinerja:** Kepala Sekolah melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap pendidik di sekolah untuk memastikan bahwa mereka terus memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Evaluasi ini bisa mencakup penilaian terhadap kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, dan kontribusi terhadap lingkungan sekolah.
4. **Dukungan dan Pembinaan:** Kepala Sekolah memberikan dukungan dan pembinaan kepada pendidik sebagai bagian dari usaha peningkatan mutu pengajaran dan belajara mengajar di sekolah. Ini bisa berupa sesi mentoring, coaching, atau bimbingan secara individual.

Dengan memastikan bahwa standar kualitas pendidik terjaga dan ditingkatkan, Kepala Sekolah memiliki pengaruh kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Kajian pustaka memang memiliki peran penting dalam menunjukkan perbedaan antara tesis atau penelitian yang sedang dilakukan dengan kajian-kajian sebelumnya.

Dengan demikian, fungsi kajian pustaka dalam menunjukkan perbedaan antara tesis dengan penelitian sebelumnya sangat penting untuk menunjukkan relevansi, kebaruan, dan kontribusi dari penelitian tersebut. Dari telaah yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa penelitian yang relevan, di antaranya:

Jurnal dari Muhammad Abrori, Chusnul Muali, yaitu Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. Ringkasan jurnal tersebut menyoroti upaya untuk meningkatkan mutu SDM di sekolah dengan kepemimpinan kepala sekolah. Para peneliti menekankan bahwa peningkatan mutu pendidikan terjadi ketika kepala sekolah, staf pengajar, tim peningkatan mutu, dan berbagai pihak terlibat dalam kompetisi untuk meningkatkan keterampilan, kekuatan, pengetahuan,

dan aspek lainnya melalui strategi fokus. Strategi tersebut bertujuan untuk mencapai standar tertentu⁷⁰.

Jurnal Pendidikan dari Imam Tholkhah yakni Strategi Peningkatan Daya Saing Sekolah; studi kasus Sekolah Ibtidaiyah Negeri Madiun berkesimpulan bahwa “penelitian di Sekolah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Madiun. Ringkasan jurnal tersebut mencatat perjalanan Sekolah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Madiun dari kondisi yang terpuruk menjadi sekolah yang berkualitas. Selama bertahun-tahun, sekolah ini mengalami peningkatan yang drastis, yang kemudian menarik perhatian untuk diteliti guna memahami faktor-faktor keberhasilannya. Kepemimpinan kepala sekolah, inovasi dalam mengajar, kualitas pendidik, dan fasilitas sekolah yang baik menjadi faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah⁷¹.”

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dari Taufik Maulana yakni Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI (Studi Penelitian di MA Baabussalaam Kota Bandung). Jurnal tersebut memberikan deskripsi terkait strategi kepala sekolah untuk peningkatan kemampuan pengajar Pendidikan Agama Islam (PAI) di MA Baabussalaam Kota Bandung. Kesimpulan utama dari penelitian ini mencakup empat poin: *Pertama*, Gambaran tentang Strategi Kepala Sekolah: Penelitian memberikan pemahaman yang jelas tentang metode kepala sekolah untuk membantu peningkatan kemampuan pengajar PAI di MA Baabussalaam Kota Bandung. *Kedua*, Meningkatkan Kompetensi Guru PAI: Hasil penelitian juga memberikan gambaran tentang bagaimana strategi-strategi kepala sekolah berkontribusi untuk mengembangkan kemampuan pengajar PAI. *Ketiga*, Kendala yang Dihadapi: Penelitian ini mengidentifikasi berbagai persoalan kepala sekolah dalam upayanya

⁷⁰ Muhammad Abrori and Chusnul Muali, “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *JUMPA : Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (December 30, 2020), <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa/article/view/1200>.

⁷¹ Imam Tholkhah, “Strategi Peningkatan Daya Saing Madrasah; Studi Kasus Madrasah Ibtidaiyah Negeri Madiun,” *Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan badan Litbang dan Diklat* *Kemenag* *rI*, 2016, <https://jurnaledukasi.kemenag.go.id/index.php/edukasi/article/view/20/20>.

membantu peningkatan kemampuan pengajar PAI. Identifikasi ini penting penyelesaian persoalan yang efektif. Dan *Keempat*, Dampak dari Strategi Kepala Sekolah: Akhirnya, penelitian ini mencatat berbagai pengaruh dari strategi kepala sekolah untuk pengembangan kemampuan pengajar PAI. Ini mencakup efek positif dan negatif yang perlu diperhatikan dalam perencanaan dan implementasi strategi-strategi berikutnya⁷².

Tesis dari M. Isa Idris yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan. Tesis tersebut menyoroti peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai upaya peningkatan kualitas di MIN 3 Waykanan. Berikut adalah hasil yang diambil dari tesis tersebut: *Pertama*, Strategi Kepala Sekolah: Tesis ini menyoroti metode yang digunakan kepala sekolah dalam mengupayakan target mutu pendidikan sesuai ketentuan sekolah. Metode ini dirancang sesuai teori mutu pendidikan terkait dengan masukan, proses dan keluarannya. *Kedua*, Karakter Kepemimpinan: Dari implementasi berbagai metode tersebut, bisa diamati perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah MIN 3 Waykanan. Berdasarkan data yang didapatkan, terlihat bahwa kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat demokratis. Seperti yang tercermin dalam perilaku berbagai pihak pada proses pengambilan keputusan.

Kesimpulan tersebut memberikan gambaran tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi kualitas pendidikan di MIN 3 Waykanan, serta strategi dan karakter kepemimpinan yang diterapkan dalam rangka mencapai tujuan tersebut⁷³.

Tabel 1

⁷² Taufik Maulana, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI (Studi Penelitian Di MA Baabussalaam Kota Bandung),” *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (May 30, 2019): 55–66, <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/Tahdzibi/article/view/6313>.

⁷³ M. Isa Idris, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 3 Waykanan, Lampung” (Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022).

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Muhammad Abrori, Chusnul Muali, yang berjudul Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian - Peningkatan kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi berbeda
Imam Tholkhah dengan judul Strategi Peningkatan Daya Saing Sekolah; studi kasus Sekolah Ibtidaiyah Negeri Madiun	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Thalkhah memfokuskan pada upaya meningkatkan daya saing sementara penelitian ini menggunakan peningkatan mutu - Penelitian Tholkhah tidak memfokuskan pada kepala sekolah, sementara penelitian ini fokus pada Kepemimpinan kepala sekolah - Lokasi berbeda
Taufik Maulana dengan judul Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Taufik Maulana fokus pada strategi kepala sekolah sementara penelitian ini fokus pada

Professional Guru PAI (Studi Penelitian di MA Baabussalaam Kota Bandung)		kepemimpinan kepala sekolah - Penelitian Taufik juga fokus pada profesionalisme guru PAI, sementara penelitian ini fokus Kualitas pendidik - Lokasi berbeda
M. Isa Idris dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan	- Jenis penelitian - Sama kepemimpinan kepala Sekolah	- Penelitian Isa fokus pada Mutu pendidik, sementara penelitian ini Kualitas pendidik - Lokasi berbeda

C. Kerangka Berfikir

Peran kepala sekolah sebagai manajer memainkan peran penting pada peningkatan kualitas pelayanan sekolah. Kesadaran kepala sekolah terhadap peran pentingnya tersebut sangatlah vital dalam memastikan bahwa penyelenggaraan pendidikan berjalan efisien dan efektif. Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan oleh kepala sekolah sebagai manajer adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Program: Kepala sekolah harus mampu menyusun kurikulum belajar yang relevan sesuai kemampuan dan apa yang dibuthkan siswa dan sekolah. Program-program ini harus dirancang dengan memperhatikan standar mutu layanan pendidikan yang ditetapkan.
2. Pengorganisasian Sekolah: Kepala sekolah memiliki tanggungjawab untuk mengorganisasi seluruh aspek aktivitas belajar, termasuk alokasi sumber daya, penugasan staf, dan pembagian tugas. Pengorganisasian yang baik akan membantu membangun kondisi belajar yang nyaman dan teratur.

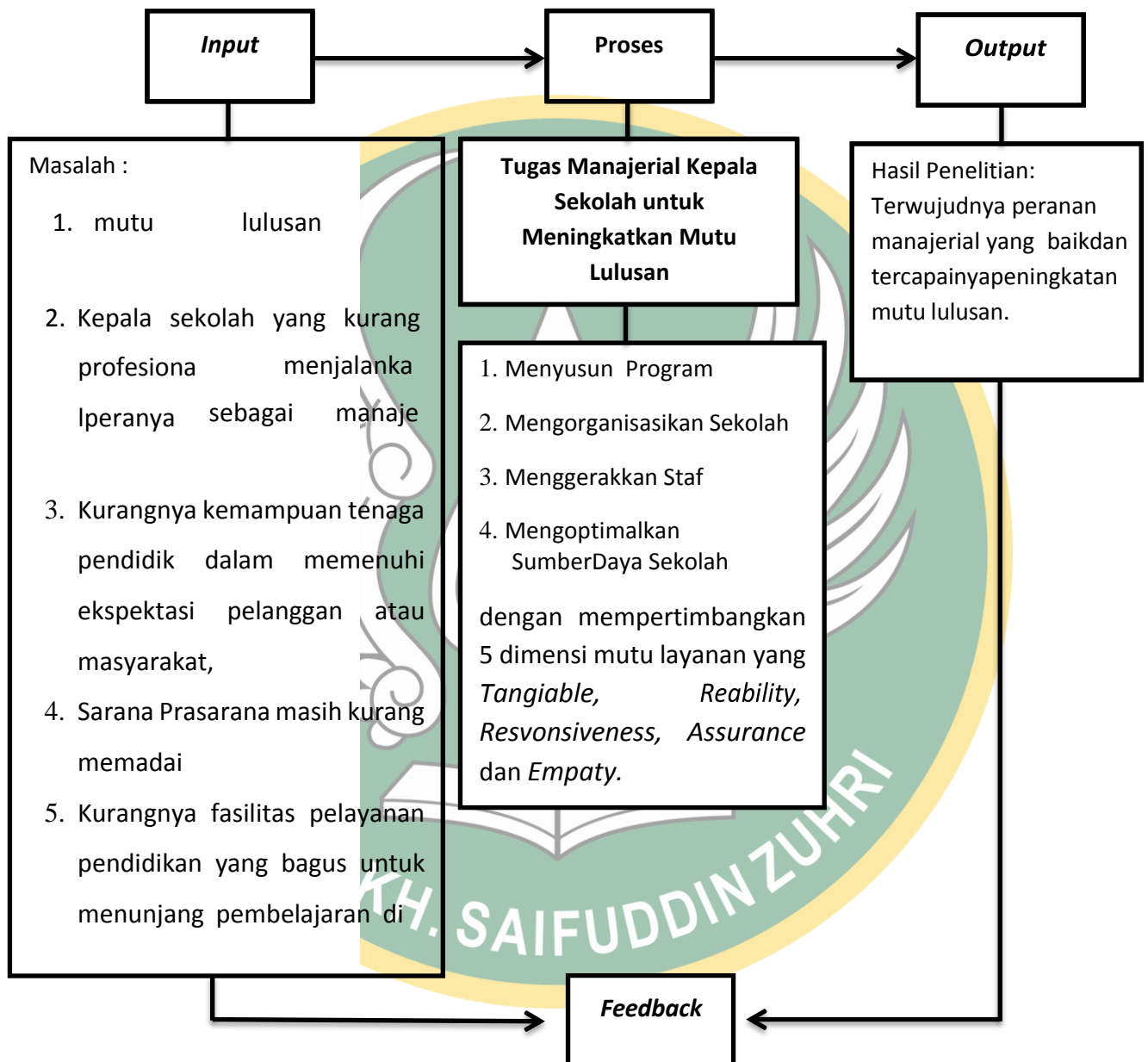
3. Menggerakkan Staf: Kepala sekolah perlu mempunyai kemampuan kepemimpinan yang efektif untuk menggerakkan staf dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini meliputi memberikan motivasi terhadap para staf agar menjalankan tugasnya dengan maksimal.
4. Optimalkan Sumber Daya: Sumber daya sekolah, baik itu manusia maupun materiil, harus dioptimalkan agar dapat mendukung proses pembelajaran yang berkualitas. Kepala sekolah memiliki tanggungjawab untuk memanajemen sumber daya tersebut secara efisien.

Dalam melakukan semua hal di atas, kepala sekolah perlu memperhatikan lima dimensi mutu layanan, yaitu Tangible, Reliability, Responsiveness, Assurance, dan Empathy. Dengan memperhatikan dimensi-dimensi ini, kepala sekolah dapat memastikan bahwa layanan pendidikan yang diselenggarakan sesuai dengan harapan semua pihak terkait dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini akan menunjukkan bagaimana usaha kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas *output*-nya di SMK Kartek 2 Jatilawang yang dilihat dari kemampuannya menyelesaikan persoalan dan berpatok pada teori diatas. Jika digambarkan maka kerangka berfikir ini terlihat pada bagan berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

Agar mempermudah penyelesaian persoalan penelitian, maka peneliti membuat petunjuk dan arahan sesuai prosedur penelitian, di antaranya:

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Penelitian kualitatif adalah keterkaitan spesifik pada studi hubungan sosial yang berhubungan dengan fakta dari pluralisasi dunia kehidupan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami subjek dan objek penelitian yang meliputi orang, lembaga berdasarkan fakta yang tampil secara apa adanya.⁷⁴ Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan lapangan (*field research*), penelitian lapangan adalah pencarian data lapangan, dikarenakan penelitian yang dilakukan menyangkut dengan persoalan atau kenyataan dalam kehidupan nyata bukan pemikiran abstrak yang terdapat dalam teks-teks atau dokumen-dokumen tertulis atau terekam.⁷⁵

Penelitian lapangan termasuk pendekatan yang tepat untuk studi yang melibatkan proses mengumpulkan data langsung dari situasi atau lingkungan tempat peristiwa tersebut terjadi. Dalam konteks penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan pendidik di sekolah, penelitian lapangan memungkinkan peneliti untuk mengamati langsung praktik-praktik yang ada, berinteraksi dengan para stakeholder di sekolah, dan memperoleh pemahaman mendalam tentang dinamika yang memengaruhi implementasi kebijakan dan program-program pengembangan profesional⁷⁶.

⁷⁴ Imam Gunawan, “*Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*” (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. IV, 2016), hlm. 81.

⁷⁵ Budiman, M. N, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, tesis dan Disertasi)* (Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2004)

⁷⁶ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022), hlm. 54.

Dengan melakukan penelitian lapangan, peneliti dapat mencari informasi dari berbagai referensi, seperti observasi langsung, wawancara kepala sekolah, guru, staf sekolah, dan orang tua siswa, serta analisis dokumen-dokumen terkait kebijakan dan program-program sekolah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mendapatkan informasi yang komprehensif mengenai tantangan dan peluang dalam mengembangkan profesionalisme guru serta mengidentifikasi metode yang efektif terkait peningkatan kualitas pendidikan.

Dengan demikian, penelitian lapangan dapat memudahkan peneliti memperoleh informasi yang lebih komprehensif terkait konteks lokal di sekolah yang menjadi fokus penelitian dan menghasilkan temuan yang relevan dan bermanfaat bagi praktisi pendidikan, pengambil kebijakan, dan peneliti lainnya.

Pendekatan kualitatif memiliki tujuan bahwa yang diteliti adalah suatu yang penting (*esensial*) dan digunakan latar alami (*natural setting*) sebagai sumber data lapangan. Penelitian kualitatif mempunyai 5 sifat atau karakteristik: (1) Latar alami (2) Deskriptif (3) Penonjolan proses (4) Analisis Induksi, dan (5) Pengungkapan makna.⁷⁷ Jadi penulis mendatangi langsung lapangan untuk melihat, menilai, bertanya dan menyimpulkan berdasarkan fakta yang ada secara lebih nyata.

Adapun jenis penelitian lapangan ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif memang sangat cocok untuk mengkaji peristiwa kompleks seperti peran kepala sekolah terkait upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti dapat mengeksplorasi secara mendalam pengalaman, pandangan, dan persepsi para stakeholder di sekolah terkait dengan praktik kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan dari lapangan sering kali berupa wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis

⁷⁷ Bogdan, R.C & Biklen, *Qualitative Research For Education an Introduction to theory and Methods*. (Qostoa: Aun & Bacon Inc, 1982), hlm. 27.

dokumen-dokumen terkait. Data-data ini selanjutnya dilakukan analisis rasional merujuk pada teori kepemimpinan yang ada untuk memahami pola-pola dan temuan yang muncul dari data lapangan.

Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi praktik-praktik kepemimpinan yang efektif dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasinya di lapangan. Selain itu, peneliti juga dapat mengeksplorasi dinamika yang terjadi antara tataran praktis menggunakan teori kepemimpinan menurut para pakar.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian kualitatif dapat memudahkan peneliti mengkaji peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan berkontribusi dalam mengembangkan teori serta penerapan kepemimpinan pendidikan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan fenomenologi memang sangat cocok untuk menjelajahi pengalaman subjektif para stakeholder di SMK terkait dengan upaya meningkatkan daya saing sekolah. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi pemahaman, persepsi, dan pengalaman subjektif mereka terhadap konsep daya saing sekolah dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan korelasi dari pemikiran dan praktik, serta keimanan.

Dengan mengambil sudut pandang fenomenologis, peneliti dapat melakukan reduksi fenomenologis untuk memahami inti dari pengalaman subjektif para stakeholder terkait dengan daya saing sekolah. Reduksi fenomenologis memungkinkan peneliti untuk fokus pada pengalaman kesadaran subjektif mereka tanpa terpengaruh oleh persoalan nyata objek kajian.

Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi berbagai aspek yang mungkin memengaruhi persepsi dan pemahaman para stakeholder tentang daya saing sekolah, termasuk faktor-faktor yang terkait dengan korelasi pikiran, praktik dan keimanan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana konsep daya saing

sekolah dipahami dan diimplementasikan di SMK dalam konteks nilai-nilai keagamaan dan spiritual.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan SMK Kartek 2 Jatilawang sebagai lokasi penelitian memiliki beberapa pertimbangan yang kuat:

1. Reputasi dan Popularitas: SMK Kartek 2 Jatilawang dianggap sebagai sekolah favorit yang bagus dan diminati oleh masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah ini mempunyai kemampuan kuat dalam memberikan wawasan yang berharga tentang strategi dan peran kepala sekolah untuk peningkatan kemampuan pendidik. Dengan reputasi yang baik dan kepercayaan masyarakat yang tinggi, penting untuk memahami bagaimana kepala sekolah di sekolah ini berperan dalam mempertahankan dan meningkatkan standar kualitas pendidikan.
2. Kesempatan Penelitian yang Jarang: Tidak adanya penelitian sebelumnya yang memfokuskan pada peran kepala sekolah untuk peningkatan mutu guru di SMK Kartek 2 Jatilawang menjadikan lokasi ini menarik untuk diteliti. Sehingga, penelitian ini berpotensi meningkatkan pemahaman dan wawasan baru yang belum pernah dipelajari sebelumnya dan dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan di bidang yang sama.

Dengan pertimbangan ini, SMK Kartek 2 Jatilawang dianggap sebagai lokasi yang tepat dan relevan untuk penelitian ini, sehingga bisa meningkatkan wawasan mengenai peranan kepala sekolah untuk peningkatan mutu pendidik di sekolah menengah kejuruan tersebut.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu, kelompok, organisme, atau objek yang menjadi fokus utama dalam suatu studi atau penelitian. Subjek penelitian dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan dan pertanyaan penelitian. Mereka adalah sumber data utama yang memberikan informasi

yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis.

78

Subjek penelitian merujuk pada entitas yang menjadi fokus dalam pengumpulan data dan analisis dalam suatu studi ilmiah. Mereka dapat berupa:

1. Individu manusia, seseorang yang menjadi partisipan dalam studi, seperti pasien dalam penelitian medis, responden dalam survei sosial, atau siswa dalam penelitian pendidikan.
2. Kelompok manusia, sekelompok individu yang menjadi fokus studi, seperti komunitas, keluarga, tim kerja, atau kelas siswa.
3. Hewan, organisme non-manusia yang digunakan dalam penelitian biomedis, psikologi, atau ekologi.
4. Tumbuhan, spesies tanaman yang dipelajari dalam penelitian biologi, pertanian, atau ekologi.
5. Mikroorganisme, bakteri, virus, fungi, atau mikroorganisme lain yang menjadi subjek dalam penelitian mikrobiologi atau bioteknologi.
6. Objek fisik atau material, bahan atau objek tertentu yang dikaji dalam penelitian ilmu material, teknik, atau fisika.
7. Data atau dokumen, informasi sekunder seperti arsip, catatan, atau data yang dianalisis dalam penelitian.⁷⁹

Subjek penelitian memiliki peran penting dalam proses penelitian karena mereka adalah sumber data yang dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari subjek penelitian digunakan untuk:

1. Menjawab pertanyaan penelitian, informasi yang dikumpulkan dari subjek membantu peneliti dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dalam penelitian.
2. Mengembangkan atau menguji hipotesis, data dari subjek penelitian digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ilmiah.

⁷⁸ Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 49.

⁷⁹ Sudaryono, *Metodologi Penelitian*,,,, hlm. 50.

3. Mengeksplorasi fenomena, subjek penelitian membantu peneliti memahami lebih dalam tentang fenomena atau masalah yang sedang diteliti.
4. Mengembangkan teori, data yang diperoleh dari subjek dapat digunakan untuk mengembangkan atau memperkuat teori yang ada dalam suatu bidang studi.

Pertimbangan dalam Memilih Subjek Penelitian:

1. Relevansi, subjek harus relevan dengan pertanyaan penelitian dan tujuan studi.
2. Ketersediaan, subjek harus dapat diakses oleh peneliti.
3. Etika, penelitian harus mematuhi prinsip-prinsip etika, terutama jika melibatkan manusia atau hewan.
4. Variabilitas, memilih subjek yang mencerminkan variasi yang relevan untuk mendapatkan hasil yang dapat digeneralisasi.
5. Keselamatan dan Kesejahteraan, menjaga keselamatan dan kesejahteraan subjek selama proses penelitian.⁸⁰

Subjek penelitian yang tepat dan dipilih dengan cermat sangat penting untuk validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dalam penelitian di SMK Kartek 2 Jatilawang, subjek penelitian meliputi:

1. Kepala Sekolah: Kepala sekolah menjadi subjek penelitian utama untuk memahami kepemimpinan, kebijakan kepemimpinan, dan efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas pendidik di sekolah tersebut. Melalui wawancara dan observasi, penelitian akan mencoba memahami strategi, pendekatan, dan tindakan yang diambil oleh kepala sekolah dalam mencapai tujuan tersebut.
2. Guru: Guru juga menjadi subjek penelitian untuk mengevaluasi kebutuhan mereka dalam meningkatkan kualitas sebagai pendidik. Wawancara dan kuesioner dapat digunakan untuk mendapatkan pandangan guru tentang area di mana mereka membutuhkan dukungan, pelatihan, atau sumber

⁸⁰ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022), hlm. 54.

daya tambahan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mendidik siswa.

3. Komite Sekolah: Komite sekolah termasuk bagian penting dari struktur pengelolaan lembaga pendidikan yang dapat memberikan dukungan dan arahan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik. Melalui wawancara dan diskusi, penelitian akan mengeksplorasi peran dan kontribusi komite sekolah dalam mendukung inisiatif dan peraturan yang ditetapkan kepala sekolah untuk peningkatan mutu guru.

Dengan memeriksa perspektif dan kontribusi dari tiga subjek utama ini, penelitian akan mendapatkan informasi komprehensif terkait berbagai hak yang memberikan pengaruh pada kualitas pendidik di SMK Kartek 2 Jatilawang dan bagaimana kepala sekolah dapat berperan dalam meningkatkannya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik dalam mengumpulkan data dari kajian ini, antara lain:

1. Metode Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena atau subjek yang sedang diteliti. Dalam observasi, peneliti secara sistematis melihat, mendengar, dan mencatat berbagai aspek dari objek yang diamati untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Observasi dapat dilakukan dalam berbagai konteks, seperti penelitian ilmiah, pendidikan, psikologi, sosiologi, dan lainnya.⁸¹

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 213.

Jenis-jenis Observasi:

- a. Observasi Partisipatif (*Participant Observation*), Peneliti berpartisipasi aktif dalam kegiatan atau situasi yang sedang diamati. Peneliti mencoba memahami fenomena dari dalam dengan menjadi bagian dari kelompok atau konteks yang diteliti.
- b. Observasi Non-partisipatif (*Non-participant Observation*), Peneliti tidak berpartisipasi dalam kegiatan atau situasi yang sedang diamati. Peneliti hanya berperan sebagai pengamat luar yang mencatat dan menganalisis apa yang dilihat dan didengar.
- c. Observasi Terstruktur (*Structured Observation*), Menggunakan pedoman atau instrumen yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencatat data. Peneliti mengamati dan mencatat hal-hal yang sudah ditentukan dalam pedoman observasi.
- d. Observasi Tidak Terstruktur (*Unstructured Observation*), Tidak menggunakan pedoman atau instrumen yang kaku. Peneliti bebas mencatat berbagai aspek yang dianggap penting dan relevan dengan tujuan penelitian.
- e. Observasi Alamiah (*Naturalistic Observation*), Dilakukan di lingkungan alami tanpa ada intervensi atau manipulasi oleh peneliti. Peneliti mengamati subjek dalam kondisi yang alami dan normal.
- f. Observasi Laboratorium (*Laboratory Observation*), Dilakukan di lingkungan yang terkendali atau laboratorium. Peneliti dapat mengendalikan variabel tertentu untuk melihat pengaruhnya terhadap subjek yang diamati.⁸²

Observasi merupakan metode yang penting dalam penelitian, terutama ketika peneliti ingin memahami fenomena secara mendalam dan dalam konteks alami. Metode observasi yang dilakukan dalam penelitian ini agar mempermudah perolehan informasi mengenai praktik

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, ... hlm. 214.

dan sikap kepala sekolah terkait peningkatan kualitas pendidik di SMK Kartek 2 Jatilawang. Dengan melakukan observasi, peneliti bisa secara langsung melihat sikap kepala sekolah dalam berinteraksi dengan staf, siswa, dan komunitas sekolah lainnya, serta bagaimana mereka menerapkan kebijakan dan strategi dalam praktik sehari-hari.

Beberapa hal yang dapat diamati melalui metode observasi antara lain:

1. **Kepemimpinan Aktif:** Bagaimana kepala sekolah terlibat langsung dalam berbagai kegiatan dan keputusan yang berhubungan dengan kualitas pendidik, seperti pertemuan staf, pengembangan kurikulum, atau evaluasi kinerja guru.
2. **Komunikasi:** Bagaimana kepala sekolah berkomunikasi dengan staf dan komite sekolah tentang tujuan, harapan, dan kebijakan terkait peningkatan kualitas pendidik.
3. **Kehadiran dan Keterlibatan:** Seberapa sering kepala sekolah hadir di sekolah dan terlibat dalam kegiatan sehari-hari, seperti mengawasi proses pembelajaran, memberikan umpan balik kepada guru, atau mengadakan rapat tim.
4. **Penerapan Kebijakan:** Bagaimana kebijakan-kebijakan yang ditetapkan kepala sekolah terkait upaya peningkatan kualitas pendidik diterapkan dan dijalankan dalam praktik sehari-hari.

Dengan mengamati langsung praktik dan interaksi kepala sekolah, penelitian akan mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang efektivitas kepemimpinan dalam konteks peningkatan kualitas pendidik di SMK Kartek 2 Jatilawang.

2. Metode Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah suatu proses komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk mendapatkan informasi, klarifikasi, atau pandangan dari satu pihak kepada pihak lain melalui tanya jawab. Dalam wawancara, biasanya terdapat dua peran utama: pewawancara dan narasumber. Pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan,

sementara narasumber adalah orang yang memberikan jawaban atau informasi.⁸³

Wawancara sering digunakan dalam berbagai konteks, seperti:

- g. Wawancara Jurnalistik, untuk mengumpulkan informasi atau pandangan dari individu atau pihak tertentu untuk tujuan pemberitaan atau pembuatan artikel.
- h. Wawancara Kerja, untuk menilai kelayakan seorang kandidat dalam suatu proses rekrutmen oleh perusahaan atau organisasi.
- i. Wawancara Penelitian, untuk mengumpulkan data kualitatif dalam suatu penelitian atau studi.
- j. Wawancara Konseling, untuk memahami masalah atau kondisi seseorang dalam konteks bimbingan dan konseling.

Tujuan utama dari wawancara adalah mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam dari narasumber mengenai topik atau isu tertentu. Wawancara dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai jenis berdasarkan tujuan, metode, dan strukturnya. Berikut adalah beberapa macam wawancara yang umum dikenal:⁸⁴

- a. Wawancara Terstruktur (*Structured Interview*), Pewawancara menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya. Pertanyaan diajukan dalam urutan yang sama kepada setiap narasumber. Memudahkan perbandingan antara jawaban dari berbagai narasumber.
- b. Wawancara Semi-Terstruktur (*Semi-Structured Interview*), Menggabungkan pertanyaan yang sudah disiapkan dengan pertanyaan spontan yang muncul selama wawancara. Memberikan fleksibilitas untuk mendalami topik tertentu berdasarkan respons narasumber.
- c. Wawancara Tidak Terstruktur (*Unstructured Interview*), Pewawancara tidak menggunakan daftar pertanyaan yang kaku.

⁸³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,... hlm. 338.

⁸⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,... hlm. 339.

Pertanyaan berkembang secara alami berdasarkan alur percakapan. Cocok untuk eksplorasi mendalam dan memahami perspektif narasumber secara lebih luas.

- d. Wawancara Klinis (*Clinical Interview*), Biasanya digunakan dalam konteks medis atau psikologis. Bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang kondisi kesehatan atau mental seseorang.
- e. Wawancara Kelompok (*Group Interview*), Melibatkan beberapa narasumber yang diwawancarai secara bersamaan. Pewawancara mengajukan pertanyaan kepada kelompok dan mencatat interaksi serta respons kolektif.
- f. Wawancara Fokus Kelompok (*Focus Group Interview*), Variasi dari wawancara kelompok, biasanya digunakan dalam penelitian pasar atau studi sosial. Memfokuskan diskusi pada topik tertentu dengan tujuan mendapatkan berbagai perspektif dari peserta.
- g. Wawancara Telepon (*Telephone Interview*), Wawancara dilakukan melalui telepon. Efisien untuk menghubungi narasumber yang berada di lokasi yang jauh.
- h. Wawancara Online (*Online Interview*), Menggunakan platform digital atau aplikasi video konferensi. Semakin populer dengan adanya teknologi komunikasi yang canggih.
- i. Wawancara Kerja (*Job Interview*), Digunakan dalam proses rekrutmen untuk menilai kandidat kerja. Bisa berupa wawancara terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur.
- j. Wawancara Investigatif (*Investigative Interview*), Bertujuan untuk mengumpulkan informasi dalam konteks penyelidikan atau investigasi. Biasanya digunakan oleh aparat penegak hukum atau jurnalis investigatif.

Masing-masing jenis wawancara memiliki kelebihan dan kekurangan, serta sesuai untuk tujuan dan situasi tertentu. Dalam penelitian ini pwnwliti memakai wawancara tidak terstruktur. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti membebaskan responden

memberikan jawaban tanpa adanya pedoman yang kaku. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya suasana yang lebih santai dan alami, sehingga responden cenderung lebih terbuka dalam memberikan tanggapan dan pengalaman mereka.

Terdapat hal-hal penting pada proses wawancara tidak terstruktur di antaranya:

1. **Fleksibilitas:** Peneliti dapat mengikuti alur percakapan yang berkembang dan mengeksplorasi topik secara mendalam sesuai dengan tanggapan dan pengalaman responden.
2. **Pertanyaan Terbuka:** Peneliti menggunakan pertanyaan terbuka yang memberikan kesempatan bagi responden untuk menjelaskan dengan lebih detail atau memberikan pandangan mereka secara luas.
3. **Empati dan Pendengaran Aktif:** Peneliti perlu mendengarkan dengan aktif dan menunjukkan empati terhadap pengalaman dan pandangan responden, sehingga mereka merasa didengar dan dihargai.
4. **Catatan dan Rekaman:** Penting untuk mencatat atau merekam percakapan agar tidak ada detail yang terlewat dan untuk memungkinkan analisis yang lebih mendalam di kemudian hari⁸⁵.

Dengan menggunakan pendekatan wawancara tidak terstruktur, peneliti dapat mendapatkan wawasan yang kaya dan mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan pemikiran subjek penelitian terkait peran kepala sekolah dalam peningkatan kualitas pendidik di SMK Kartek 2 Jatilawang⁸⁶.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan, pengorganisasian, penyimpanan, dan penyajian informasi atau data dalam bentuk dokumen. Dokumen tersebut dapat berupa teks, gambar, rekaman suara, video, atau kombinasi dari berbagai media. Dalam konteks penelitian, dokumentasi

⁸⁵ Danim Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2022), hlm. 130.

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 233.

merujuk pada teknik pengumpulan data dengan menggunakan sumber-sumber tertulis atau rekaman yang telah ada. Dokumentasi adalah kegiatan yang melibatkan pencatatan, pengelolaan, dan penyimpanan informasi dalam bentuk dokumen untuk tujuan referensi, analisis, dan pelaporan. Dokumentasi dapat berupa:

- a. Dokumen tertulis, buku, artikel, laporan, catatan harian, surat, atau dokumen administratif.
- b. Dokumen visual, foto, diagram, peta, dan ilustrasi.
- c. Dokumen audio, rekaman suara, wawancara, podcast.
- d. Dokumen audiovisual, video, film dokumenter.

Tujuan Dokumentasi

- a. Mengumpulkan Informasi, mendapatkan data yang relevan dengan topik penelitian dari berbagai sumber yang ada.
- b. Mengorganisir Informasi, Menyusun data yang diperoleh secara sistematis untuk memudahkan analisis dan interpretasi.
- c. Referensi dan Verifikasi, menyediakan bukti atau referensi yang dapat digunakan untuk mendukung temuan penelitian atau klaim tertentu.
- d. Pelaporan dan Publikasi, menyusun laporan penelitian yang komprehensif dan informatif berdasarkan data yang terdokumentasi.⁸⁷

Jenis-jenis Dokumentasi

- a. Dokumentasi Teksual, buku, jurnal, artikel ilmiah, makalah konferensi, dan laporan penelitian.
- b. Dokumentasi Visual, foto, gambar, diagram, peta, poster.
- c. Dokumentasi Audio, rekaman wawancara, ceramah, musik, dan suara lingkungan.
- d. Dokumentasi Audiovisual, video, film, presentasi multimedia.

⁸⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), hlm. 330.

- e. Dokumentasi Elektronik, file digital, basis data, situs web, dan media sosial.⁸⁸

Dokumentasi adalah alat penting dalam penelitian yang membantu peneliti mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis, memberikan dasar yang kuat untuk penemuan dan interpretasi ilmiah.

Dengan menggunakan metode dokumentasi, pengumpulan data dari sumber tertulis dapat dilakukan sesuai topik penelitian. Ini termasuk buku, majalah, dokumen resmi sekolah seperti peraturan, kebijakan, notulen rapat, catatan harian, dan dokumen lainnya yang dapat memberikan wawasan mengenai peranan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidik di SMK Kartek 2 Jatilawang⁸⁹.

Pengumpulan data melalui metode dokumentasi memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang objektif dan tersedia secara tertulis, yang dapat digunakan untuk memvalidasi atau mendukung temuan dari metode pengumpulan data lainnya seperti wawancara dan observasi. Selain itu, metode dokumentasi juga memungkinkan peneliti untuk memeriksa kebijakan, prosedur, dan dokumen resmi lainnya terkait pengelolaan sekolah dan peningkatan profesional pengajar di SMK Kartek 2 Jatilawang.

4. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data adalah proses untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah valid, reliabel, dan dapat dipercaya. Keabsahan data sangat penting untuk menjamin bahwa hasil penelitian akurat dan dapat diandalkan. Pemeriksaan ini melibatkan berbagai metode dan teknik untuk mengevaluasi kebenaran, keakuratan, dan konsistensi data. Pemeriksaan keabsahan data adalah serangkaian langkah yang diambil oleh peneliti untuk memverifikasi dan

⁸⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm. 331.

⁸⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Bandung: Rineka Cipta, 2018), hlm. 210.

memvalidasi data yang telah dikumpulkan selama proses penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa data tersebut benar-benar mencerminkan fenomena yang sedang diteliti dan tidak terpengaruh oleh bias, kesalahan, atau ketidakkonsistenan.

Metode Pemeriksaan Keabsahan Data:⁹⁰

- a. Triangulasi, penggunaan berbagai sumber data, metode, teori, atau peneliti untuk memeriksa konsistensi temuan. Contoh: Menggunakan wawancara, observasi, dan dokumen untuk memverifikasi informasi yang sama.
- b. Pemeriksaan oleh Rekan (*Peer Review*), meminta rekan sejawat atau ahli untuk meninjau dan mengevaluasi data serta proses analisis. Dapat membantu mengidentifikasi bias atau kesalahan yang mungkin terlewatkan oleh peneliti utama.
- c. Perpanjangan Waktu Observasi (*Prolonged Engagement*), menghabiskan lebih banyak waktu di lapangan untuk mengamati fenomena secara lebih mendalam. Membantu peneliti memahami konteks dan memperoleh data yang lebih akurat.
- d. Pemeriksaan Anggota (*Member Checking*), mengonfirmasi temuan dengan peserta penelitian untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman mereka. Dapat dilakukan dengan berbagi ringkasan temuan atau transkrip wawancara dengan peserta.
- e. Audit Trail, menyimpan catatan rinci dari semua langkah yang diambil selama penelitian, termasuk keputusan dan alasan di baliknya. Memungkinkan peneliti lain untuk mengikuti dan memahami proses penelitian serta mengevaluasi keabsahannya.
- f. Refleksivitas (*Reflexivity*), peneliti secara kritis merenungkan dan mendokumentasikan bagaimana posisi, perspektif, dan bias mereka mungkin mempengaruhi penelitian. Menyadari dan mengatasi bias potensial yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

⁹⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm. 331.

g. Analisis Kasus Negatif (*Negative Case Analysis*), mencari dan menganalisis data atau kasus yang tidak sesuai dengan pola atau temuan utama. Membantu memperkuat validitas temuan dengan menunjukkan bahwa peneliti telah mempertimbangkan semua kemungkinan.

Pemeriksaan keabsahan data adalah aspek kritis dalam penelitian yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan. Dengan menggunakan berbagai metode verifikasi, peneliti dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan mereka.

Pada penelitian ini menggunakan triangulasi, Pendekatan triangulasi pada penelitian ini merupakan langkah yang tepat untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh. Dengan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode, peneliti dapat melakukan perbandingan keabsahan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data⁹¹.

Melalui triangulasi sumber, peneliti memverifikasi data yang didapatkan dari wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidik dengan menggunakan informasi dari berbagai sumber lain seperti dokumen sekolah dan hasil observasi. Ini membantu peneliti untuk memastikan konsistensi dan validitas informasi yang diperoleh dari berbagai sumber.

Di sisi lain, triangulasi metode memungkinkan peneliti untuk mengonfirmasi temuan dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data yang sejenis. Dalam hal ini, hasil wawancara diverifikasi dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian. Penggunaan metode yang berbeda ini membantu memperkuat temuan dan memastikan bahwa kesimpulan berdasarkan sumber yang valid.

Dengan demikian, melalui pendekatan triangulasi ini, peneliti dapat memastikan keabsahan dan keandalan data yang diperoleh,

⁹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm. 333.

sehingga temuan yang dihasilkan dapat diandalkan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan dan rekomendasi dalam penelitian.

Menyinkronkan dan membahas ulang data antara hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi dari berbagai pihak terkait seperti kepala sekolah, kasi kurikulum, dan guru adalah langkah penting dalam memastikan keabsahan dan keandalan data. Diskusi ini memberi ruang setiap pihak jika ingin berkontribusi memeriksa dan memvalidasi informasi yang terkumpul, serta untuk memberikan sudut pandang mereka masing-masing tentang isu yang diteliti.

Dalam diskusi ini, peneliti dapat menjelaskan hasil yang diperoleh dari berbagai sumber data dan meminta masukan serta klarifikasi dari pihak terkait. Hal ini memungkinkan perolehan pemahaman secara mendalam mengenai konteks dan keadaan yang relevan dengan penelitian, serta memastikan bahwa data yang dikumpulkan tercermin dengan akurat dalam analisis.

Selain itu, diskusi ini juga dapat menjadi forum untuk mendiskusikan temuan yang muncul dari penelitian dan potensinya dalam meningkatkan praktik dan kebijakan di lingkungan sekolah. Melibatkan pihak-pihak terkait dalam proses ini dapat meningkatkan pemahaman bersama tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Kartek 2 Jatilawang, serta mengidentifikasi langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis data kualitatif yang diajukan oleh Miles dan Huberman menyediakan kerangka kerja yang kuat untuk mengelola dan memahami data yang terkumpul dalam penelitian ini. Proses analisis data ini melibatkan beberapa prosedur, di antaranya:

1. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data melibatkan perangkuman, pemilihan inti dari informasi, serta mengidentifikasi tema dan pola yang relevan. Dengan cara ini, data yang sudah direduksi mendeskripsikan dengan detail, memfasilitasi peneliti pada proses mengumpulkan data berikutnya, dan memudahkan penelusuran kembali jika dinilai perlu⁹².

Dalam penelitian ini, data yang direduksi mencakup hasil observasi awal di SMK Kartek 2 Jatilawang, yang menyoroti potensi-potensi seperti kualifikasi S1 dan S2 dari sumber daya manusia di sekolah tersebut, serta kemampuan lulusan dalam bersaing dan berkembang di tingkat yang lebih tinggi.

2. Penyajian Data (*data display*)

Ketika mereduksi data telah selesai, selanjutnya ialah penyajian data. Penyajian data menggunakan teks naratif serta dapat dibuat grafik dan diagram.

Penyajian data bertujuan untuk menyusun data secara sistematis dan jelas, sehingga dapat mengungkapkan strategi yang digunakan oleh Kepala Sekolah terkait peningkatan kualitas pendidikan di SMK Kartek 2 Jatilawang.

3. Pengambilan Kesimpulan (*conclusion drawing/verification*)

Tahap ketiga ialah membuat kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dihasilkan pada tahap sebelumnya masih bersifat sementara. Selanjutnya, kesimpulan tersebut akan diverifikasi dengan menentukan data yang konsisten, sesuai dan valid. Proses verifikasi dilakukan dengan mengkaji kembali data yang telah terkumpul hingga diperoleh kesimpulan yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan⁹³.

Berdasarkan pemaparan di atas, memperlihatkan bahwa pada penelitian kualitatif memberikan kesimpulan untuk menjawab rumusan

⁹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*,... hlm. 247.

⁹³ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2022), hlm. 134.

masalah sebelumnya. Analisis data yang digunakan penulis berupa pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan proses dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan peninjauan ulang terkait kepemimpinan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Kartek 2 Jatilawang.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian penulis yang berkaitan dengan tiga aspek utama sebagai upaya mempermudah pemahaman terkait penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Investasi dalam pengembangan sumberdaya manusia, termasuk guru, meningkatkan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas

Kompetensi guru memang sangat penting dalam menjalankan tugas pendidikan dengan baik. Kemampuan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti penguasaan materi pelajaran, keterampilan mengajar yang efektif, kemampuan dalam mengelola kelas, kemampuan berkomunikasi dengan baik, dan kesediaan untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

Seorang guru yang kompeten akan mampu memberikan pengajaran yang bermutu, menginspirasi siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Mereka juga akan mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan dan karakteristik siswa, serta merespons perubahan-perubahan dalam dunia pendidikan.

Selain itu, guru yang kompeten juga memiliki tanggung jawab moral dan etika profesional yang tinggi. Mereka memahami pentingnya peran mereka dalam membentuk generasi masa depan dan berkomitmen untuk memberikan pengaruh positif dalam kehidupan siswa.

Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru tidak hanya mencakup aspek teknis pengajaran, tetapi juga aspek moral, sosial, dan emosional. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, aman, dan mendukung perkembangan holistik siswa..

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang mengenai cara kepala sekolah menilai kompetensi profesionalitas guru, dia menjelaskan:

“Sebagai kepala sekolah, saya mengamati bagaimana guru memahami materi yang hendak diberikan ke siswanya dan penggunaan mereka terhadap media teknologi dalam mengajar. Tidak hanya itu, saya juga memperhatikan motivasi mengajarnya termasuk kedisiplinan mereka dalam masuk ke kelas tepat waktu. Semua hal ini menjadi indikator profesionalitas guru dalam memberikan pembelajaran kepada anak didik.”⁹⁴

Jawaban dari wakil bidang kurikulum juga sejalan terkait dengan kompetensi profesionalitas guru:

“Hingga saat ini, kepala sekolah tetap memantau kemampuan guru saat mengajar. Dari situ, beliau mengevaluasi penguasaan materi yang diajarkan oleh guru serta melihat sejauh mana mereka menggunakan teknologi informasi. Selain itu, beliau juga melakukan penilaian terhadap dokumen pengajaran guru, seperti RPP dan Silabus, untuk memastikan bahwa pembelajaran yang disampaikan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah ditetapkan.”⁹⁵

Sejalan dengan respons kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru yang diwawancarai juga menyampaikan pandangan yang serupa mengenai kompetensi profesionalitas guru, berdasarkan pemaparan berikut:

“Dari yang saya ketahui, evaluasi dilakukan dengan memperhatikan kemahiran guru dalam menguasai materi sehingga guru dapat mengembangkan diri lebih lanjut, juga dengan memeriksa kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi terbaru saat mengajar.”⁹⁶

Terkait dengan apa yang diperoleh dari wawancara tersebut, ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah menilai kemampuan guru dengan cara mengawasi dan memonitor kinerja mereka, khususnya dalam pemahaman terhadap apa yang diajarkannya ke siswa di SMK Kartek 2 Jatilawang. Selain itu, juga dilakukan pengecekan terhadap kelengkapan berkas mengajar guru, seperti RPP dan Silabus, untuk memastikan bahwa mereka

⁹⁴ “Wawancara Dengan Pak Taefur, Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”.

⁹⁵ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”.

⁹⁶ “Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024.”.

telah disiapkan secara komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan saat proses pengajaran kepada peserta didik.

Hasil wawancara bersama kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang terkait dengan pandangan beliau tentang profesionalitas guru, beliau menjelaskan:

“Menurut saya, profesionalitas seorang guru adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki, yang juga mencakup standar etika dan perilaku yang baik, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas mengajar. Selain itu, penting juga untuk memeriksa apakah guru mampu menyampaikan materi sesuai dengan keahliannya dan apakah metode pengajarannya dapat dipahami oleh peserta didik.”⁹⁷

Jawaban dari wakil bidang kurikulum juga sejalan dengan pendapat bapak tentang profesionalitas guru:

“Menurut pengetahuan saya, profesionalisme yang dimiliki guru di SMK Kartek 2 Jatilawang mencakup kemampuan mengajar dan etika yang baik. Penting juga untuk memiliki program pengembangan kedepan, seperti mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan kualitas mengajar mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya guru untuk terus mengembangkan diri dan terbuka terhadap peningkatan kemampuan mereka.”⁹⁸

Seiring dengan respons dari kepala sekolah, guru yang diwawancarai dari bidang kurikulum juga mengemukakan pandangan yang serupa mengenai profesionalitas guru, berikut pemaparannya:

“Para guru di SMK Kartek 2 Jatilawang mengajar sesuai dengan keahlian masing-masing. Contohnya, jika seorang guru ahli dalam bidang farmasi, maka dia akan mengajar mata pelajaran farmasi. Dengan demikian, mereka dapat dianggap sebagai guru yang profesional.”⁹⁹

⁹⁷ “Wawancara Dengan Pak Taefur, Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

⁹⁸ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

⁹⁹ “Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024.”

Dari beberapa wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa profesionalitas seorang guru mencakup kemampuan dan keahlian dalam memahami materi, kesiapan untuk terus mengembangkan diri dan pengetahuan dalam proses pengajaran, serta menunjukkan etika yang baik saat menjalankan tugas sebagai pendidik.

Dari wawancara dengan kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang mengenai upaya dalam mengembangkan profesionalitas guru, beliau menjelaskan:

“Salah satu metode yang digunakan oleh kepala sekolah untuk membantu kemampuan profesionalitas pengajar dilakukan melalui proses pelatihan dan pembinaan. Hal ini bisa berupa kebijakan yang diinisiasi kepala sekolah dengan membawa pihak yang kompeten untuk melatih para guru tersebut.”¹⁰⁰

Wakil bidang kurikulum juga mengemukakan hal yang serupa mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru:

“Hingga saat ini, kepala sekolah memberi kesempatan pada pendidik dalam menguatkan profesionalitas mereka melalui diklat. Hal merupakan bentuk tanggung jawab mereka jika berusaha meningkatkan kompetensi mereka sebagai pendidik”.¹⁰¹

Jawaban yang diberikan oleh wakil bidang kurikulum dan guru yang diwawancarai sejalan dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah terkait upaya pengembangan profesionalitas guru:

“Berdasarkan pemahaman saya, kepala sekolah mempermudah para pendidik dengan menyediakan pelatihan maupun dengan memberi mereka kesempatan untuk mengikuti diklat. Kepala sekolah senantiasa menyemangati mereka untuk terus meningkatkan profesionalitas mereka.”¹⁰²

Dari hasil wawancara di atas, terlihat bahwa kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru di SMK Kartek 2 Jatilawang dengan

¹⁰⁰ “Wawancara Dengan Pak Taefur, Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

¹⁰¹ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

¹⁰² “Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024.”

langkah-langkah seperti pembinaan, pelatihan, dan koordinasi dengan guru-guru. Saat ditanya tentang langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan guru yang profesional, kepala sekolah menjelaskan:

“Sebagai kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang, langkah pertama saya adalah merekrut guru yang sesuai dengan kemampuannya, menempatkannya pada posisi yang tepat, memberikan tugas yang sesuai, dan mengembangkan profesionalisme dan karir mereka. Hal ini bertujuan agar mereka menjadi guru yang profesional dan mampu mengajar dengan baik.”¹⁰³

Waka kurikulum juga menjawab hal serupa mengenai bagaimana memperoleh guru yang profesional:

“Hingga saat ini, kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang telah merekrut para pendidik dengan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan, kemudian menugaskan mereka setelah diterima, dan menempatkannya sesuai dengan kemampuan guru tersebut, semua langkah ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional.”¹⁰⁴

Sesuai dengan hasil wawancara bersama kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru yang ditanya juga menjawab serupa mengenai prosedur untuk mendapatkan guru yang profesional:

“Dalam merekrut guru yang profesional, beliau mengambil guru yang merupakan lulusan jurusan pendidikan agar memiliki keahlian yang lebih profesional dalam mengajar, dan menugaskan mereka sesuai dengan jurusan yang mereka pelajari saat masih kuliah.”

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang memperoleh guru yang profesional melalui proses merekrut, menempatkan, dan menugaskan guru berdasarkan kemampuan mereka, sehingga memastikan bahwa kepala sekolah memiliki staf pengajar yang profesional.

Penelitian ini menyoroti kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang dengan merujuk pada data, wawancara, dan dokumentasi yang ditemukan

¹⁰³ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

¹⁰⁴ “Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024.”

di lokasi penelitian. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan pemberi informasi yang lain.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, berikut adalah gambaran tentang kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang, sebagaimana dijelaskan oleh Pak Taefur:¹⁰⁵

“Menurut penilaian saya, kompetensi guru di sini sudah menunjukkan perkembangan yang baik. Hal ini terlihat dari aspek kepribadian mereka, interaksi dengan anggota sekolah, dan metode pengajaran yang mereka gunakan, yang sudah termasuk penggunaan media dan penerapan RPP yang sesuai. Meskipun demikian, masih ada kendala terkait pengumpulan RPP yang seringkali tidak tepat waktu. Namun, peningkatan dalam hal ini juga tercermin dari peningkatan jumlah siswa dari tahun ke tahun serta tingkat kelulusan siswa yang mampu melanjutkan ke sekolah menengah atas negeri atau diterima di institusi pendidikan lainnya. Kehadiran guru di sini juga dijaga dengan baik, dan jika ada guru yang absen, pasti akan ada guru pengganti yang mengambil alih kelas. Saat ini, saya tengah berupaya untuk meningkatkan lagi kompetensi para guru di sini agar dapat bekerja dengan lebih profesional.”

Selain dari apa yang telah diungkapkan oleh kepala Sekolah tentang kemampuan pendidik, jawaban Pak Abdi sebagai Waka Kurikulum juga memperlihatkan gambaran tentang kemampuan pendidik di Sekolah tersebut:¹⁰⁶

“Menurut penilaian saya, kompetensi guru saat ini masih sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini terlihat dari kedisiplinan mereka dalam mengikuti jadwal yang telah ditetapkan. Jika ada keadaan di mana guru tidak dapat hadir, mereka memberi penjelasan kepada kepala sekolah, dan saya waka kurikulum terlibat dalam memastikan penggantian guru atau mengambil alih tugas mengajar jika diperlukan.”

¹⁰⁵ “Wawancara Dengan Pak Taefur, Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

¹⁰⁶ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

Seperti yang diungkapkan oleh kepala Sekolah dan wakil kurikulum terkait kemampuan pendidik, pendidik lain juga menyampaikan pandangan sama tentang kemampuannya, yaitu:¹⁰⁷

“Kemampuan pendidik di sini sudah cukup baik. Pendidik yang kompeten dan berkepribadian baik tampak dari perilaku mereka seperti datang lebih awal, rajin solat berjamaah dan senantiasa masuk mengajar”.

Seperti yang disampaikan oleh kepala Sekolah dan wakil kurikulum, pandangan yang serupa juga diungkapkan oleh guru-guru lain terkait kompetensi guru:¹⁰⁸

“Setiap bulan, dilakukan rapat yang melibatkan para guru untuk berbagi pengalaman dan mengatasi masalah yang muncul dalam proses pembelajaran, perilaku siswa, dan lain-lain. Diskusi ini bertujuan untuk mencari solusi terbaik secara bersama-sama.”

Menurut pernyataan guru yang telah disampaikan, kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang dinilai baik, terutama dari aspek kepribadian dan penggunaan media serta kesesuaian dengan RPP dalam proses pengajaran. Namun, masih ada tantangan terkait pengumpulan RPP yang dapat mempengaruhi efektivitas pembelajaran dan kompetensi guru. Selain itu, kehadiran guru dalam mengajar juga menjadi faktor penting yang terdokumentasi melalui studi absensi. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang terbukti baik dari segi disiplin, hubungan dengan warga sekolah, penerapan media dalam pengajaran, berbagai metode pembelajaran, dan kesesuaian dengan RPP. Guru-guru juga memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya. Kepala sekolah sedang berupaya meningkatkan kompetensi guru agar menjadi lebih kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

¹⁰⁷ “Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024.”

¹⁰⁸ “Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024.”

Program yang dilakukan oleh kepala Sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang melibatkan beberapa inisiatif, seperti mengirim guru-guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah dan juga di dalam sekolah itu sendiri. Selain itu, kepala Sekolah secara rutin melakukan supervisi kepada kinerja guru, memberikan motivasi, dan memberikan pembinaan kepada para guru. Ini diungkapkan oleh pak Taefur selaku kepala Sekolah dalam hasil wawancara dengan peneliti mengenai program-program peningkatan kemampuan guru yang dilaksanakan di sekolah beliau menjelaskan:¹⁰⁹

“upaya peningkatan kemampuan pengajar meliputi kemampuan menguasai materi, memanfaatkan media belajar dan penyampaian materi. Kepala sekolah mengupayakan hal tersebut melalui penyediaan pelatihan dan menjalin Kerjasama dengan kemenag ataupun pihak luar untuk melatih para guru. Kepala sekolah juga senantiasa mensupor guru-guru untuk terus mengikuti pelatihan demi kemajuan sekolah”

Ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Bu Kartika Suryani, seorang guru, dalam wawancara dengan peneliti. Beliau menyatakan:

"Setiap kali ada kegiatan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama seperti pelatihan atau pertemuan untuk bimbingan guru, setelah kegiatan tersebut berlangsung selama 2 atau 3 hari, pengalaman yang diperoleh oleh guru yang mengikuti kegiatan diluar sekolah akan dibagikan kembali di lingkungan sekolah."

a. **Kompetensi Pedagogik**

Program untuk meningkatkan kompetensi pedagogik kepala sekolah melibatkan atau meminta para pendidik untuk terus mengikuti pelatihan di luar sekolah. Selain itu, pendidik diharuskan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum menyampaikan materi di kelas, sehingga pembelajaran bagi peserta didik dapat tersusun secara terencana. Penjelasan ini didasarkan pada hasil

¹⁰⁹ “Wawancara Dengan Pak Taefur. Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

wawancara dengan Pak Taefur, yang menjabat sebagai kepala sekolah. Beliau menjelaskan bahwa:¹¹⁰

“kompetensi pedagogik mencakup pemahaman dan pengetahuan guru. Sekolah biasanya mewajibkan atau memintah para pendidik ikut dalam pembinaan mengajar di luar sekolah, yang sering kali diselenggarakan Kementerian Agama dan pihak luar lainnya. Selain mengikuti pelatihan, guru-guru juga diwajibkan untuk menyusun RPP sebelum memulai pembelajaran di kelas pada hari itu. Setiap guru diharapkan untuk menyusun RPP dan Silabus sebagai bagian dari persiapan pembelajaran”

Pernyataan tersebut sejalan dengan pengalaman Pak Abdi, seorang guru yang ikut dalam pelatihan atau in-house training yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama tentang guru profesional. Dalam pelatihan tersebut, dibahas mengenai model pembelajaran serta teknik penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Ketika diwawancarai oleh peneliti, Pak Abdi menyampaikan:¹¹¹

“Baru-baru ini saya mengikuti in-house training tentang guru profesional, di sana kita mempelajari tentang berbagai model pembelajaran, termasuk cara menyusun RPP”

b. Kompetensi Profesional

Untuk meningkatkan kompetensi profesional, SMK Kartek 2 Jatilawang menyelenggarakan pelatihan profesionalisme bagi guru-guru, yang diselenggarakan Kementerian Agama. Sebagaimana diungkapkan oleh Pak Taefur, kepala sekolah, dalam hasil wawancara. Beliau menjelaskan:¹¹²

“Baru-baru ini, sekolah kami menyelenggarakan pembinaan profesionalisme guru yang dipimpin oleh pengawas pembina Kemenag. Seluruh pengajar dilatih bagaimana meningkatkan profesionalisme dalam menyampaikan pembelajaran kepada siswa. Mereka didorong untuk menjadi lebih kreatif dan mampu menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan serta tingkat

¹¹⁰ “Wawancara Dengan Pak Taefur. Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

¹¹¹ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

¹¹² “Wawancara Dengan Pak Taefur. Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

perkembangan siswa. Selain itu, guru-guru kami juga dibina agar mahir dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran”

c. Kompetensi Sosial

Dalam program peningkatan kompetensi sosial, guru-guru di SMK Kartek 2 Jatilawang diharapkan untuk tidak membentuk kelompok tertutup, namun bersosialisasi dengan seluruh staf pendidikan. Sebagaimana perkataan Pak Taefur, kepala sekolah, ketika diwawancara. Beliau menjelaskan:¹¹³

“Di sekolah kami, kami tidak menganjurkan pembentukan kelompok di antara guru-guru supaya mereka tidak mengira terpinggirkan. Seluruh guru diharapkan untuk berinteraksi dengan rekan-rekan sesama guru dan staf kependidikan lainnya serta menjalin kerjasama antar sesama guru. Saya akan memberikan peringatan kepada guru-guru yang terlalu sering berdua atau bertiga dengan orang yang sama untuk juga berbaur dengan guru-guru lainnya. Terkait hubungan dengan siswa, guru-guru diingatkan untuk tidak begitu dengan dengan siswa agar tetap mempertahankan kewibawaan di mata mereka.”

d. Kompetensi Kepribadian

Dalam upaya peningkatan kompetensi kepribadian, guru-guru di SMK Kartek 2 Jatilawang diwajibkan untuk memperlihatkan kedisiplinannya dari cara berpakaian, datang lebih awal, dengan harapan dapat dicontoh oleh siswa-siswi. Hal ini diungkapkan oleh Pak Taefur, kepala sekolah, dalam hasil wawancara. Beliau menyatakan:¹¹⁴

“Dalam aspek kepribadian guru, kedisiplinan, sikap, dan kerapian untuk terus dikembangkan supaya dapat ditiru oleh siswa-siswi. Kehadiran tepat waktu sangat penting, dengan jam masuk dijadwalkan pada pukul 6.30, maka guru diharapkan tiba sebelum jam tersebut. Jika terdapat guru yang sering datang terlambat, mereka akan ditegur agar memperbaiki kebiasaan tersebut.”

¹¹³ “Wawancara Dengan Pak Taefur. Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

¹¹⁴ “Wawancara Dengan Pak Taefur. Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

2. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang

Peran kepala sekolah menjadi seorang manajer melibatkan pengelolaan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan dengan optimal. Ini mencakup manajemen organisasi sekolah secara keseluruhan.

Dalam wawancara bersama kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawan mengenai tugas mereka dalam meningkatkan profesionalitas guru, menerangkan:

"Saya selaku kepala sekolah melakukan penyusunan program pendidikan, struktur organisasi memotivasi para pengajar dan memanfaatkan fasilitas secara optimal dalam rangka pengembangan profesionalitas para pengajar."¹¹⁵

Wakil bidang kurikulum juga mengonfirmasi bahwa kepala sekolah berperan membantu pengembangan profesionalitas guru. Beliau menyatakan:

"Dari pengamatan saya, peran kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan profesionalitas guru melibatkan penyusunan program, membimbing para guru dalam menjalankan tugas mereka, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya guru supaya meraih tingkat yang lebih baik."¹¹⁶

Serupa dengan apa yang disampaikan kepala sekolah dan wakil bidang kurikulum, guru yang diwawancarai juga menyatakan membenarkan hal itu. Dengan ungkapan:

"Dari pengamatan saya, kepala sekolah menjalankan peran manajernya dengan baik."¹¹⁷

Berdasarkan hasil tanya jawab dengan pihak sekolah tersebut dapat disimpulkan peran kepala sekolah menjadi manajer terkait pengembangan profesionalitas guru mencakup beberapa hal. Pertama,

¹¹⁵ "Wawancara Dengan Pak Taefur, Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024."

¹¹⁶ "Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024."

¹¹⁷ "Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024."

kepala sekolah membuat program sekolah yang mencerminkan tujuan dan target pendidikan yang diinginkan. Kedua, mereka bertanggung jawab dalam menyusun struktur organisasi yang baik. Selanjutnya, kepala sekolah membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memberikan arahan, dan memberikan dorongan untuk peningkatan kualitas pengajaran. Terakhir, mereka mencoba mengoptimalkan sarana pendidikan yang tersedia di sekolah untuk membantu pengembangan profesionalitas guru. Dengan demikian, kepala sekolah berperan penting sebagai manajer dalam mengelola berbagai aspek yang berperan untuk pengembangan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan wawancara bersama kepala sekolah SMK sebagai manajer, beliau menjelaskan strategi yang dilakukan untuk pengembangan profesionalitas guru, yakni:

“Dalam usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah SMK mengambil berbagai langkah, termasuk mengadakan diklat (pendidikan dan pelatihan). Diklat ini mencakup program yang diselenggarakan oleh pemerintah, yang biasanya diikuti sesuai dengan jadwal resmi, terutama saat terjadi perubahan program dalam sistem pendidikan. Selain itu, sekolah juga mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan situasi tertentu. Contohnya, jika sekolah merencanakan penerapan inovasi baru, pihak sekolah akan menyelenggarakan pelatihan khusus bagi para guru untuk memahami dan menguasai tugas baru tersebut. Dengan demikian, melalui berbagai kegiatan diklat, diharapkan guru-guru dapat terus meningkatkan profesionalisme mereka sesuai dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan sekolah.”¹¹⁸

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang serupa terkait dengan perannya sebagai manajer dalam meningkatkan profesionalitas guru yaitu:

“Untuk meningkatkan tingkat profesionalisme, umumnya guru-guru di sini diarahkan untuk mengikuti pelatihan atau diklat. Setelah mengikuti pelatihan tersebut, pengetahuan mereka akan meningkat dan pemahaman mereka tentang tugas yang diberikan kepada mereka akan semakin berkembang. Selain itu, ada juga program pelatihan yang

¹¹⁸ “Wawancara Dengan Pak Taefur. Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

diinisiasi oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru di sini”.¹¹⁹

Para responden, termasuk kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, dan guru yang diwawancarai, sepakat bahwa untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik, program pelatihan merupakan langkah utama yang dilakukan. Mereka merujuk pada kegiatan diklat, di mana mereka mengikuti program pelatihan, terutama saat terjadi perubahan dalam sistem pendidikan. Contohnya adalah pelatihan terkait kurikulum baru yang diselenggarakan oleh pemerintah. Dengan mengikuti diklat ini, mereka berharap dapat memahami dengan baik konsep baru yang akan diterapkan sehingga dapat mengajar dengan lebih efektif, dengan penjelasan sebagai berikut:

“Di sekolah ini, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidiknya, kami biasanya menyelenggarakan program pelatihan yang sering disebut sebagai kegiatan diklat. Contohnya, ketika terjadi perubahan dalam sistem pendidikan, kami akan mengikuti diklat yang telah diatur dalam Surat Keputusan (SK) resmi dari pemerintah. Sebagai contoh, jika ada pelatihan terkait kurikulum baru, kami akan mengikuti diklat tersebut agar kami dapat memahami dengan baik dan dapat mengajar dengan efektif.”¹²⁰

Hasil wawancara tersebut menyimpulkan bahwa kepala sekolah, sebagai manajer, merencanakan untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik dengan mengutus mereka mengikuti kegiatan diklat. Tujuan utama dari langkah ini adalah agar para tenaga pendidik memahami tugas dan kewajibannya dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

Perencanaan ialah langkah pertama yang diambil kepala Sekolah untuk membuat perencanaan yang akan diterapkan di masa mendatang. Kepala Sekolah akan bertanggung jawab atas penyusunan program kerja tahunan di lembaga pendidikan. Di SMK Kartek 2 Jatilawang, perencanaan program dilakukan pada akhir tahun ajaran. Kepala Sekolah

¹¹⁹ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

¹²⁰ “Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024.”

bertanggung jawab untuk menyusun program kerja tahunan, terutama program kerja kepala Sekolah, tanpa menyangkutpautkannya dengan partisipasi dari guru atau staf lain. Setelah program kerja tahunan disusun, kepala Sekolah melaporkannya kepada yayasan. Informasi ini diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan Pak Taefur, yang menjabat sebagai Kepala SMK Kartek 2 Jatilawang sebagaimana yang disampaikan beliau yakni:

“Biasanya, saya membuat program tahunan kepala Sekolah di akhir semester. Setelah program tersebut dibuat, laporan saya berikan ke yayasan.”¹²¹

Terkait hal tersebut, sejalan dengan apa yang didapatkan dari proses wawancara dengan salah seorang guru yakni ibu Khosiah terkait dengan penyusunan program tahunan kepala sekolah yakni

“terkait dengan penyusunan program tahunan kepala sekolah, beliau selalu membuatnya ketika menjelang akhir semester kemudian diserahkan ke yayasan untuk dicek kembali atau diterima.”¹²²

Hal serupa juga ditegaskan oleh para pengajar lainnya terkait rumusan program kepala Sekolah, seperti yang terungkap dalam hasil wawancara peneliti bersama para pengajar di SMK Kartek 2 Jatilawang, yakni:

” Kepala Sekolah membuat program kerja tahunan sebelum akhir tahun ajaran dan sebelum dimulainya tahun ajaran baru. Selain itu, kepala Sekolah tidak mengikutsertakan para guru dalam proses penyusunan program tersebut. Saat rapat kerja, kepala Sekolah menyampaikan program kerja tahunan yang telah dia buat sebelumnya.”¹²³

Dalam menjalankan kewajibannya, kepala Sekolah mengaplikasikan program yang telah direncanakan dan disusunnya. Untuk

¹²¹ “Wawancara Dengan Pak Taefur, Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

¹²² “Wawancara Dengan Pak Bari, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 20 Maret 2024,,” n.d.

¹²³ “Wawancara Dengan Bu Sri, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 22 Maret 2024.”

melaksanakan program tersebut dengan baik, kepala Sekolah dituntut menjalankan peran kepemimpinannya secara efektif. Sehingga, kualitas pendidikan di Sekolah dapat mengalami peningkatan.

Dalam wawancara dengan Pak Taefur, Kepala Sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang, ia menjelaskan program-program yang dijalankan di sekolah tersebut, beliau menjelaskan bahwa :¹²⁴

“Sebagai kepala Sekolah, memiliki program-program kerja membuatnya memiliki peran ganda sebagai manajer, educator, dan motivator. Perannya sebagai manajer terutama berkaitan dengan implementasi visi misi Sekolah. Selain itu, kepala Sekolah juga berkewajiban untuk memberikan tauladan kepada bawahan.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa kepala Sekolah memiliki program kerja yang menjadikannya educator dan motivator. Peran utamanya ialah untuk menerapkan setiap program yang ada di Sekolah.

Setelah melakukan wawancara dengan guru mengenai kepemimpinan kepala Sekolah di Sekolah tersebut, hasil dari wawancara tersebut akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi dan pengalaman guru terhadap kepemimpinan kepala Sekolah, beliau mengatakan:¹²⁵

“Peranannya sangat luas. Kami, sebagai guru-guru, bertanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi secara langsung. Kami memantau sejauh mana pengetahuan yang dimiliki oleh murid, apakah mereka telah menghafal ayat atau nama-nama Asmaul Husna. Kemudian, kami mengimplementasikan ilmu tersebut dengan mengajar siswa. Ini tidak hanya berlaku untuk guru agama, tetapi juga mata pelajaran lainnya seperti Al-Quran. Kami melakukan evaluasi dengan tes, seperti tes setoran. Misalnya, cara memandikan mayat, hampir semua guru mengetahuinya. Kepala Sekolah memainkan peran penting dalam mengajarkan keterampilan ini kepada guru-guru dan kemudian guru-guru mengajarkannya langsung kepada siswa.”

¹²⁴ “Wawancara Dengan Pak Taefur, Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

¹²⁵ “Wawancara Dengan Pak Bari, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 20 Maret 2024.”

Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh guru lain mengenai kepemimpinan di Sekolah, yang merupakan hasil dari wawancara dengan para guru, beliau mengatakan:¹²⁶

“Menurut saya, kepemimpinan kepala Sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang tergolong baik. Beliau menunjukkan disiplin dan ketegasan, namun tetap fleksibel. Beliau secara konsisten mengingatkan tentang pentingnya menjalankan peraturan-peraturan bagi pendidik, peserta didik, dan karyawan di MTs. Hal ini dilakukan dengan memberikan contoh teladan, seperti selalu berangkat lebih awal sebelum jam pelajaran dimulai, dan mengimami sholat Dhuha bagi siswa-siswa.”

Selain itu, wakil kurikulum juga memberikan pandangannya mengenai peran kepala Sekolah selama ini. Pernyataan ini juga didukung oleh pandangan yang serupa dari Pak Abdi, yang merupakan bagian dari tim kurikulum, beliau mengatakan:¹²⁷

“Peran kepala Sekolah dalam memotivasi untuk menyusun RPP dan media pembelajaran sangatlah penting. Selain itu, kepala Sekolah juga berperan sebagai pendidik dengan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.”

Guru lain juga menyampaikan hal yang sejalan dengan pandangan wakil kurikulum. Mereka menjelaskan tentang peran kepala Sekolah, yang didukung oleh pandangan guru lainnya, beliau mengatakan:¹²⁸

“Pada saat guru masuk ke ruang kelas untuk mengajar, beberapa saat kemudian kepala Sekolah juga masuk ke kelas dengan santun dan menyampaikan keinginannya untuk melakukan supervisi dari awal hingga akhir pelajaran. Setelah selesai, kepala Sekolah memanggil guru tersebut ke kantornya dan menjelaskan hasil supervisi tersebut, termasuk kelebihan dan kekurangannya. Supervisi tersebut kemudian dievaluasi oleh kepala Sekolah.”

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala Sekolah meliputi fungsi sebagai educator (pendidik)

¹²⁶ “Wawancara Dengan Pak Bari, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 20 Maret 2024.”

¹²⁷ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

¹²⁸ “Wawancara Dengan Pak Bari, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 20 Maret 2024.”

dan motivator. Sebagai pemimpin, kepala Sekolah bertanggung jawab untuk mengimplementasikan visi misi Sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu tujuannya adalah meningkatkan kompetensi para guru agar dapat mencapai peningkatan yang lebih baik di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi di SMK Kartek 2 Jatilawang, strategi kepemimpinan kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengembangan Program Diklat: Kepala Sekolah menyusun program pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk guru-guru. Program ini mencakup pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan program internal sekolah yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan terkini di bidang pendidikan.
2. Pemberian Tauladan: Kepala Sekolah memberikan contoh teladan dengan selalu menunjukkan disiplin dan keteladanan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, dengan berangkat lebih awal sebelum jam pelajaran dimulai.
3. Supervisi Pembelajaran: Kepala Sekolah melakukan supervisi langsung terhadap proses pembelajaran di kelas. Setelah itu, dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru, dengan memberikan umpan balik mengenai kelebihan dan kekurangan yang ditemukan selama supervisi.
4. Pelatihan Khusus: Kepala Sekolah menyelenggarakan pelatihan khusus untuk guru-guru terkait dengan bidang studi mereka masing-masing, seperti pelatihan dalam menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan penggunaan media pembelajaran.
5. Pembinaan Profesionalisme: Kepala Sekolah aktif dalam membina profesionalisme guru dengan memberikan arahan dan bimbingan tentang etika dan standar profesional yang harus dijunjung tinggi.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, kepala Sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang berupaya meningkatkan kompetensi dan kinerja para guru guna mencapai standar mutu pendidikan yang lebih baik.

Penerapan program-program di Sekolah yang disertai dengan aturan yang mengikat telah terbukti efektif dalam mendorong kedisiplinan dan kerajinan para guru. Hal ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan produktif, serta memberikan landasan yang kokoh bagi kemajuan pendidikan di Sekolah tersebut, hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Guru berikut :¹²⁹

“Terlihat bahwa kompetensi kepala Sekolah tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga moral dan etika. Kementerian Agama menerapkan metode yang berfokus pada disiplin dan kehangatan dalam interaksi, seperti senyum, sapa, dan salam. Hal ini membantu kepala Sekolah dalam menjalankan kepemimpinan yang bijaksana, baik di hadapan guru maupun siswa.

Selain itu, penghargaan yang diberikan kepada kepala Sekolah juga menjadi faktor penunjang. Pemberian reward kepada kepala Sekolah yang berhasil mengaplikasikan ilmu kepada guru-guru lainnya dapat memberikan insentif bagi kepala Sekolah untuk terus berinovasi dan membagikan pengetahuannya kepada staf lainnya. Ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan profesional semua anggota sekolah.”

Dalam upaya untuk mendisiplinkan dan memotivasi guru agar lebih berkompeten, kepala Sekolah mungkin memiliki strategi tertentu yang digunakan secara efektif. Sementara itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan Kurikulum Pak Ardi untuk memperoleh pemahaman lebih lanjut tentang strategi-strategi yang diterapkan dalam konteks kurikulum. Ini membantu dalam memahami berbagai pendekatan yang digunakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah tersebut, beliau mengungkapkan:¹³⁰

“Strategi yang diterapkan oleh kepala Sekolah melibatkan pendekatan personal kepada para guru, seperti dengan secara langsung menanyakan kendala yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepala Sekolah juga aktif dalam mengikutsertakan para guru dalam berbagai seminar dan pelatihan.

¹²⁹ “Wawancara Dengan Pak Bari, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 20 Maret 2024.”

¹³⁰ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

Tujuan dari langkah-langkah ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi para guru, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas mengajar mereka.”

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala Sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang adalah dengan melakukan pendekatan langsung kepada para guru untuk mengetahui kendala-kendala yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru-guru juga sering diikutsertakan dalam berbagai seminar untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mereka dalam mengajar. Selain itu, kepala Sekolah memberikan penghargaan berupa tunjangan yang lebih tinggi kepada guru-guru yang berprestasi, sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka yang luar biasa.

Komentar yang diberikan oleh kepala Sekolah sejalan dengan apa yang disampaikan oleh guru, yang menguatkan strategi yang telah dijelaskan. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara langsung dengan kepala Sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang sebagai berikut:¹³¹

“Strategi yang saya terapkan mencakup beberapa hal. Pertama, saya menekankan pada disiplin dalam mengajar dan kehadiran tepat waktu di sekolah. Selanjutnya, saya melakukan pembinaan kompetensi guru dengan mengikutsertakan mereka dalam seminar dan pelatihan secara teratur, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan penerapan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi) dalam proses pembelajaran. Selain itu, saya juga memberikan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan semangat dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik.”

Seperti yang telah dijelaskan oleh beberapa guru dan kepala sekolah mengenai strategi untuk memberikan solusi, ini juga diperkuat oleh pendapat Guru berikut:¹³²

“Pada setiap rapat bulanan, dilakukan sesi sharing oleh para guru untuk membahas permasalahan yang dialami dalam proses pembelajaran, perilaku anak didik, dan hal lainnya. Kemudian,

¹³¹ “Wawancara Dengan Pak Taefur. Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

¹³² “Wawancara Dengan Pak Bari, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 20 Maret 2024.”

masalah-masalah tersebut didiskusikan bersama dan dicari solusi terbaik secara kolaboratif.”

Dari hasil wawancara tersebut, memang benar bahwa kepala sekolah aktif dalam melakukan pembinaan kompetensi guru, seperti mengikutsertakan mereka dalam seminar dan pelatihan serta menerapkan kedisiplinan kepada guru dan murid di SMK Kartek 2 Jatilawang. Selain itu, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, sering memberikan masukan agar guru dapat lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah aktif dalam meningkatkan kompetensi guru. Salah satu upayanya adalah dengan memberikan pembinaan dan pelatihan-pelatihan kepada guru-guru. Selain itu, kepala sekolah juga terlibat aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), di mana para guru dapat berdiskusi dan berbagi pengetahuan untuk saling meningkatkan kompetensi.

Kepala Sekolah melakukan pembinaan secara umum dengan memberikan panduan kepada guru agar lebih giat, semangat, dan disiplin. Upaya ini merupakan bagian dari strategi untuk meningkatkan kompetensi guru. Pembinaan dilakukan dengan memberikan arahan terkait keilmuan, strategi mengajar, serta etika dan kesopanan yang baik, yang sejalan dengan pendidikan karakter. Rapat rutin diadakan setiap minggu antara kepala sekolah, wakil kepala kurikulum, dan guru-guru.

Selain itu, pengembangan kompetensi guru juga dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seperti:

- a. *In-house training* (IHT), yang merupakan pelatihan internal di lingkungan sekolah atau kelompok kerja guru.
- b. Kemitraan sekolah dengan sekolah berprestasi, serta pembelajaran jarak jauh dengan penggunaan instruktur via internet.

- c. Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya, yang meliputi penyusunan karya ilmiah, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
- d. Pembinaan internal oleh sekolah, yang dipimpin oleh kepala sekolah dan guru-guru berpengalaman.
- e. Pendidikan lanjut di dalam maupun luar negeri bagi guru yang telah menunjukkan prestasi..

Pelaksanaan pendidikan lanjut ini bertujuan untuk menghasilkan guru pembina yang mampu membantu pengembangan profesi guru lainnya. Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui forum ini, para guru dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan rekan seprofesi yang mengajar mata pelajaran serupa.

Selain itu, guru juga terlibat dalam pembuatan program-program pengajaran, seperti Program Tahunan (PROTA), Program Semester (PROMES), Satuan Pengajaran (SATPEL), dan Rencana Pengajaran (RP). Ini merupakan langkah konkret dalam mengembangkan kompetensi guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Faktor pendukung dalam upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru meliputi:

- a. Karakter pribadi guru: Kepala sekolah berupaya menanamkan pendidikan karakter kepada para guru untuk membentuk rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang baik.
- b. SDM guru yang berkualitas: Guru-guru yang memiliki komitmen tinggi dan kualitas yang baik memudahkan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru.
- c. Lingkungan yang mendukung: Adanya lingkungan yang mendukung, termasuk siswa yang terpilih dan rasa kekeluargaan di antara guru, dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka.
- d. Sarana dan prasarana yang memadai: Fasilitas seperti perpustakaan, mushola, dan buku pegangan siswa dapat membantu guru dalam

meningkatkan kompetensinya dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk kegiatan belajar mengajar.

Ungkapan kepala Sekolah tersebut sejalan dengan temuan dari hasil wawancara peneliti dengan guru-guru di SMK Kartek 2 Jatilawang. Guru-guru di sekolah tersebut mengungkapkan bahwa kepala Sekolah aktif dalam melakukan supervisi terhadap guru-guru, menugaskan beberapa guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah, memberikan motivasi pada setiap pertemuan atau rapat, serta sering mengontrol guru-guru saat pembelajaran berlangsung di kelas. Selain itu, kepala Sekolah juga melakukan pembinaan terhadap guru-guru. Namun, selain faktor pendukung, juga terdapat beberapa faktor penghambat yang perlu diperhatikan.

3. Pengembangan organisasi sekolah untuk meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas

Faktor pendukung dan penghambatan dalam meningkatkan kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang memiliki dampak yang signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Beberapa faktor pendukung yang memperkuat upaya tersebut antara lain adalah:

- a. Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) guru yang berkualitas dan komitmen tinggi.
- b. Dukungan lingkungan yang kondusif, termasuk dukungan dari siswa dan rasa kekeluargaan di antara staf pendidik.
- c. Fasilitas dan sarana prasarana yang memadai, seperti perpustakaan dan media pembelajaran yang mendukung.

Namun, beberapa faktor penghambat juga dihadapi, termasuk:

- a. Kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target yang diinginkan.
- b. Masalah kesejahteraan guru yang belum terpenuhi sepenuhnya.
- c. Ketidakselarasan dalam evaluasi kinerja dan pengambilan kebijakan.

Untuk mengatasi masalah tersebut, beberapa solusi yang telah dilakukan di SMK Kartek 2 Jatilawang antara lain:

- a. Peningkatan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi para guru.
- b. Meningkatkan kesejahteraan guru melalui program-program tertentu.
- c. Membangun komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan staf pendidik untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil dapat diterima dengan baik dan sinkron dengan tujuan sekolah.

Dalam hasil wawancara dengan Kepala SMK Kartek 2 Jatilawang, beberapa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi guru diidentifikasi. Beberapa di antaranya adalah:

- a. Keterbatasan sumber daya: Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik itu terkait dengan anggaran, fasilitas, atau SDM yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pembinaan guru secara optimal.
- b. Tuntutan kerja yang tinggi: Beban kerja yang tinggi bagi guru, termasuk tugas-tugas administratif dan pengajaran yang padat, bisa menjadi hambatan dalam memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan kompetensi.
- c. Kurangnya motivasi internal: Beberapa guru mungkin kurang memiliki motivasi internal untuk mengikuti pelatihan atau meningkatkan kompetensi mereka, yang bisa menjadi kendala dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran.
- d. Ketidaksiesuaian kebijakan: Terkadang, kebijakan atau regulasi yang diterapkan secara nasional atau lokal mungkin tidak selaras dengan kebutuhan atau kondisi khusus di sekolah tersebut, yang bisa menghambat upaya meningkatkan kompetensi guru.

Dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, kepala sekolah perlu mengambil langkah-langkah strategis, termasuk mengidentifikasi sumber daya tambahan, memotivasi guru secara efektif, mengurangi beban kerja yang tidak perlu, dan berupaya untuk menyelaraskan kebijakan

dengan kebutuhan konkret sekolah, beliau mengatakan jawaban sebagai berikut:¹³³

“Kendala atau hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru memang merupakan hal yang umum dihadapi di berbagai sekolah. Salah satu kendala yang sering muncul adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kompetensi guru. Ketika ada kendala semacam ini, saya cenderung untuk melakukan musyawarah dengan para guru untuk mencari solusi yang terbaik. Solusinya, saya mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam Kelompok Kerja Guru (KKG). Saya yakin bahwa melalui KKG, para guru dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta mendapatkan pembinaan yang lebih intensif. Saya juga selalu melakukan pendekatan dan meyakinkan para guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar, dan bahwa sikap tersebut dapat diperoleh melalui keaktifan dalam KKG. Dengan demikian, diharapkan para guru dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan yang tersedia di lingkungan sekolah.”

Dalam hasil wawancara dengan guru di SMK Kartek 2 Jatilawang, terungkap beberapa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi guru. Salah satunya adalah kurangnya waktu luang untuk mengikuti pelatihan atau seminar di luar sekolah karena kesibukan dengan tugas mengajar dan administrasi. Selain itu, terbatasnya dana atau anggaran untuk mengikuti pelatihan atau seminar juga menjadi kendala tersendiri.

Sebagai solusi atas permasalahan tersebut, guru-guru menyarankan agar kepala sekolah dapat memberikan lebih banyak waktu luang kepada mereka untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang relevan dengan bidang keahlian masing-masing. Selain itu, diharapkan adanya dukungan finansial dari sekolah dalam hal penyediaan dana atau anggaran untuk kegiatan pelatihan guru. Selain itu, guru juga menyatakan pentingnya adanya fasilitas pelatihan atau seminar yang diselenggarakan di dalam sekolah sehingga dapat meminimalisir kendala waktu dan anggaran.

¹³³ “Wawancara Dengan Pak Taefur. Selaku Kepala Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 18 April 2024.”

Dengan demikian, diharapkan kompetensi guru dapat terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perkembangan pendidikan, seperti yang disampaikan beliau.¹³⁴

“Ketika menghadapi hambatan, kepala sekolah biasanya berusaha menyelesaikannya bersama-sama dengan para guru. Mereka akan berdiskusi dan mencari solusi yang terbaik untuk masalah yang dihadapi. Jika ternyata hambatan tersebut tidak dapat dipecahkan oleh mereka sendiri, barulah kepala sekolah akan melaporkannya kepada yayasan sebagai langkah terakhir untuk mencari solusi yang lebih luas. Dengan demikian, kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dalam menyelesaikan masalah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif dalam meningkatkan kompetensi guru.”

Menurut hasil wawancara dengan guru, terdapat beberapa hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang. Salah satunya adalah kurangnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional. Guru-guru mengeluhkan bahwa mereka seringkali tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan bidangnya.

Selain itu, terdapat juga hambatan dalam hal sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Beberapa guru juga menyebutkan adanya kesulitan dalam mengakses bahan bacaan atau materi pembelajaran yang mutakhir.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, solusi yang diajukan oleh guru adalah dengan meningkatkan akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional. Mereka berharap agar kepala sekolah dapat lebih proaktif dalam mencari dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Selain itu, perbaikan sarana dan prasarana juga dianggap penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi guru dan siswa.

¹³⁴ “Wawancara Dengan Pak Bari, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 20 Maret 2024.”

Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan dapat bekerja sama dengan guru-guru untuk mengidentifikasi hambatan yang ada dan mencari solusi yang tepat guna meningkatkan kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang. Berikut merupakan langkah-langkah yang dapat dilakukan menurut beliau:¹³⁵

- “_mengadakan supervisi
- _memeriksa para staf dan pengajar
- _mengadakan pelatihan untuk pengembangan kemampuan pengajar
- _memberikan bonus bagi pengajar yang senantiasa hadir
- _mensangsi pengajar yang tidak taat aturan”

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi guru adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran di kelas. Meskipun demikian, upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah memotivasi para guru untuk aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dengan demikian, meskipun terdapat kendala dalam hal fasilitas, namun kepala sekolah tetap berupaya untuk meningkatkan kompetensi guru melalui forum diskusi dan kolaborasi antar guru.

Hasil wawancara peneliti dengan Kurikulum mengenai hambatan yang dihadapi sebagai berikut :¹³⁶

“Faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi guru meliputi kurangnya sarana dan prasarana yang memadai serta kekurangan pembiayaan. Selain itu, ada faktor internal yaitu keengganan dari dalam diri guru untuk mengembangkan potensi mereka.

Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dapat menghambat proses pembelajaran, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah berupaya memotivasi para guru agar aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pendekatan yang dilakukan adalah memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya sikap profesional

¹³⁵ “Wawancara Dengan Pak Bari, Selaku Guru Sekolah, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 20 Maret 2024.”

¹³⁶ “Wawancara Dengan Pak Abdi, Selaku Wakil Kurikulum, Di SMK Kartek 2 Jatilawang, 30 Maret 2024.”

dalam mengajar, dengan harapan bahwa melalui keaktifan dalam MGMP, guru akan meningkatkan kompetensinya.”

Dari hasil wawancara dengan Kurikulum, terungkap bahwa hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru meliputi kurangnya sarana dan prasarana yang memadai serta pembiayaan yang kurang. Selain itu, ada faktor internal yaitu keengganan dari dalam diri guru untuk mengembangkan potensi mereka. Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dapat menghambat proses pembelajaran, sehingga pencapaian tujuan pendidikan menjadi terhambat.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah melakukan upaya untuk memotivasi para guru agar aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kepala sekolah juga melakukan pendekatan dan memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya sikap profesional dalam mengajar. Kehadiran aktif dalam MGMP diharapkan dapat membantu guru-guru untuk meningkatkan kompetensi mereka dan mengatasi hambatan yang dihadapi.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang, dapat disimpulkan bahwa sudah ada perkembangan yang baik. Keberhasilan ini tidak terlepas dari kerjasama antara staf, guru, dan murid. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi agar peningkatan kompetensi guru dapat berjalan lebih optimal.

1. Investasi dalam pengembangan sumberdaya manusia, termasuk guru, meningkatkan kualitas lulusan si SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

Dari hasil beberapa wawancara di atas, terlihat bahwa kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kedisiplinan para guru, pertumbuhan jumlah siswa yang terus meningkat dari tahun ke tahun, serta penggunaan media dan metode pembelajaran yang beragam sesuai dengan RPP. Selain itu, guru-guru juga memiliki

latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya. Kepala Sekolah terus berupaya meningkatkan kompetensi guru agar lebih profesional dalam menjalankan tugas mereka sebagai tenaga pendidik.

Dalam proses belajar mengajar, kompetensi guru mencakup beberapa aspek yang diungkapkan oleh Syaiful Sagala. Guru perlu memiliki kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah pendidikan dari perspektif masyarakat global. Mereka juga harus mampu bekerja sama secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai dengan peran dan tugas mereka dalam masyarakat. Kemampuan berpikir secara kritis dan sistematis juga penting, serta keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan perkembangan zaman yang terus berubah.¹³⁷

Tepat sekali! Kompetensi-kompetensi tersebut sangat penting dalam mencapai pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien, serta untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Guru yang memiliki kompetensi-kompetensi tersebut dapat membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian, mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan optimal siswa.

Menurut Jamil Suprihatiningrum, guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi kunci yang meliputi:

- a. Kompetensi Pedagogik: Kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi siswa.
- b. Kompetensi Profesional: Kemampuan untuk menguasai bidang studi dan materi pembelajaran, serta selalu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya.

¹³⁷ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2023), hlm. 209.

- c. Kompetensi Kepribadian: Kemampuan untuk menjadi panutan yang baik bagi siswa, memiliki sikap yang positif, etis, dan moral yang baik, serta mampu berinteraksi dengan berbagai pihak di lingkungan sekolah.
- d. Kompetensi Sosial: Kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan semua pihak terkait dalam proses pembelajaran, termasuk siswa, orang tua, dan rekan kerja di sekolah.

Kemampuan dasar guru yang harus dimiliki untuk melengkapi kompetensi profesional tersebut meliputi:

- a. Menguasai Landasan-Landasan Pendidikan: Memiliki pemahaman yang kuat tentang prinsip-prinsip dan teori-teori pendidikan yang mendasari praktik mengajar.
- b. Menguasai Bahan Pelajaran: Memiliki pengetahuan mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkan serta keterampilan dalam merancang materi pembelajaran yang sesuai.
- c. Kemampuan Mengelola Program Belajar Mengajar: Mampu merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang efektif, termasuk dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.
- d. Kemampuan Mengelola Kelas: Mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengelola perilaku siswa, dan memfasilitasi interaksi yang positif di dalam kelas.
- e. Kemampuan Mengelola Interaksi Belajar Mengajar: Mampu memfasilitasi diskusi dan kolaborasi antara siswa, serta mengelola berbagai teknik dan strategi pembelajaran yang sesuai.
- f. Menilai Hasil Belajar Siswa: Mampu melakukan penilaian secara objektif dan komprehensif terhadap pencapaian siswa dalam pembelajaran.
- g. Kemampuan Mengenal dan Menterjemahkan Kurikulum: Memahami struktur dan tujuan kurikulum serta mampu mengimplementasikannya dalam pembelajaran.

- h. Mengenal Fungsi dan Program Bimbingan dan Penyuluhan: Memahami pentingnya bimbingan dan penyuluhan dalam mendukung perkembangan siswa secara holistik.
- i. Memahami Prinsip-prinsip dan Hasil Pengajaran: Mampu menerapkan prinsip-prinsip efektifitas pengajaran dalam praktik mengajar sehari-hari.
- j. Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi Pendidikan: Mampu menjalankan tugas administratif yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran dan kegiatan sekolah secara efisien.¹³⁸

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan 7 (tujuh) komponen standar kompetensi guru:

- a. Penyusunan Rencana Pembelajaran: Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik peserta didik.
- b. Pelaksanaan Interaksi Belajar-Mengajar: Kemampuan guru dalam menyajikan materi pembelajaran, memfasilitasi diskusi dan aktivitas belajar, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
- c. Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik: Kemampuan guru dalam mengevaluasi pencapaian peserta didik, baik secara formatif maupun sumatif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
- d. Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik: Kemampuan guru dalam merespons hasil evaluasi belajar dengan menyusun program remedial atau pengayaan yang sesuai.
- e. Pengembangan Profesi: Kemampuan guru dalam mengembangkan diri secara profesional melalui pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan lainnya.

¹³⁸ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2023), hlm. 100.

- f. Pemahaman Wawasan Kependidikan: Kemampuan guru dalam memahami perkembangan terkini dalam bidang pendidikan serta kebijakan-kebijakan yang relevan.
- g. Penguasaan Bahan Kajian Akademik Sesuai dengan Mata Pelajaran yang Diajarkan: Kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran yang diajarkan serta menerapkannya secara tepat dalam proses pembelajaran.¹³⁹

2. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang

Pemimpin sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah. Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan memiliki berbagai peran yang luas, yang dapat disingkat dengan akronim EMASLIM: Educator (Pendidik), Manager (Manajer), Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator.

Sebagai Educator, kepala sekolah harus menjadi teladan dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas dan inovatif. Mereka harus memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme staf pengajar, menciptakan iklim belajar yang kondusif, memberikan arahan kepada anggota staf, serta mendorong inovasi dalam metode pembelajaran.

Sebagai Manager, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya sekolah, termasuk anggaran, fasilitas, dan personel. Mereka harus memiliki keterampilan manajerial yang baik untuk mengelola aspek-aspek operasional sekolah dengan efisien.

Sebagai Administrator, kepala sekolah harus memastikan bahwa proses administrasi sekolah berjalan lancar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mereka harus mampu mengelola dokumen-dokumen penting, seperti rapor, jadwal, dan laporan kegiatan sekolah.

¹³⁹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2023), hlm. 110.

Sebagai Supervisor, kepala sekolah harus melakukan pengawasan terhadap proses pembelajaran dan kinerja staf pengajar. Mereka perlu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru-guru untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran.

Sebagai Leader, kepala sekolah harus memimpin dengan teladan dan menginspirasi anggota staf untuk mencapai tujuan sekolah. Mereka harus memiliki visi yang jelas untuk mengarahkan pengembangan sekolah ke arah yang positif.

Sebagai Innovator, kepala sekolah harus dapat menciptakan dan mendorong inovasi dalam pendidikan, baik dalam hal metode pembelajaran maupun dalam penggunaan teknologi. Mereka harus memperhatikan perkembangan terbaru dalam pendidikan dan mengimplementasikan praktik terbaik di sekolah.

Sebagai Motivator, kepala sekolah harus mampu memotivasi dan menginspirasi staf, siswa, dan orang tua untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Mereka harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi potensi individu dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan mereka.

Penting bagi seorang kepala sekolah untuk aktif dalam memenuhi peran dan tanggung jawab mereka, terutama dalam hal meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan menjalankan perannya dengan baik, kepala sekolah dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada sekolah dan komunitasnya. Semoga upaya mereka terus berhasil dan membawa perubahan yang positif bagi SMK Kartek 2 Jatilawang.

Berdasarkan hasil wawancara, terungkap bahwa kepala sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang memperkuat kompetensi guru melalui partisipasi dalam seminar dan pelatihan serta menegakkan disiplin baik pada guru maupun murid. Kepala sekolah juga aktif memberikan dorongan kepada guru dengan memberikan masukan agar mereka meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas mereka.

Berdasarkan hasil wawancara, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Castetter, sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa, yaitu:

- a. Pembinaan kompetensi guru dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu pertama, membantu guru dalam menjaga kualitas program pengajaran di kelas, kedua, membantu guru dalam mengevaluasi dan memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi proses belajar siswa, dan ketiga, meningkatkan kondisi belajar siswa. Dalam aspek pembinaan kemampuan guru dalam menjaga kualitas program pengajaran di kelas, kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang tahapan-tahapan proses pengajaran agar dapat memberikan bimbingan yang efektif kepada para guru.¹⁴⁰
- b. Supervisi pengajaran oleh kepala sekolah merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui kegiatan pembelajaran, supervisi akademik membantu dalam pembinaan kompetensi guru secara langsung atau tidak langsung. Kualitas mengajar guru memiliki dampak langsung terhadap efektivitas pembelajaran siswa. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk melakukan tindak lanjut yang memadai, termasuk pembinaan dan supervisi pengajaran.
- c. Dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pembinaan disiplin, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri, pada tenaga kependidikan. Ini melibatkan membantu mereka mengembangkan pola perilaku yang sesuai, meningkatkan standar perilaku, dan menggunakan aturan sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.
- d. Memberikan motivasi merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas dan kompetensi kerja tenaga kependidikan. Motivasi dapat diberikan melalui berbagai cara seperti memberikan reward,

¹⁴⁰ Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 2023), hlm. 9.

memberikan beasiswa pendidikan, memberikan penugasan atau promosi yang sesuai dengan kompetensi guru. Dorongan dan motivasi dari kepala sekolah dapat mendorong guru untuk lebih giat dalam meningkatkan kompetensinya, baik melalui pembinaan maupun dengan kata-kata penyemangat.

- e. Penghargaan merupakan cara yang efektif dalam mengapresiasi hal kerja guru maupun staf lainnya. Hal ini akan menyemangati para guru dan staf untuk terus bekerja dengan lebih baik karena merasa pekerjaan mereka diapresiasi.¹⁴¹

Terkait dengan temuan lapangan, strategi kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang sesuai dengan teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Namun, pengawasan dari kepala Sekolah belum optimal. Meskipun kepala Sekolah berusaha meningkatkan kompetensi guru dan memperbaharui strategi-strategi sebelumnya, kontribusi dari kepala yayasan sangat diperlukan karena keputusan harus disetujui oleh kepala yayasan. Hal ini membuat kepala Sekolah tidak memiliki peran penuh dalam mengambil keputusan. Strategi kepala Sekolah dalam merekrut tenaga pendidik juga harus sesuai dengan standar yang ditetapkan sekolah, seperti lulusan strata 1 dan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diajarkan. Namun, dari data yang disajikan, masih ada beberapa guru yang belum memenuhi persyaratan tersebut, yang dapat menjadi kendala dalam meningkatkan kompetensi guru.

Sebagai manajer, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang efektif untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kolaborasi, memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan profesionalisme mereka, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang mendukung program sekolah.

¹⁴¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), hlm. 111.

Pertama, Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koferatif berarti bahwa kepala sekolah harus memprioritaskan kolaborasi dengan staf kependidikan dan pihak terkait dalam meningkatkan profesionalisme mereka. Sebagai manajer, kepala sekolah harus efektif dalam menggunakan semua sumber daya sekolah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah juga harus memiliki keterampilan untuk bekerja melalui orang lain dan bertanggung jawab atas setiap keputusan dan tindakan yang diambil.

Kedua, Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme mereka mengharuskan kepala sekolah untuk memotivasi mereka dengan cara yang persuasif dan penuh semangat. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu menunjukkan sikap yang demokratis dan memberikan peluang kepada semua staf pendidikan untuk mengoptimalkan pengembangan potensi mereka.

Ketiga, Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan berarti kepala sekolah harus aktif memotivasi semua staf pendidikan untuk terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah. Terkait hal ini, terdapat beberapa asas yang menjadi pedoman kepala sekolah, di antaranya:

- a. Asas persatuan mengharuskan kepala sekolah untuk mengkomunikasikan tujuan sekolah kepada seluruh staf pendidikan agar mereka dapat bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Asas keunggulan menekankan bahwa kepuasan adalah penerimaan terhadap situasi yang ada, dan ketidakpuasan bisa menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja agar mencapai kepuasan yang diinginkan.
- c. Asas mufakat membutuhkan kepala sekolah untuk mengumpulkan gagasan bersama dan menginspirasi staf pendidikan untuk berpikir kreatif dalam menjalankan tugas mereka.
- d. Asas kesatuan menuntut kepala sekolah untuk mengintegrasikan tenaga pendidikan ke dalam upaya pengembangan sekolah, sehingga mereka merasa bertanggung jawab dan terlibat secara menyeluruh.

- e. Asas persatuan menekankan pentingnya kepala sekolah dalam mendorong staf pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
- f. Asas empirisme mengharuskan kepala sekolah untuk bertindak berdasarkan data dan angka yang menunjukkan prestasi staf pendidikan, karena informasi ini penting bagi pengambilan keputusan.
- g. Asas keakraban menuntut kepala sekolah untuk menjaga hubungan yang akrab dengan staf pendidikan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik.
- h. Asas integritas menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah harus digunakan sebagai alat untuk menciptakan energi dan motivasi di antara staf pendidikan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.¹⁴²

Kepemimpinan seorang kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memastikan kelancaran serta keberhasilan semua aktivitas yang terkait dengan pengelolaan sekolah. Tanggung jawab kepala sekolah juga meliputi melapor kepada yayasan pendidikan dan melibatkan masyarakat dalam proses pendidikan anak-anak yang mereka sekolahkan di sekolah tersebut.

Sebagai penentu kebijakan di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam memaksimalkan fungsinya. Kepala sekolah harus memimpin sekolah dengan bijaksana dan terarah, serta mengarahkan upaya menuju pencapaian tujuan yang optimal untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya. Hal ini akan mempengaruhi semangat guru dalam proses mengajar dan pada akhirnya memengaruhi kualitas kelulusan peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki wawasan yang luas dan keahlian manajerial yang kuat untuk menjalankan perannya secara efektif.

¹⁴² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020) hlm. 67.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dan kebijaksanaan kepala sekolah, yang merupakan salah satu pemimpin utama dalam pendidikan. Sebagai pemimpin profesional dalam struktur organisasi sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan semua sumber daya sekolah dan berkolaborasi dengan para guru untuk membimbing siswa menuju pencapaian tujuan pendidikan. Dengan kepemimpinan yang profesional ini, pengembangan profesionalitas tenaga pendidik dapat dilakukan secara efektif. Kepala sekolah yang memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya dapat memastikan bahwa kompetensi guru tidak hanya stagnan, tetapi juga berkembang seiring waktu. Hal ini akan mengarah pada terwujudnya profesionalisme guru yang lebih baik.¹⁴³

Tenaga kependidikan profesional tidak hanya memiliki keahlian dalam bidang ilmu, bahan ajar, dan metode pengajaran yang sesuai, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memotivasi siswa, keterampilan yang tinggi, dan pemahaman yang luas tentang dunia pendidikan. Sebagai pelayan masyarakat di bidang pendidikan, guru memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat dalam hal pendidikan. Ini mencakup memberikan layanan profesional kepada siswa agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian, seorang guru profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsi mereka sebagai guru dengan efektif.

Peran kepala sekolah sebagai manajer adalah memimpin guru untuk terus meningkatkan profesionalisme mereka. Ini dilakukan dengan memberikan dorongan dan motivasi kepada guru untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Kepala sekolah memberikan masukan kepada guru melalui berbagai cara, termasuk komunikasi langsung dan menggunakan teknologi seperti WhatsApp. Selain itu, kepala sekolah mendorong guru

¹⁴³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2023), hlm. 100.

untuk terus memperbaiki kinerja mereka dengan menerapkan sistem reward dan punishment yang sesuai. Kepala sekolah juga aktif dalam menghidupkan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di sekolah, menyelenggarakan pembinaan dan rapat rutin, serta mengirimkan guru ke pelatihan dan pembinaan di luar sekolah untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan mereka.¹⁴⁴

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat krusial karena ia secara langsung terlibat dalam pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah sangat menentukan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai seorang profesional di organisasi sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengelola semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru-guru untuk membimbing siswa menuju pencapaian tujuan pendidikan.

Kompetensi guru merujuk pada penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam cara berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai pendidik. Ini mencakup kemampuan guru untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara bertanggung jawab dan layak, serta memiliki kewenangan dan kepribadian yang memungkinkan mereka menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kompetensi profesional guru juga terkait erat dengan kemampuan mereka untuk menguasai materi dalam bidang studi mereka dan memahami berbagai aspek keilmuan yang relevan dalam konteks pendidikan.

Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk bertindak berdasarkan pengetahuan yang didasari oleh ilmu pengetahuan, yang menghasilkan manfaat baik bagi individu maupun orang lain. Seseorang dianggap kompeten jika memenuhi persyaratan seperti: (1) memiliki dasar kemampuan untuk mengembangkan kepribadian, (2) mampu menguasai

¹⁴⁴ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2021), hlm. 126.

ilmu dan keterampilan yang diperlukan, (3) dapat menerapkan pengetahuan dalam tindakan konkret, (4) memiliki kemampuan untuk merespons dan berperilaku secara bertanggung jawab dalam tindakan, serta mampu menilai dan mengambil keputusan secara mandiri, dan (5) dapat hidup secara bersosial dengan bekerja sama, menghormati, dan menghargai nilai-nilai pluralisme dan perdamaian.

Kompetensi merujuk pada sifat atau karakteristik yang diperlukan oleh seseorang dalam menjalankan jabatannya dengan baik. Ini mencakup pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk efektif dalam pekerjaannya.

Kompetensi guru mengacu pada kemampuan seorang guru dalam mengajar dan mendidik. Dengan memiliki kompetensi yang sesuai, seorang guru diharapkan dapat menunjukkan pengetahuan yang dimilikinya, serta memiliki sikap dan keterampilan yang dapat diterapkan dalam mengajar sesuai dengan bidangnya, dengan tujuan mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan.

Dari hasil penelitian di lapangan tentang peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMK Kartek 2 Jatilawang, ditemukan beberapa aspek yang nyata. Pertama, kepala sekolah memantau kompetensi profesionalitas guru dengan memeriksa kemampuan mereka dalam mengajar dan memastikan kelengkapan berkas pengajaran seperti RPP dan Silabus. Profesionalitas guru diukur dari kemampuan menguasai materi, keterbukaan untuk pengembangan diri, dan penerapan etika yang baik dalam menjalankan tugas pengajaran. Kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru melalui pembinaan, pelatihan, dan koordinasi di SMK. Dalam merekrut dan menempatkan guru, kepala sekolah memastikan bahwa guru-guru yang direkrut memiliki kualitas profesional yang sesuai dengan standar SMK.

Kedua, peran kepala sekolah sebagai manajer terlihat dalam penyusunan program sekolah, struktur organisasi, bimbingan terhadap guru, dan pengoptimalan sarana pendidikan untuk mendukung

profesionalitas guru. Kepala sekolah merencanakan pengembangan profesionalitas tenaga pendidik dengan mengirim mereka untuk mengikuti kegiatan diklat guna memperdalam pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik.

Kepala sekolah memantau profesionalitas guru di SMK dengan mengawasi pelaksanaan tugas mereka, termasuk keterampilan dalam materi yang diajarkan kepada peserta didik di Yayasan Perguruan Utama. Selain itu, kepala sekolah juga mengecek berkas pengajaran seperti RPP dan Silabus untuk memastikan kelengkapan dan keterkaitannya dengan proses pembelajaran. Untuk meningkatkan profesionalitas guru, kepala sekolah melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan, dan koordinasi di Yayasan Perguruan Utama. Dalam merekrut, menempatkan, dan menugaskan guru, kepala sekolah memperhatikan kemampuan mereka agar mendapatkan staf pengajar yang profesional.

Meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui beberapa cara yang telah diuraikan oleh Mulyasa:

- a. Kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru dengan mengikutsertakan mereka dalam seminar dan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi terkait, baik di dalam maupun di luar Departemen Pendidikan Nasional. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru dalam menguasai materi dan metodologi pembelajaran.
- b. Peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui PKG (Pemantapan Kerja Guru) dan KKG (Kelompok Kerja Guru). Melalui forum ini, para guru didorong untuk berbagi pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan materi ajar yang efektif untuk diterapkan di dalam kelas.
- c. Kepala sekolah juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Hal ini penting karena kesejahteraan guru memiliki dampak langsung terhadap kinerja mereka, yang pada gilirannya akan memengaruhi mutu pendidikan. Upaya meningkatkan kesejahteraan guru dapat

berupa pemberian insentif di luar gaji, imbalan, penghargaan, serta tunjangan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Pendapat yang diungkapkan oleh para guru di SMK mengenai kompetensi profesionalitas guru sesuai dengan prinsip-prinsip yang dijelaskan sebelumnya. Kepala sekolah memantau kemampuan guru dalam menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa, serta melibatkan mereka dalam seminar dan pelatihan yang diselenggarakan baik oleh instansi pendidikan maupun lembaga lain. Langkah ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan guru dalam metodologi pembelajaran dan bahan ajar sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensinya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru meliputi beberapa tindakan konkret. Salah satunya adalah dengan menyusun program sekolah yang mencakup strategi pengembangan profesionalitas guru. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam menyusun struktur organisasi sekolah yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Selanjutnya, kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas mereka serta mengoptimalkan sarana pendidikan yang tersedia agar mendukung proses pengajaran dan pembelajaran. Sebagai bagian dari rencana pengembangan profesionalitas, kepala sekolah juga mengirimkan para tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan diklat guna memperdalam pemahaman mereka tentang tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Semua upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Pernyataan di atas menggambarkan lima aktivitas dasar yang harus dilakukan seorang manajer, sebagaimana dikemukakan oleh Leslie W. Rue & Lloyd L. Byars dalam Syarif Hidayat dan Asroi. Kelima aktivitas dasar tersebut adalah:

- a. Pada tahapan Planning, seorang manajer menetapkan tujuan yang efektif untuk mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan. Proses ini melibatkan tiga tahap utama:

Evaluasi Kondisi Peralatan: Manajer menilai kondisi peralatan yang digunakan dalam pekerjaan untuk memastikan bahwa peralatan tersebut memadai dan dapat mendukung efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Evaluasi Perilaku Pegawai: Manajer menilai perilaku dan kinerja pegawai untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka dalam mencapai tujuan pekerjaan. Ini melibatkan evaluasi keterampilan, kompetensi, dan motivasi pegawai.

Evaluasi Ketersediaan Material: Manajer menilai ketersediaan material yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Ini termasuk menilai apakah material yang diperlukan tersedia dalam jumlah yang cukup dan berkualitas memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dengan baik.

- b. Pada tahapan Organizing, seorang manajer bertanggung jawab untuk mendistribusikan setiap pekerjaan kepada pegawai, baik secara individual maupun dalam kelompok. Ini melibatkan beberapa langkah:

Identifikasi Pekerjaan: Manajer mengidentifikasi pekerjaan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau departemen.

Pengelompokan Pekerjaan: Pekerjaan yang telah diidentifikasi kemudian dikelompokkan berdasarkan jenisnya atau keterkaitannya untuk memudahkan distribusi dan pelaksanaan.

Penugasan Pekerjaan: Manajer menetapkan tugas-tugas kepada individu atau kelompok yang paling sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Penetapan Tanggung Jawab: Setelah penugasan pekerjaan, manajer menetapkan tanggung jawab yang jelas kepada setiap individu atau

kelompok untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Koordinasi: Manajer memastikan bahwa ada koordinasi yang baik antara berbagai bagian atau unit kerja yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

- c. Pada tahapan Staffing, fokusnya adalah pada bagaimana mendapatkan dan mengembangkan kualitas pegawai. Ini melibatkan beberapa aktivitas:

Rekrutmen: Manajer bertanggung jawab untuk mencari, menarik, dan merekrut individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini bisa dilakukan melalui pengumuman lowongan, seleksi, dan proses wawancara.

Seleksi: Setelah menerima berbagai lamaran, manajer harus melakukan seleksi untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang telah ditetapkan.

Penempatan: Setelah proses seleksi, manajer menempatkan karyawan baru sesuai dengan posisi yang paling sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, dan minat mereka.

Pengembangan Karyawan: Manajer berperan dalam mengembangkan karyawan yang sudah ada melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengalaman kerja yang relevan. Ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Evaluasi Kinerja: Manajer juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur untuk memastikan bahwa mereka memenuhi harapan dan standar yang ditetapkan. Ini bisa melibatkan evaluasi kinerja tahunan, peninjauan kinerja berkala, dan umpan balik konstruktif.

- d. Pada tahapan Leading, fokusnya adalah menunjukkan dan menghubungkan perilaku pegawai dengan tujuan pekerjaan serta

memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Berikut adalah beberapa aktivitas yang terkait dengan tahapan ini:

Memberikan Arahan dan Pengarahan: Manajer memberikan arahan yang jelas kepada para pegawai mengenai tujuan, harapan, dan tanggung jawab mereka dalam mencapai sasaran organisasi. Ini bisa dilakukan melalui pertemuan tim, komunikasi satu-satu, atau melalui instruksi tertulis.

Membangun Hubungan dan Komunikasi: Manajer membangun hubungan yang kuat dengan para pegawai, memastikan saluran komunikasi terbuka, dan memfasilitasi kolaborasi yang efektif di antara anggota tim.

Memotivasi dan Mendorong: Manajer bertanggung jawab untuk memotivasi para pegawai agar berkinerja tinggi dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ini bisa dilakukan melalui pemberian pengakuan, pujian, insentif, atau kesempatan pengembangan karir.

Menyediakan Dukungan dan Bimbingan: Manajer memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pegawai dalam mengatasi tantangan dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka.

Menangani Konflik: Manajer mengatasi konflik dan perbedaan pendapat di antara anggota tim, memastikan bahwa ketegangan tidak mengganggu produktivitas atau hubungan kerja yang baik.

Melalui kegiatan ini, manajer dapat menjadi pemimpin yang efektif dalam membimbing dan mengarahkan para pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi.

- e. Pada tahap Controlling, manajer bertanggung jawab untuk menilai seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan. Berikut beberapa aktivitas yang terkait dengan tahap ini:

Pemantauan Kinerja: Manajer memantau kinerja individu maupun tim untuk memastikan bahwa mereka mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengumpulan data kinerja, pelacakan kemajuan, dan identifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan.

Pengukuran Kinerja: Manajer melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dicapai dengan mengukur kinerja berdasarkan parameter-parameter yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini dapat melibatkan penggunaan metrik kuantitatif maupun kualitatif.

Analisis Hasil: Manajer menganalisis hasil evaluasi untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan telah mencapai tujuan dan apakah ada ketidaksesuaian antara hasil yang diharapkan dan hasil yang sebenarnya. Ini membantu dalam mengidentifikasi penyebab masalah dan peluang perbaikan.

Tindakan Korektif: Jika ditemukan ketidaksesuaian antara hasil yang diharapkan dan hasil yang sebenarnya, manajer mengambil tindakan korektif yang sesuai untuk mengatasi masalah tersebut. Ini mungkin melibatkan perbaikan proses, pelatihan tambahan, atau perubahan strategi.

Umpan Balik: Manajer memberikan umpan balik kepada anggota tim tentang kinerja mereka, termasuk apresiasi terhadap hasil yang baik dan saran untuk perbaikan di masa mendatang. Ini membantu dalam memperbaiki kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Dengan melakukan aktivitas-aktivitas di atas, manajer dapat menjaga agar pekerjaan tetap sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, mengidentifikasi area perbaikan, dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara efektif.

3. Menganalisis organisasi sekolah untuk meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran kunci dalam melaksanakan program pendidikan di sekolah. Dia bertanggung jawab atas pengaturan semua aspek organisasi sekolah dan bekerja sama dengan para guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Namun, dalam meningkatkan kompetensi guru, terdapat beberapa hambatan, seperti kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran. Untuk mengatasi hambatan ini, kepala sekolah berupaya memotivasi para guru untuk aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dia menggunakan pendekatan komunikasi persuasif untuk menekankan pentingnya sikap profesional dalam mengajar kepada para guru, dan mengajak mereka untuk terlibat aktif dalam MGMP sebagai sarana untuk mengembangkan kompetensi mereka.

Pengembangan organisasi sekolah merupakan langkah strategis untuk meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan, terutama di institusi seperti SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk mencapai tujuan tersebut:

2. Peningkatan Keprofesionalisme Guru
 - a. Melakukan pelatihan dan workshop, Sertifikasi, pengembangan kompetensi
 - b. Kolaborasi dan Jaringan dengan melakukan kemitraan dengan industry, komunitas praktik.
 - c. Evaluasi dan Umpan Balik dengan melakukan sistem evaluasi guru, umpan balik berkala
3. Peningkatan Kualitas Lulusan
 - a. Kurikulum yang relevan, kurikulum berbasis industry, integrasi keterampilan praktis
 - b. Pembelajaran Berbasis Proyek, dengan proyek kolaboratif, magang dan praktek kerja

c. Fasilitas dan Sumber Daya, dengan adanya laboratorium, Sumber Daya Digital

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas dapat meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di SMK Kartek 2 Jatilawang, dapat ditentukan kesimpulan bahwa kepala sekolah memainkan peran penting menjadi untuk pengembangan profesionalisme guru dan mutu lulusan. Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang, dapat disimpulkan bahwa sudah ada perkembangan yang baik. Keberhasilan ini tidak terlepas dari kerjasama antara staf, guru, dan murid. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi agar peningkatan kompetensi guru dapat berjalan lebih optimal.

1. Investasi dalam pengembangan sumberdaya manusia, termasuk guru, meningkatkan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

Kedisiplinan para guru, pertumbuhan jumlah siswa yang terus meningkat dari tahun ke tahun, serta penggunaan media dan metode pembelajaran yang beragam sesuai dengan RPP. Selain itu, guru-guru juga memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya. Kepala Sekolah terus berupaya meningkatkan kompetensi guru agar lebih profesional dalam menjalankan tugas mereka sebagai tenaga pendidik. Guru perlu memiliki kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah pendidikan dari perspektif masyarakat global. Mereka juga harus mampu bekerja sama secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai dengan peran dan tugas mereka dalam masyarakat. Kemampuan berpikir secara kritis dan sistematis juga penting, serta keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan perkembangan zaman yang terus berubah. Tepat sekali kompetensi-kompetensi tersebut sangat penting dalam mencapai pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien, serta untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Guru yang memiliki

kompetensi-kompetensi tersebut dapat membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian, mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan optimal siswa.

Guru di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas Menguasai Landasan-Landasan Pendidikan, Menguasai Bahan Pelajaran, Kemampuan Mengelola Program Belajar Mengajar, Kemampuan Mengelola Kelas, Kemampuan Mengelola Interaksi Belajar Mengajar, Menilai Hasil Belajar Siswa, Kemampuan Mengenal dan Menterjemahkan Kurikulum, Mengenal Fungsi dan Program Bimbingan dan Penyuluhan, Prinsip-prinsip dan Hasil Pengajaran, Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi Pendidikan

2. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang

Penting bagi seorang kepala sekolah untuk aktif dalam memenuhi peran dan tanggung jawab mereka, terutama dalam hal meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan menjalankan perannya dengan baik, kepala sekolah dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada sekolah dan komunitasnya. Semoga upaya mereka terus berhasil dan membawa perubahan yang positif bagi SMK Kartek 2 Jatilawang. Kepala sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang memperkuat kompetensi guru melalui partisipasi dalam seminar dan pelatihan serta menegakkan disiplin baik pada guru maupun murid. Kepala sekolah juga aktif memberikan dorongan kepada guru dengan memberikan masukan agar mereka meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas mereka. Kepala sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas melakukan pembinaan kompetensi, supervisi pengajaran, meningkatkan kompetensi guru melalui pembinaan disiplin, memberikan motivasi, penghargaan merupakan cara yang efektif dalam mengapresiasi. Meskipun kepala Sekolah berusaha meningkatkan kompetensi guru dan memperbaharui strategi-strategi sebelumnya, kontribusi dari kepala

yayasan sangat diperlukan karena keputusan harus disetujui oleh kepala yayasan. Hal ini membuat kepala Sekolah tidak memiliki peran penuh dalam mengambil keputusan. Strategi kepala Sekolah dalam merekrut tenaga pendidik juga harus sesuai dengan standar yang ditetapkan sekolah, seperti lulusan strata 1 dan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diajarkan. Namun, dari data yang disajikan, masih ada beberapa guru yang belum memenuhi persyaratan tersebut, yang dapat menjadi kendala dalam meningkatkan kompetensi guru.

3. Pengembangan organisasi sekolah untuk meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan di SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas.

Pengembangan organisasi sekolah sebagai langkah strategis untuk meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan, terutama di institusi seperti SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk mencapai tujuan tersebut: Peningkatan Keprofesionalisme Guru, Peningkatan Kualitas Lulusan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, SMK Kartek 2 Jatilawang Banyumas dapat meningkatkan keprofesionalisme guru dan kualitas lulusan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan mutu lulusan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diterapkan:

1. Pengembangan Kerja Sama: Kepala sekolah perlu mengupayakan pembentukan tim kerja yang solid di sekolah. Ini melibatkan pembentukan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan orang tua siswa. Kolaborasi yang kuat dapat membantu mengatasi berbagai tantangan dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

2. **Diversifikasi Metode Peningkatan Kompetensi:** Selain kegiatan seperti pelatihan dan seminar, penting untuk mencari metode lain yang dapat meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Koordinator mata pelajaran dapat menjadi platform untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, mengembangkan strategi pembelajaran baru, dan mendorong kolaborasi antar-guru.
3. **Pemantapan Dukungan Internal:** Kepala sekolah perlu memastikan bahwa sumber daya internal sekolah, seperti coordinator mata pelajaran, memiliki dukungan dan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini membutuhkan alokasi waktu dan anggaran yang memadai untuk pelatihan, pertemuan koordinasi, dan inisiatif pengembangan profesional lainnya.
4. **Pengembangan Kepemimpinan Transformasional:** Kepala sekolah dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang berorientasi pada transformasi. Hal ini melibatkan inspirasi, motivasi, dan membimbing guru-guru untuk mengembangkan diri secara profesional. Memfasilitasi pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk guru-guru untuk meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang berkembang.
5. **Mendorong Kolaborasi dan Komunikasi Terbuka:** Mendorong kolaborasi antara guru-guru untuk berbagi praktik terbaik dan strategi pengajaran yang efektif. Membuka saluran komunikasi yang efektif antara kepala sekolah, guru, dan staf pendukung untuk memfasilitasi pertukaran ide dan umpan balik konstruktif.
6. **Pengembangan Kurikulum yang Relevan:** Memastikan bahwa kurikulum yang disusun relevan dengan tuntutan industri dan mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja. Mendorong integrasi teknologi dan pembelajaran berbasis proyek yang memungkinkan siswa untuk belajar secara aktif dan praktis.
7. **Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja yang Adil dan Berkelanjutan:** Mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada

hasil akademis, tetapi juga pada pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pengajaran. Menyediakan umpan balik yang konstruktif dan mendukung untuk membantu guru dalam meningkatkan praktik pengajaran mereka.

8. Peningkatan Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas: Melibatkan orang tua dan komunitas dalam mendukung pendidikan di sekolah dengan mengadakan pertemuan rutin, acara, dan kegiatan yang melibatkan mereka. Mendorong kerja sama antara sekolah, keluarga, dan komunitas dalam mendukung perkembangan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang positif.
9. Pengelolaan Sumber Daya Secara Efektif: Mengelola sumber daya sekolah secara efektif untuk mendukung inisiatif pengembangan profesional dan peningkatan mutu lulusan. Mengalokasikan dana dan waktu untuk pelatihan, fasilitas, dan program yang mendukung tujuan strategis sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
10. Menjalinkan Kemitraan Strategis: Membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan lain, industri, dan organisasi non-profit untuk mendukung inisiatif-inisiatif pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu lulusan. Memanfaatkan jaringan ini untuk menyediakan kesempatan magang, pembelajaran berbasis industri, dan pengembangan karir bagi siswa.
11. Pengembangan Keprofesionalan Guru, Menyediakan sumber daya dan dukungan untuk pelatihan dan pengembangan kontinu guru. Melakukan pengawasan yang efektif serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru meningkatkan kinerja mereka.
12. Evaluasi dan Peningkatan Kualitas Lulusan, Mengintegrasikan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri atau perguruan tinggi. Menganalisis data hasil belajar dan mendukung guru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran mereka.

Dengan menerapkan saran-saran ini, kepala sekolah dapat memainkan peran yang efektif dalam mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu lulusan di sekolah mereka. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan responsif terhadap perubahan serta mempersiapkan siswa untuk masa depan yang kompetitif. Selain itu juga dapat memperkuat kapasitasnya untuk meningkatkan kompetensi guru dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, Muhammad, and Chusnul Muali. 2020. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah." *JUMPA : Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (December 30, 2020). <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa/article/view/1200>.
- Akdon. 2020. *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta.
- Amtu, Onisimus. 2021. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah : Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar, M.I. 2023. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, Zainal. 2022. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Rineka Cipta.
- Assidiq, MuhamadLutfi, Rahendra Maya, and Muhamad Priyatna. 2019. "Implementasi Pendidikan Karakter Religius Dalam Membentuk Kepribadian Peserta Didik di Sekolah Menengah Atas (SMA) Pesat Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor." *Prosiding Al Hidayah Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2019). <https://doi.org/https://doi.org/10.30868/ppai.v1i2.413>.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2021. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Majenang: Pustaka El-Bayan.
- Bush, T, and M Coleman. 2020. "Leadership and Strategic Management in Education." *London: Paul Chapman Publishing Ltd. A SAGE Publication Company* 6 Bonhill Street, 2020.
- Danim, Sudarwan. 2020. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama. 2021. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Edginton, C.R., and J.G. William. 2021. *Productive Management of Leisure Service Organizations a Behavioral Approach*. New York: Macmillan Publishing House.

- Emzir. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fattah, Nanang. 2022. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hermawan, Ruswandi. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Sekolah." *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2010.
- Idris, M. Isa. 2022. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 3 Waykanan, Lampung". *Tesis*. Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Imron, Ali. 2023. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Jahari, Jaja, and Amirul Syarbani. 2021. *Manajemen Madrasah Teori, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Joremo, Arcaro S. 2020. *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Jakarta: Riene Cipta.
- Khofiyah. 2022. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di MTs Ma'arif NU Kaligiri Sirampog Brebes." *Tesis*. UIN Saizu Purwokerto.
- Kosasi, Soetjipto Rafli. 2020. *Profesi Guru*, 6th ed. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maulana, Taufik. 2019. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI (Studi Penelitian Di MA Baabussalaam Kota Bandung)." *Jurnal Tahdzibi : Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (May 30, 2019): 55–66. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/Tahdzibi/article/view/6313>.
- Moleong, Lexy J. 2021. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2022. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2015. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Nasution, M.N. 2020. *Manajemen Mutu Terpadu*, 3rd ed. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nata, Abuddin. 2023. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Plunkett, W.R., and R.F. 2023. *Attner. "Introduction to Management*. Boston,

Massachusetts: Kent Publishing Company.

Poster, Cyril. 2020. *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggulan,*” 1st ed. Jakarta: Lembaga Indonesia Adidaya.

Powerwadaminto, W.J.S. 2021. *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.

Priansa, Donni Juni, and Rismi Somad. 2021. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Bandung: Alfabeta.

Purwanto, Ngalm. 2023. *Administrasi Pendidikan.* Jakarta: Mutiara Sumber Widya.

Rohmat. 2020. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi.* Purwokerto: STAIN Press.

Rusman. 2021. *Manajemen Kurikulum.* Jakarta: Raja Wali Pers.

Sadono, Sukirno. 2020. *Pengantar Bisnis.* Jakarta: Prenada Media Group.

Sagala, Syaiful. 2023. *Administrasi Pendidikan Kontemporer.* Bandung: Alfabeta.

Sidi, Indra Djati. 2023. *Menuju Masyarakat Belajar.* Jakarta: Logos.

Subroto, B. Suryono. 2024. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah.* Jakarta: Bima Aksara.

Sudarwan, Danim. 2022. *Menjadi Peneliti Kualitatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Suderadjat, Hari. 2020. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK.* Bandung: Cipta Lekas Garafika.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suhardiman, Budi. 2022. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep Dan Aplikasi.* Jakarta: Rineka Cipta.

Suprayogo, Imam. 2022. *Reformulasi Visi Pendidikan Islam.* Malang: STAIN Pres.

Suprihatiningrum, Jamil. 2023. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru.* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Syafruddin. 2021. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam.* Jakarta: Ciputat Press.

Tholkhah, Imam. 2016. *Strategi Peningkatan Daya Saing Madrasah; Studi Kasus Madrasah Ibtidaiyah Negeri Madiun*. Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan badan Litbang dan Diklat Kemenag RI.

Usman, Husaini. 2020. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

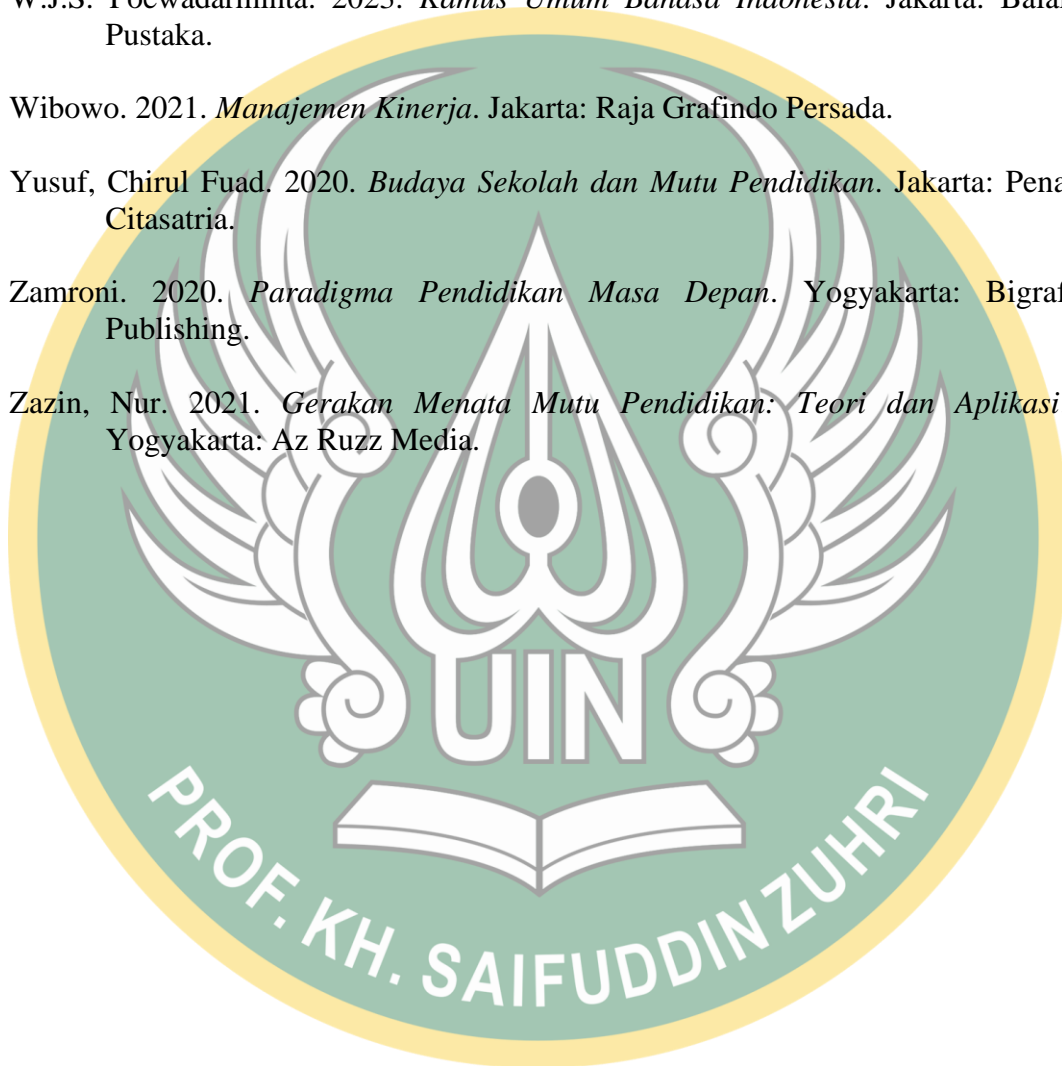
W.J.S. Poewadarminta. 2023. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Chirul Fuad. 2020. *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Pena Citasatria.

Zamroni. 2020. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.

Zazin, Nur. 2021. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Az Ruzz Media.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran Pedoman Wawancara, Observasi dan Dokumentas

A. PEDOMAN WAWANCARA

Fokus Penelitian	Pertanyaan
Kepada Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none">1. Menurut bapak kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan di SMK Kartek 2 Jatilawang?2. Sebagai kepala sekolah fungsi dan tanggung jawab apa yang harus dijalankan di SMK Kartek 2 Jatilawang?3. Sebaagai pemimpin bagaimana cara bapak menyikapi setiap aspirasi bawahan bapak baik yang sifatnya saran maupun kritikan?4. Menurut bapak, bagaimana dengan profesionalisme guru-guru di SMK Kartek 2 Jatilawang?.5. Usaha-usaha apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang?6. Bagaimana bentuk perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang?7. Bagaimana bentuk pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan profesinalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang?8. Bagaimana bentuk kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Kartek 2 Jatilawang?9. Apakah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru menekankan pengelolaan yang berbasis religius?10. Bagaimana dengan supervisi pendidikan yang bapak lakukan di SMK Kartek 2 Jatilawang?

<p>Kurikulum</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, kurikulum apa yang dipergunakan saat ini? 2. Apakah para guru menerapkan kurikulum yang ada dalam proses pembelajarannya? 3. Apakah kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah ini, mendukung kurikulum yang ada? 4. Apakah Bapak/Ibu mengetahui bahwa sekolah ini sedang menjalankan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia ? 5. Kaitannya dengan para guru, apakah kepala sekolah pernah merencanakan tentang peningkatan kualitas sumber daya guru ? 6. Apakah guru yang mengajar telah sesuai dengan latar belakang pendidikannya? 7. Jika demikian, Bagaimana bentuk peningkatan mutu guru dan karyawan tersebut? 8. Sebagai Wakil Kepala sekolah / bidang kurikulum, Apakah Bapak/Ibu mendapat kewenangan dalam melaksanakan tupoksi yang telah diberikan ? 9. Apa bentuk layanan Bapak/Ibu sebagai Wakil Kepala Sekolah/ bidang kurikulum kepada guru,karyawan dan siswa ? 10. Apakah para guru pernah dilibatkan dalam kegiatan seminar, pelatihan, penataran, workshop atau lainnya ? 11. Berapa kali kegiatan dimaksud pernah diikuti para guru ? 12. Apakah Bapak/Ibu Setuju atau kurang menginginkan kalau sekolah melaksanakan perbaikan mutu? 13. Sebagai wakil kepala sekolah/ bidang kurikulum, apa saran Bapak untuk meningkatkan Mutu Lulusan?
-------------------------	--

Kepada Guru

1. Bagaimana pandangan bapak dengan kepemimpinan kepala sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang?
2. Bagaimana hubungan kepala sekolah dengan guru-guru di SMK Kartek 2 Jatilawang?
3. Apakah kepala sekolah mampu menjalankan fungsinya sebagai manager di sekolah?
4. Apakah kepala sekolah mampu melakukan supervisi terhadap guru?
5. Bagaimana teknik pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, khususnya dalam proses pembelajaran yang dilakukan guru?
6. Apakah kepala sekolah mampu memberikan solusi dari persoalan- persoalan yang di hadapi guru dalam pembelajaran di kelas?
7. Upaya-upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah?
8. Bagaimana kepala sekolah menjalankan perannya sebagai pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen kerja berbasis religius di SMK Kartek 2 Jatilawang?
9. Bagaimana kepala sekolah menjalankan perannya sebagi supervisor dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen kerja berbasis religius di SMK Kartek 2 Jatilawang?
10. Apakah dalam melaksanakan proses pembelajaran bapak/ibu telah sejalan dengan upaya peningkatan mutu ?
11. Bentuk pembinaan apa saja yang dilakukan Kepala sekolah terhadap para guru?
12. Apakah para guru-guru pernah melakukan koordinasi atau kerjasama dengan guru mata pelajaran lain dalam

	<p>upaya meningkatkan dan memajukan program peningkatan mutu para guru ?</p> <p>13. Apakah Bapak mengetahui bahwa madrasah ini sedang menjalankan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia ?</p> <p>14. . Jika demikian, Apakah tanggapan bapak mengenai program ini ?</p> <p>15. Bagaimana Komentar bapak tentang Kepala Sekolah ?</p> <p>16. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat peningkatan mutu sumber daya manusia ?</p>
--	---

B. PEDOMAN OBSERVASI

Fokus Penelitian	Hal-hal yang Diobservasi
<p>1. Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengamati kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan rasa tanggung jawab a. <ol style="list-style-type: none"> a. Persiapan yang dilakukan sebelum memimpin upacara dan apel b. Memimpin rapat c. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dan pelimpahan wewenang 2. Mengamati interaksi seluruh warga sekolah <ol style="list-style-type: none"> a. Interaksi kepala sekolah dengan guru b. Interaksi guru dengan siswa. c. Interaksi Kepala sekolah dengan siswa dan seluruh warga sekolah d. Interaksi kepala sekolah dengan masyarakat sekitar 3. kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan antusiasme berprestasi <ol style="list-style-type: none"> a. Pemberian motivasi b. Pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor

	<p>4. Mengamati kepemimpinan kepala sekolah dalam membantu pencapaian tujuan dalam kegiatan tertentu di sekolah</p> <p>a. Pelaksanaan fungsi pengendalian</p> <p>b. Pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer</p>
--	--

C. PEDOMAN DOKUMENTASI

Fokus Penelitian	Dokumen yang Diperlukan
<p>1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Panduan pelaksanaan SMK Kartek 2 Jatilawang 2. Dokumen tata tertib SMK Kartek 2 Jatilawang 3. Data tentang sejarah berdirinya SMK Kartek 2 Jatilawang 4. Data tentang visi, misi dan tujuan SMK Kartek 2 Jatilawang 5. Data tentang struktur organisasi SMK Kartek 2 Jatilawang 6. Data tentang Narasumber SMK Kartek 2 Jatilawang 7. Data tentang SMK Kartek 2 Jatilawang 8. Data tentang sarana dan prasarana 9. Data tentang kegiatan pembelajaran 10. Pelengkap profil

Lampiran Hasil Wawancara

Kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang mengenai cara kepala sekolah menilai kompetensi profesionalitas guru, dia menjelaskan:

“Sebagai kepala sekolah, saya mengamati bagaimana guru memahami materi yang hendak diberikan ke siswanya dan penggunaan mereka terhadap media teknologi dalam mengajar. Tidak hanya itu, saya juga memperhatikan motivasi mengajarnya termasuk kedisiplinan mereka dalam masuk ke kelas tepat waktu. Semua hal ini menjadi indikator profesionalitas guru dalam memberikan pembelajaran kepada anak didik.”

Wakil bidang kurikulum juga sejalan terkait dengan kompetensi profesionalitas guru:

“Hingga saat ini, kepala sekolah tetap memantau kemampuan guru saat mengajar. Dari situ, beliau mengevaluasi penguasaan materi yang diajarkan oleh guru serta melihat sejauh mana mereka menggunakan teknologi informasi. Selain itu, beliau juga melakukan penilaian terhadap dokumen pengajaran guru, seperti RPP dan Silabus, untuk memastikan bahwa pembelajaran yang disampaikan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah ditetapkan.”

Kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru yang diwawancarai juga menyampaikan pandangan yang serupa mengenai kompetensi profesionalitas guru, berdasarkan pemaparan berikut:

“Dari yang saya ketahui, evaluasi dilakukan dengan memperhatikan kemahiran guru dalam menguasai materi sehingga guru dapat mengembangkan diri lebih lanjut, juga dengan memeriksa kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi terbaru saat mengajar.”

Kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang terkait dengan pandangan beliau tentang profesionalitas guru, beliau menjelaskan:

“Menurut saya, profesionalitas seorang guru adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki, yang juga mencakup standar etika dan perilaku yang baik, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas mengajar. Selain itu, penting juga untuk memeriksa apakah guru mampu menyampaikan materi sesuai dengan keahliannya dan apakah metode pengajarannya dapat dipahami oleh peserta didik.”

Jawaban dari wakil bidang kurikulum juga sejalan dengan pendapat bapak tentang profesionalitas guru:

“Menurut pengetahuan saya, profesionalisme yang dimiliki guru di SMK Kartek 2 Jatilawang mencakup kemampuan mengajar dan etika yang baik. Penting juga untuk memiliki program pengembangan kedepan, seperti mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan kualitas mengajar mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya guru untuk terus mengembangkan diri dan terbuka terhadap peningkatan kemampuan mereka.”

Guru yang diwawancarai dari bidang kurikulum juga mengemukakan pandangan yang serupa mengenai profesionalitas guru, berikut pemaparannya:

“Para guru di SMK Kartek 2 Jatilawang mengajar sesuai dengan keahlian masing-masing. Contohnya, jika seorang guru ahli dalam bidang farmasi, maka dia akan mengajar mata pelajaran farmasi. Dengan demikian, mereka dapat dianggap sebagai guru yang profesional.”

Kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang mengenai upaya dalam mengembangkan profesionalitas guru, beliau menjelaskan:

“Salah satu metode yang digunakan oleh kepala sekolah untuk membantu kemampuan profesionalitas pengajar dilakukan melalui proses pelatihan dan pembinaan. Hal ini bisa berupa kebijakan yang diinisiasi kepala sekolah dengan membawa pihak yang kompeten untuk melatih para guru tersebut.”

Wakil bidang kurikulum juga mengemukakan hal yang serupa mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru:

“Hingga saat ini, kepala sekolah memberi kesempatan pada pendidik dalam menguatkan profesionalitas mereka melalui diklat. Hal merupakan bentuk tanggung jawab mereka jika berusaha meningkatkan kompetensi mereka sebagai pendidik”.

Wakil bidang kurikulum dan guru yang diwawancarai sejalan dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah terkait upaya pengembangan profesionalitas guru:

“Berdasarkan pemahaman saya, kepala sekolah mempermudah para pendidik dengan menyediakan pelatihan maupun dengan memberi

mereka kesempatan untuk mengikuti diklat. Kepala sekolah senantiasa menyemangati mereka untuk terus meningkatkan profesionalitas mereka.”

Kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru di SMK Kartek 2 Jatilawang dengan langkah-langkah seperti pembinaan, pelatihan, dan koordinasi dengan guru-guru. Saat ditanya tentang langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan guru yang profesional, kepala sekolah menjelaskan:

“Sebagai kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang, langkah pertama saya adalah merekrut guru yang sesuai dengan kemampuannya, menempatkannya pada posisi yang tepat, memberikan tugas yang sesuai, dan mengembangkan profesionalisme dan karir mereka. Hal ini bertujuan agar mereka menjadi guru yang profesional dan mampu mengajar dengan baik.”

Waka kurikulum juga menjawab hal serupa mengenai bagaimana memperoleh guru yang profesional:

“Hingga saat ini, kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang telah merekrut para pendidik dengan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan, kemudian menugaskan mereka setelah diterima, dan menempatkannya sesuai dengan kemampuan guru tersebut, semua langkah ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional.”

Kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru yang ditanya juga menjawab serupa mengenai prosedur untuk mendapatkan guru yang profesional:

“Dalam merekrut guru yang profesional, beliau mengambil guru yang merupakan lulusan jurusan pendidikan agar memiliki keahlian yang lebih profesional dalam mengajar, dan menugaskan mereka sesuai dengan jurusan yang mereka pelajari saat masih kuliah.”

Kepala sekolah, berikut adalah gambaran tentang kompetensi guru di SMK Kartek 2 Jatilawang, sebagaimana dijelaskan oleh Pak Taefur:

“Menurut penilaian saya, kompetensi guru di sini sudah menunjukkan perkembangan yang baik. Hal ini terlihat dari aspek kepribadian mereka, interaksi dengan anggota sekolah, dan metode pengajaran yang mereka gunakan, yang sudah termasuk penggunaan media dan penerapan RPP yang sesuai. Meskipun

demikian, masih ada kendala terkait pengumpulan RPP yang seringkali tidak tepat waktu. Namun, peningkatan dalam hal ini juga tercermin dari peningkatan jumlah siswa dari tahun ke tahun serta tingkat kelulusan siswa yang mampu melanjutkan ke sekolah menengah atas negeri atau diterima di institusi pendidikan lainnya. Kehadiran guru di sini juga dijaga dengan baik, dan jika ada guru yang absen, pasti akan ada guru pengganti yang mengambil alih kelas. Saat ini, saya tengah berupaya untuk meningkatkan lagi kompetensi para guru di sini agar dapat bekerja dengan lebih profesional.”

Pak Abdi sebagai Waka Kurikulum juga memperlihatkan gambaran tentang kemampuan pendidik di Sekolah tersebut:

“Menurut penilaian saya, kompetensi guru saat ini masih sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini terlihat dari kedisiplinan mereka dalam mengikuti jadwal yang telah ditetapkan. Jika ada keadaan di mana guru tidak dapat hadir, mereka memberi penjelasan kepada kepala sekolah, dan saya waka kurikulum terlibat dalam memastikan penggantian guru atau mengambil alih tugas mengajar jika diperlukan.”

Seperti yang diungkapkan oleh kepala Sekolah dan wakil kurikulum terkait kemampuan pendidik, pendidik lain juga menyampaikan pandangan sama tentang kemampuannya, yaitu:

“Kemampuan pendidik di sini sudah cukup baik. Pendidik yang kompeten dan berkepribadian baik tampak dari perilaku mereka seperti datang lebih awal, rajin solat berjamaah dan senantiasa masuk mengajar”.

Kepala Sekolah dan wakil kurikulum, pandangan yang serupa juga diungkapkan oleh guru-guru lain terkait kompetensi guru:

“Setiap bulan, dilakukan rapat yang melibatkan para guru untuk berbagi pengalaman dan mengatasi masalah yang muncul dalam proses pembelajaran, perilaku siswa, dan lain-lain. Diskusi ini bertujuan untuk mencari solusi terbaik secara bersama-sama.”

Kepala Sekolah dalam hasil wawancara dengan peneliti mengenai program-program peningkatan kemampuan guru yang dilaksanakan di sekolah beliau menjelaskan:

“upaya peningkatan kemampuan pengajar meliputi kemampuan menguasai materi, memanfaatkan media belajar dan penyampaian

materi. Kepala sekolah mengupayakan hal tersebut melalui penyediaan pelatihan dan menjalin Kerjasama dengan kemenag ataupun pihak luar untuk melatih para guru. Kepala sekolah juga senantiasa mensupor guru-guru untuk terus mengikuti pelatihan demi kemajuan sekolah”

Bu Kartika Suryani, seorang guru, dalam wawancara dengan peneliti. Beliau menyatakan:

"Setiap kali ada kegiatan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama seperti pelatihan atau pertemuan untuk bimbingan guru, setelah kegiatan tersebut berlangsung selama 2 atau 3 hari, pengalaman yang diperoleh oleh guru yang mengikuti kegiatan diluar sekolah akan dibagikan kembali di lingkungan sekolah."

Pak Taefur, yang menjabat sebagai kepala sekolah. Beliau menjelaskan bahwa:

“kompetensi pedagogik mencakup pemahaman dan pengetahuan guru. Sekolah biasanya mewajibkan atau memintah para pendidik ikut dalam pembinaan mengajar di luar sekolah, yang sering kali diselenggarakan Kementerian Agama dan pihak luar lainnya. Selain mengikuti pelatihan, guru-guru juga diwajibkan untuk menyusun RPP sebelum memulai pembelajaran di kelas pada hari itu. Setiap guru diharapkan untuk menyusun RPP dan Silabus sebagai bagian dari persiapan pembelajaran”

Pak Abdi, seorang guru yang ikut dalam pelatihan atau in-house training yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama tentang guru profesional. Dalam pelatihan tersebut, dibahas mengenai model pembelajaran serta teknik penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Ketika diwawancarai oleh peneliti, Pak Abdi menyampaikan:

“Baru-baru ini saya mengikuti in-house training tentang guru profesional, di sana kita mempelajari tentang berbagai model pembelajaran, termasuk cara menyusun RPP”

Sebagaimana diungkapkan oleh Pak Taefur, kepala sekolah, dalam hasil wawancara. Beliau menjelaskan:

“Baru-baru ini, sekolah kami menyelenggarakan pembinaan profesionalisme guru yang dipimpin oleh pengawas pembina Kemenag. Seluruh pengajar dilatih bagaimana meningkatkan

profesionalisme dalam menyampaikan pembelajaran kepada siswa. Mereka didorong untuk menjadi lebih kreatif dan mampu menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan serta tingkat perkembangan siswa. Selain itu, guru-guru kami juga dibina agar mahir dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran”

Pak Taefur, kepala sekolah, ketika diwawancara. Beliau menjelaskan:

“Di sekolah kami, kami tidak menganjurkan pembentukan kelompok di antara guru-guru supaya mereka tidak mengira terpinggirkan. Seluruh guru diharapkan untuk berinteraksi dengan rekan-rekan sesama guru dan staf kependidikan lainnya serta menjalin kerjasama antar sesama guru. Saya akan memberikan peringatan kepada guru-guru yang terlalu sering berdua atau bertiga dengan orang yang sama untuk juga berbaur dengan guru-guru lainnya. Terkait hubungan dengan siswa, guru-guru diingatkan untuk tidak begitu dengan dengan siswa agar tetap mempertahankan kewibawaan di mata mereka.”

Pak Taefur, kepala sekolah, dalam hasil wawancara. Beliau menyatakan:

"Dalam aspek kepribadian guru, kedisiplinan, sikap, dan kerapian untuk terus dikembangkan supaya dapat ditiru oleh siswa-siswi. Kehadiran tepat waktu sangat penting, dengan jam masuk dijadwalkan pada pukul 6.30, maka guru diharapkan tiba sebelum jam tersebut. Jika terdapat guru yang sering datang terlambat, mereka akan ditegur agar memperbaiki kebiasaan tersebut."

kepala sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang mengenai tugas mereka dalam meningkatkan profesionalitas guru, menerangkan:

"Saya selaku kepala sekolah melakukan penyusunan program pendidikan, struktur organisasi memotivasi para pengajar dan memanfaatkan fasilitas secara optimal dalam rangka pengembangan profesionalitas para pengajar."

Wakil bidang kurikulum juga mengonfirmasi bahwa kepala sekolah berperan membantu pengembangan profesionalitas guru. Beliau menyatakan:

“Dari pengamatan saya, peran kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan profesionalitas guru melibatkan penyusunan

program, membimbing para guru dalam menjalankan tugas mereka, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya guru supaya meraih tingkat yang lebih baik.”

Guru yang diwawancarai juga menyatakan membenarkan hal itu.

Dengan ungkapan:

“Dari pengamatan saya, kepala sekolah menjalankan peran manajernya dengan baik.”

Kepala sekolah SMK sebagai manajer, beliau menjelaskan strategi yang dilakukan untuk pengembangan profesionalitas guru, yakni:

“Dalam usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah SMK mengambil berbagai langkah, termasuk mengadakan diklat (pendidikan dan pelatihan). Diklat ini mencakup program yang diselenggarakan oleh pemerintah, yang biasanya diikuti sesuai dengan jadwal resmi, terutama saat terjadi perubahan program dalam sistem pendidikan. Selain itu, sekolah juga mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan situasi tertentu. Contohnya, jika sekolah merencanakan penerapan inovasi baru, pihak sekolah akan menyelenggarakan pelatihan khusus bagi para guru untuk memahami dan menguasai tugas baru tersebut. Dengan demikian, melalui berbagai kegiatan diklat, diharapkan guru-guru dapat terus meningkatkan profesionalisme mereka sesuai dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan sekolah.”

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang serupa terkait dengan perannya sebagai manajer dalam meningkatkan profesionalitas guru yaitu:

“Untuk meningkatkan tingkat profesionalisme, umumnya guru-guru di sini diarahkan untuk mengikuti pelatihan atau diklat. Setelah mengikuti pelatihan tersebut, pengetahuan mereka akan meningkat dan pemahaman mereka tentang tugas yang diberikan kepada mereka akan semakin berkembang. Selain itu, ada juga program pelatihan yang diinisiasi oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru di sini”.

Guru dengan penjelasan sebagai berikut:

“Di sekolah ini, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidiknya, kami biasanya menyelenggarakan program pelatihan yang sering disebut sebagai kegiatan diklat. Contohnya, ketika terjadi perubahan dalam sistem pendidikan, kami akan mengikuti diklat yang

telah diatur dalam Surat Keputusan (SK) resmi dari pemerintah. Sebagai contoh, jika ada pelatihan terkait kurikulum baru, kami akan mengikuti diklat tersebut agar kami dapat memahami dengan baik dan dapat mengajar dengan efektif.”

Pak Taefur, yang menjabat sebagai Kepala SMK Kartek 2 Jatilawang sebagaimana yang disampaikan beliau yakni:

“Biasanya, saya membuat program tahunan kepala Sekolah di akhir semester. Setelah program tersebut dibuat, laporan saya berikan ke yayasan.”

Ibu Khosiah terkait dengan penyusunan program tahunan kepala sekolah yakni

“terkait dengan penyusunan program tahunan kepala sekolah, beliau selalu membuatnya ketika menjelang akhir semester kemudian diserahkan ke yayasan untuk dicek kembali atau diterima.”

Para pengajar di SMK Kartek 2 Jatilawang, yakni:

” Kepala Sekolah membuat program kerja tahunan sebelum akhir tahun ajaran dan sebelum dimulainya tahun ajaran baru. Selain itu, kepala Sekolah tidak mengikutsertakan para guru dalam proses penyusunan program tersebut. Saat rapat kerja, kepala Sekolah menyampaikan program kerja tahunan yang telah dia buat sebelumnya.”

Pak Taefur, Kepala Sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang, ia menjelaskan program-program yang dijalankan di sekolah tersebut, beliau menjelaskan bahwa :

“Sebagai kepala Sekolah, memiliki program-program kerja membuatnya memiliki peran ganda sebagai manajer, educator, dan motivator. Perannya sebagai manajer terutama berkaitan dengan implementasi visi misi Sekolah. Selain itu, kepala Sekolah juga berkewajiban untuk memberikan tauladan kepada bawahan.”

Setelah melakukan wawancara dengan guru mengenai kepemimpinan kepala Sekolah di Sekolah tersebut, hasil dari wawancara tersebut akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang

persepsi dan pengalaman guru terhadap kepemimpinan kepala Sekolah, beliau mengatakan:

“Peranannya sangat luas. Kami, sebagai guru-guru, bertanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi secara langsung. Kami memantau sejauh mana pengetahuan yang dimiliki oleh murid, apakah mereka telah menghafal ayat atau nama-nama Asmaul Husna. Kemudian, kami mengimplementasikan ilmu tersebut dengan mengajar siswa. Ini tidak hanya berlaku untuk guru agama, tetapi juga mata pelajaran lainnya seperti Al-Quran. Kami melakukan evaluasi dengan tes, seperti tes setoran. Misalnya, cara memandikan mayat, hampir semua guru mengetahuinya. Kepala Sekolah memainkan peran penting dalam mengajarkan keterampilan ini kepada guru-guru dan kemudian guru-guru mengajarkannya langsung kepada siswa.”

Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh guru lain mengenai kepemimpinan di Sekolah, yang merupakan hasil dari wawancara dengan para guru, beliau mengatakan:

“Menurut saya, kepemimpinan kepala Sekolah di SMK Kartek 2 Jatilawang tergolong baik. Beliau menunjukkan disiplin dan ketegasan, namun tetap fleksibel. Beliau secara konsisten mengingatkan tentang pentingnya menjalankan peraturan-peraturan bagi pendidik, peserta didik, dan karyawan di MTs. Hal ini dilakukan dengan memberikan contoh teladan, seperti selalu berangkat lebih awal sebelum jam pelajaran dimulai, dan mengimami sholat Dhuha bagi siswa-siswa.”

Wakil kurikulum juga memberikan pandangannya mengenai peran kepala Sekolah selama ini. Pernyataan ini juga didukung oleh pandangan yang serupa dari Pak Abdi, yang merupakan bagian dari tim kurikulum, beliau mengatakan:

“Peran kepala Sekolah dalam memotivasi untuk menyusun RPP dan media pembelajaran sangatlah penting. Selain itu, kepala Sekolah juga berperan sebagai pendidik dengan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.”

Guru, beliau mengatakan:

“Pada saat guru masuk ke ruang kelas untuk mengajar, beberapa saat kemudian kepala Sekolah juga masuk ke kelas dengan santun dan menyampaikan keinginannya untuk melakukan supervisi dari awal hingga akhir pelajaran. Setelah selesai, kepala Sekolah

memanggil guru tersebut ke kantornya dan menjelaskan hasil supervisi tersebut, termasuk kelebihan dan kekurangannya. Supervisi tersebut kemudian dievaluasi oleh kepala Sekolah.”

Guru berikut :

“Terlihat bahwa kompetensi kepala Sekolah tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga moral dan etika. Kementerian Agama menerapkan metode yang berfokus pada disiplin dan kehangatan dalam interaksi, seperti senyum, sapa, dan salam. Hal ini membantu kepala Sekolah dalam menjalankan kepemimpinan yang bijaksana, baik di hadapan guru maupun siswa.

Selain itu, penghargaan yang diberikan kepada kepala Sekolah juga menjadi faktor penunjang. Pemberian reward kepada kepala Sekolah yang berhasil mengaplikasikan ilmu kepada guru-guru lainnya dapat memberikan insentif bagi kepala Sekolah untuk terus berinovasi dan membagikan pengetahuannya kepada staf lainnya. Ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan profesional semua anggota sekolah.”

Ini membantu dalam memahami berbagai pendekatan yang digunakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah tersebut, beliau mengungkapkan:

“Strategi yang diterapkan oleh kepala Sekolah melibatkan pendekatan personal kepada para guru, seperti dengan secara langsung menanyakan kendala yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepala Sekolah juga aktif dalam mengikutsertakan para guru dalam berbagai seminar dan pelatihan. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi para guru, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas mengajar mereka.”

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara langsung dengan kepala Sekolah SMK Kartek 2 Jatilawang sebagai berikut:

“Strategi yang saya terapkan mencakup beberapa hal. Pertama, saya menekankan pada disiplin dalam mengajar dan kehadiran tepat waktu di sekolah. Selanjutnya, saya melakukan pembinaan kompetensi guru dengan mengikutsertakan mereka dalam seminar dan pelatihan secara teratur, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan penerapan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi) dalam proses pembelajaran. Selain itu, saya juga

memberikan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan semangat dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik.”

Seperti yang telah dijelaskan oleh beberapa guru dan kepala sekolah mengenai strategi untuk memberikan solusi, ini juga diperkuat oleh pendapat Guru berikut:

“Pada setiap rapat bulanan, dilakukan sesi sharing oleh para guru untuk membahas permasalahan yang dialami dalam proses pembelajaran, perilaku anak didik, dan hal lainnya. Kemudian, masalah-masalah tersebut didiskusikan bersama dan dicari solusi terbaik secara kolaboratif.”

Guru, dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, kepala sekolah perlu mengambil langkah-langkah strategis, termasuk mengidentifikasi sumber daya tambahan, memotivasi guru secara efektif, mengurangi beban kerja yang tidak perlu, dan berupaya untuk menyelaraskan kebijakan dengan kebutuhan konkret sekolah, beliau mengatakan jawaban sebagai berikut:

“Kendala atau hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru memang merupakan hal yang umum dihadapi di berbagai sekolah. Salah satu kendala yang sering muncul adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kompetensi guru. Ketika ada kendala semacam ini, saya cenderung untuk melakukan musyawarah dengan para guru untuk mencari solusi yang terbaik. Solusinya, saya mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam Kelompok Kerja Guru (KKG). Saya yakin bahwa melalui KKG, para guru dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta mendapatkan pembinaan yang lebih intensif. Saya juga selalu melakukan pendekatan dan meyakinkan para guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar, dan bahwa sikap tersebut dapat diperoleh melalui keaktifan dalam KKG. Dengan demikian, diharapkan para guru dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan yang tersedia di lingkungan sekolah.”

Dengan demikian, diharapkan kompetensi guru dapat terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perkembangan pendidikan, seperti yang disampaikan beliau:

“Ketika menghadapi hambatan, kepala sekolah biasanya berusaha menyelesaikannya bersama-sama dengan para guru. Mereka akan

berdiskusi dan mencari solusi yang terbaik untuk masalah yang dihadapi. Jika ternyata hambatan tersebut tidak dapat dipecahkan oleh mereka sendiri, barulah kepala sekolah akan melaporkannya kepada yayasan sebagai langkah terakhir untuk mencari solusi yang lebih luas. Dengan demikian, kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dalam menyelesaikan masalah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif dalam meningkatkan kompetensi guru.”

Guru, Berikut merupakan langkah-langkah yang dapat dilakukan menurut beliau:

- “ _mengadakan supervisi
- _memerikan para staf dan pengajar
- _mengadakan pelatihan untuk pengembangan kemampuan pengakar
- _memberikan bonus bagi pengajar yang senantiasa hadir
- _mensangsi pengajar yang tidak taat aturan”

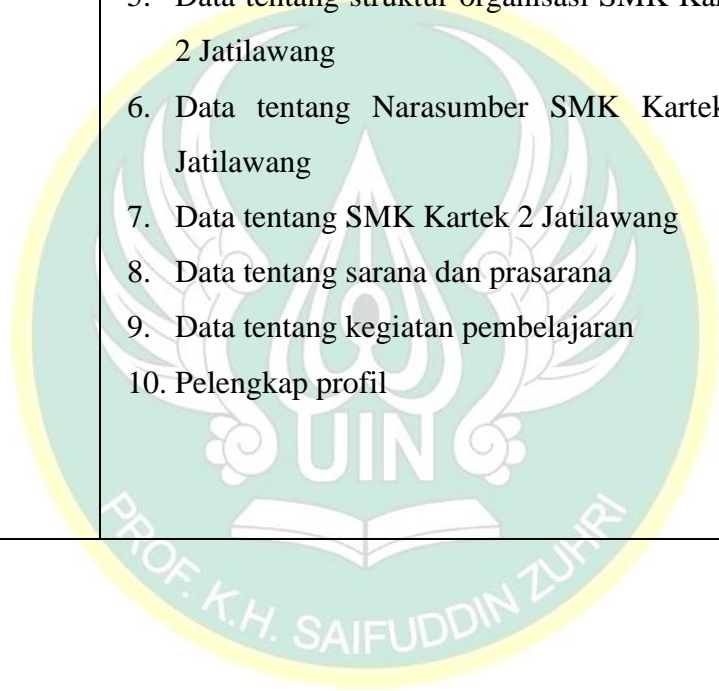
Hasil wawancara peneliti dengan Kurikulum mengenai hambatan yang dihadapi sebagai berikut :

“Faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi guru meliputi kurangnya sarana dan prasarana yang memadai serta kekurangan pembiayaan. Selain itu, ada faktor internal yaitu keengganan dari dalam diri guru untuk mengembangkan potensi mereka.

Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dapat menghambat proses pembelajaran, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah berupaya memotivasi para guru agar aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pendekatan yang dilakukan adalah memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya sikap profesional dalam mengajar, dengan harapan bahwa melalui keaktifan dalam MGMP, guru akan meningkatkan kompetensinya.”

Lampiran Hasil Observasi dan Dokumentasi

Fokus Penelitian	Dokumen yang Diperlukan	Ada	Tidak
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru	1. Panduan pelaksanaan SMK Kartek 2 Jatilawang	√	-
	2. Dokumen tata tertib SMK Kartek 2 Jatilawang	√	-
	3. Data tentang sejarah berdirinya SMK Kartek 2 Jatilawang	√	-
	4. Data tentang visi, misi dan tujuan SMK Kartek 2 Jatilawang	√	-
	5. Data tentang struktur organisasi SMK Kartek 2 Jatilawang	√	-
	6. Data tentang Narasumber SMK Kartek 2 Jatilawang	√	-
	7. Data tentang SMK Kartek 2 Jatilawang	√	-
	8. Data tentang sarana dan prasarana	√	-
	9. Data tentang kegiatan pembelajaran	√	-
	10. Pelengkap profil	√	-



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS DIRI

1. Nama Lengkap : Fandhy Agam
2. Tempat/Tanggal Lahir : Cilacap, 01 Mei 1993
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Alamat : Jln. Kepodang Rt 02 RW 05 Desa Bajing Kulon, Kec. Kroya, Kab. Cilacap
5. Agama : Islam
6. Telepon / HP : 089620451054
7. Alamat e-mail : agamfandhy@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

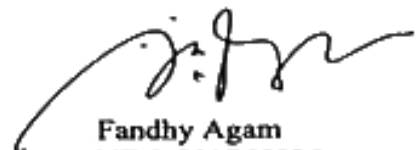
Pendidikan Formal

1. SD : SDN Bajing Kulon 02
2. SMP : SMP Buana 1 Kroya
3. SMA : SMAN 2 Kroya
4. S1 : IKIP PGRI Wates Yogyakarta
5. S2 : UIN Saizu Purwokerto

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Ketua HIMABIKO IKIP PGRI Wates

Purwokerto, 15 Juni 2024
Yang menyatakan,



Fandhy Agam
NIM. 201765026

Lampiran Foto - Foto Penelitian

Lampiran Foto - Foto Penelitian



Wawancara dengan Bapak Taepur S.Ag, M.Pd.I selaku kepala sekolah SMK KARTEK 2 JATILAWANG Pada tanggal 18 April 2024 di kantor kepala sekolah.



Wawancara dengan Bapak Adib Hardowiyono, S.P selaku waka bidang kurikulum di SMK KARTEK 2 JATILAWANG , pada tanggal 18 april 2024 di ruang tamu.



Wawancara dengan siswa atas nama Burhanudin kelas XII AK 1 pada tanggal 18 april 2024 di ruang tamu SMK KARTEK 2 JATILAWANG.



Wawancara dengan siswi atas nama Sasmita kelas XII FM 1 pada tanggal 18 april 2024 di ruang tamu SMK KARTEK 2 JATILAWANG.



Prestasi SMK Kartek 2 Jatilawang



Gedung SMK Kartek 2 Jatilawang



Dewan guru SMK Kartek 2 Jatilawang



Daftar Lulusan SMK Kartek 2 Jatilawang

**DATA SISWA
SMK KARTEK 2** *Jatilawang*

TAHUN PELAJARAN 2021 / 2022

JURUSAN	KELAS	JULI	AGT	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	PEB	MAR	APR	MEI	JUN	WALI KELAS
FARMASI	X FM-1	32	32	32	32	32	32	32	32					HANI KURNIASIH, S.Pd
	X FM-2	33	33	33	33	33	33	33	33					ARIF WAHYUDI, S.Pd
	X FM-3	35	35	35	35	35	35	35	35					LUBIS AMER, S.Pd
	X FM-4	33	33	33	33	33	33	33	33					ARDI YULI W, S.Pd
	X FM-5	34	34	34	34	34	34	34	34					FANDHY AGAM, S.Pd
	X FM-6	33	33	33	33	33	33	33	33					PRAYITA KUN B, S.Pd
	X FM-7	34	34	34	34	34	34	34	34					DESKA ALLIA S, S.Pd
ANALIS KESEHATAN	X AK-1	34	34	34	34	34	34	34	34					KARIMA LILI B, S.Pd
	X AK-2	32	32	32	32	32	32	32	32					ROHFI BODH, S.Pd
	X AK-3	32	32	32	32	32	32	32	32					MERLIN H A M, AK
	X AK-4	33	33	33	33	33	33	33	33					SUVANA R S S, S.Pd M. Ke
	X AK-5	33	33	33	33	33	33	33	33					ENDE JEMAL, S.Pd
	X AK-6	33	33	33	33	33	33	33	33					DITTA AYU V, S.Pd
	X AK-7	33	33	33	33	33	33	33	33					
JUMLAH		437	437	437	437	437	437	437	437					
FARMASI	XI FM-1	28	28	28	28	28	28	28	28					FARHAN R, S.Pd
	XI FM-2	26	26	26	26	26	26	26	26					TUNJUH CAHRI L, S.Pd
	XI FM-3	37	37	37	37	37	37	37	37					WINDHU HARDYONO S, P
	XI FM-4	28	28	28	28	28	28	28	28					KENTI R, A.Md farm
	XI FM-5	28	28	28	28	28	28	28	28					DINI NUR M, S.Pd
	XI FM-6	37	37	37	37	37	37	37	37					ANGGI ALFIANARA S, Pd
	XI FM-7	28	28	28	28	28	28	28	28					RINI SUSANTI S, Pd
ANALIS KESEHATAN	XI AK-1	39	39	39	39	39	39	39	39					BETTY DEKOWATI, S.Pd
	XI AK-2	37	37	37	37	37	37	37	37					EDLIN HAYUN R, S.Pd
	XI AK-3	28	28	28	28	28	28	28	28					
	XI AK-4	37	37	37	37	37	37	37	37					FEVI KURNIAWATI, S.Pd
	XI AK-5	28	28	28	28	28	28	28	28					AMNI HIDAYAT, S.Pd
	XI AK-6	36	36	36	36	36	36	36	36					AGUS ARIEN, A.Md AK
	XI AK-7	39	39	39	39	39	39	39	39					DINI AGUS T, S.Pd
JUMLAH		625	625	625	625	625	625	625	625					
FARMASI	XII FM-1	41	41	41	41	41	41	41	41					CEMPIKA G P, S.Pd
	XII FM-2	41	41	41	41	41	41	41	41					GAEPUR S, Ag.M Pd
	XII FM-3	38	38	38	38	38	38	38	38					BISMAYAN W, P, S.Pd
	XII FM-4	36	36	36	36	36	36	36	36					EDI IRWAN, S.Pd
	XII FM-5	28	28	28	28	28	28	28	28					APL SUPRIANI, MSc
	XII FM-6	36	36	36	36	36	36	36	36					AHMAD FARID, S.Pd
	XII FM-7	33	33	33	33	33	33	33	33					TI TIN LUCIANA, S.Si
ANALIS KESEHATAN	XII AK-1	36	36	36	36	36	36	36	36					AHMAD FARID, S.Pd
	XII AK-2	33	33	33	33	33	33	33	33					PDS SARNO ANRIMO
	XII AK-3	35	35	35	35	35	35	35	35					AMINATUL M, S.Pd
	XII AK-4	36	36	36	36	36	36	36	36					SK HERUSURABAYO AMM AK
	XII AK-5	37	37	37	37	37	37	37	37					ANUGERAH, S.Pd
	XII AK-6	35	35	35	35	35	35	35	35					ROHFIKOH, S.Pd
	XII AK-7	30	30	30	30	30	30	30	30					FANDHY AGAM, S.Pd
JUMLAH		505	505	505	505	505	505	505	505					

Data Siswa SMK Kartek 2 Jatilawang

UNIVERSITAS
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI