



Jurnal Homepage : <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/eduteach/>

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SMK KABUPATEN INDRALAYA UTARA

Imron¹, Nur Ahyani², Nilakesumawati³

^{1,2,3}Universitas PGRI Palembang, Sumatera Selatan

e-mail: imronspd41@gmail.com¹, nurahyani63@gmail.com²,

nilakesumawati@univpgri-palembang.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Indralaya Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan, upaya peningkatan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru aktif berpartisipasi dalam pelatihan, memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dan berdiskusi untuk meningkatkan pembelajaran. Pendidik didorong menjadi teladan dan menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa serta masyarakat. Guru terus meningkatkan penguasaan materi dan keterampilan TIK. Kepala sekolah memainkan peran penting sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator. Kepala sekolah menunjukkan komitmen pada kurikulum, memberi kesempatan pengembangan guru, memastikan penerapan standar pendidikan, melakukan supervisi, menjadi teladan, mendorong penggunaan TIK, dan mewajibkan partisipasi dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk semua guru.

Kata kunci: kepemimpinan, kepala sekolah, kompetensi guru

Abstract

The purpose of this study was to describe the principal's leadership in improving teacher competence. This study was conducted at Vocational School in North Indralaya Regency. The method used in the study was a qualitative method. Data collection techniques used observation, interviews, and documentation. Data were analyzed using qualitative techniques. The results of this study indicate that efforts to improve teacher competence through various activities that include pedagogical, personality, social, and professional competence. Teachers actively participate in training, utilize ICT, and discuss to improve learning. Educators are encouraged to be role models and establish good relationships with parents of students and the community. Teachers continue to improve their mastery of ICT materials and skills. The principal plays an important role as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator. The principal shows commitment to the curriculum, provides opportunities for teacher development, ensures the implementation of educational standards, supervises, becomes a role model, encourages the use of ICT, and requires participation in Subject Teacher Conference (MGMP) for all teachers.

Keywords: leadership, principal, teacher competence

1. Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang penting untuk keberhasilan sekolah mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertugas mengawasi kurikulum, mengelola sekolah, menggunakan dan memelihara infrastruktur dan fasilitas, serta mempekerjakan dan mengawasi guru dan staf. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan, kreativitas, inovasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan pembelajaran [1]. Kepala sekolah yang sukses tidak hanya memiliki pemahaman yang mendalam tentang bagaimana sekolah memiliki sistem yang kompleks dan unik, tetapi mereka juga memiliki kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai pimpinan sekolah. Sekolah disebut sebagai kompleks karena banyak dimensi yang saling berkaitan dan menentukannya. Sekolah adalah tempat belajar mengajar dan pembudayaan manusia, yang membuatnya unik. Tugas dan tanggungjawab kepala sekolah untuk memajukan sekolahnya [2].

Kepala sekolah bertugas sebagai pemimpin dan manajer di lembaganya. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk berfungsi sebagai figur dan perantara seiring kemajuan dan perkembangan zaman di masa depan. Sebagai manajer, perannya dapat dilihat dari kemampuannya menyusun program sekolah [3]. Kesuksesan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin juga dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk mengawasi dan mendorong setiap siswa [4]. Selain itu, administrator bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap departemen di sekolah melakukan tugasnya dengan baik. Membangun lingkungan belajar kolaboratif yang memotivasi fakultas, staf, dan siswa untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah adalah salah satu tugas kepala sekolah. Kepala sekolah bertugas untuk membina siswa memiliki karakter dan berakhlak dengan pemberian contoh [5]. Ini termasuk kinerja guru dan komponen sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan, serta tingkat produktivitas yang rendah secara keseluruhan. Namun, kepala sekolah adalah kunci keberhasilan pendidikan.

Sulthon menyatakan bahwa kesuksesan seorang kepala sekolah juga ditentukan oleh kemampuan mereka untuk membangun hubungan yang kuat dengan para pendidik, khususnya guru yang dapat ditingkatkan melalui supervisi [6]. karena guru dan siswa berinteraksi secara langsung selama proses pembelajaran setiap hari. Akibatnya, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan guru, yang mencakup keterampilan sosial, keterampilan profesional, dan keterampilan pedagogik. Sekolah tidak akan berhasil jika guru tidak memiliki rasa antusias yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan kualitas lulusan tidak akan meningkat [6]. Karakter kepemimpinan dapat dibentuk melalui interaksi sosial antar sumber daya organisasi [7].

Undang Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 sudah berjalan lebih dari lima belas tahun. Semua guru di Indonesia mestinya sudah mencapai kriteria tuntutan profesi yang sesuai dengan undang-undang tersebut. Namun, walaupun para guru sudah banyak yang berhasil memenuhi tuntutan kompetensi dan sudah memperoleh tunjangan profesi, namun tidak berarti upaya peningkatan profesionalitasnya berakhir karena sejatinya pengembangan kompetensi harus berkelanjutan sepanjang pengabdian agar tidak tertinggal dengan perkembangan zaman yang semakin modern. Kegiatan Pembelajaran merupakan kegiatan yang sangat esensial yang mencakup semua hal dalam pembelajaran yaitu, merencanakan, penyiapan perangkat, proses dan evaluasi. Guru sebagai pendidik dan pengajar bukan hanya paham dalam merencanakan dan proses pembelajaran tetapi yang tidak kalah penting adalah mampu dengan baik melaksanakan evaluasi peserta didik. Guru memiliki peran yang sangat penting bagi mutu pendidikan di Indonesia karena guru menjadi salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya proses pembelajaran disamping kurikulum dan sarana prasarana.

Guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik. Tugas utama tersebut akan menjadi efektif apabila guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang meliputi kompetensi yang harus dimiliki guru disertai dengan kode etik tertentu. Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, keempat kompetensi tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh.

Guru profesional sudah mampu menguasai keempat kompetensi tersebut. Dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, kompetensi guru memiliki hubungan yang positif, semakin guru menguasai kompetensi yang harus dimilikinya maka mutu pendidikan di Indonesia juga akan meningkat. Namun melihat fenomena yang ada sekarang, masih banyak ditemukan kasus yang mencerminkan masih rendahnya tingkat profesionalitas guru di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari masih banyak guru yang menggunakan metode pembelajaran yang monoton tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran, masih banyak guru yang belum mempunyai kualifikasi pendidikan dan masih banyak persoalan lainnya seperti dalam melakukan evaluasi peserta didik soal soal yang diujikan tidak berkualitas baik dari segi bahasa, konten dan tingkat kesulitan yang sulit diukur. Pengembangan guru di Indonesia juga masih rendah. Banyak guru-guru dalam bidang *skill* (kemampuan mengajar) masih kurang dikarenakan kurangnya pengembangan dan peningkatan organisasi serta kurangnya pengembangan dan peningkatan kepribadian (motivasi berprestasi). Padahal peran guru demikian penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Secara kuantitatif jumlah tenaga guru telah cukup memadai, tetapi mutu serta profesionalismenya belum sesuai dengan harapan.

Hasil dari observasi awal peneliti di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Indralaya Utara pada Juni 2024 dan diskusi dengan guru pada Juli 2024 menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru juga menghadapi beberapa tantangan. Fakta bahwa beberapa guru kurang berpengalaman menunjukkan hal ini. Misalnya, kurangnya pengetahuan tentang teknologi informasi dan komunikasi, metode pembelajaran yang membosankan dan tidak mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif, atau kurangnya hubungan sosial dengan teman sejawat dan siswa mencerminkan kualitas profesional guru. Sebagai pemimpin yang baik, kepala sekolah harus dapat mendorong gurunya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan profesional untuk mencapai tujuan sekolah. Guna mencapai ini, peningkatan kompetensi guru melalui kepemimpinan kepala sekolah sangat penting. Dilihat dari peran mereka sebagai pendidik dalam proses belajar. Sikap kompetensi guru juga membantu mereka mengelola inovasi dalam metode pembelajaran dan kemajuan teknologi yang membantu proses pembelajaran. Sikap kompetensi guru juga berfungsi sebagai pembimbing dan pembawa keberhasilan dan keberhasilan dalam pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer dapat mengenali potensi guru di sekolahnya untuk meningkatkan mutu sekolah [8].

Studi yang dilakukan oleh Adila di Sekolah Menengah Atas Ky Ageng Giri Mranggen Demak, memperkuat pemaparan di atas. Studi ini menunjukkan bahwa: 1) Kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan otokratis yang tidak memberikan kepercayaan penuh kepada anggotanya dan memberikan tekanan minimal untuk memotivasi guru agar berpartisipasi dalam pelatihan; 2) Kepala sekolah, yang menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, bekerja sama dengan guru, meminta umpan balik dan saran dari mereka, menawarkan arahan, dan sepenuhnya mendukung pengembangan profesional mereka; dan 3) Komitmen kepala sekolah, antusiasme guru, dan hubungan positif dengan guru semuanya mendukungnya. Meskipun demikian, studi ini membahas keterlibatan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, aksesibilitas infrastruktur dan fasilitas, dan ketidakmampuan guru tertentu. Gaya kepemimpinan situasional lebih demokratis dan fleksibel untuk diterapkan oleh kepala sekolah [9].

Pengembangan profesional guru diakui sebagai sarana utama untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa. Selain itu, pengembangan profesionalisme bagi guru merupakan hal yang sangat penting mengingat guru merupakan kunci utama bagi perubahan pendidikan dan pengembangan sekolah. Iklim sekolah mempengaruhi motivasi dan kinerja guru bertugas [10]. Kegiatan pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan dengan beberapa kegiatan seperti konferensi, pendidikan dan seminar, pelatihan atau workshop yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan lainnya. Pelatihan atau workshop adalah kegiatan mengembangkan kemampuan individu guru yang mendorong mereka menjadi lebih percaya diri dan berkemampuan dalam hidup dan pekerjaannya [11]. Penerapan model pelatihan berkaitan erat dengan kualitas proses

pelatihan. Model pelatihan memegang peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan proses pelatihan, artinya jika suatu desain model pelatihan dikembangkan secara baik dan melalui tahapan yang benar, berpeluang besar dapat dipergunakan secara maksimal dan dapat meningkatkan kualitas pelatihan. Salah satu model pelatihan yang banyak dikembangkan adalah model pelatihan andragogi. Dalam pelatihan andragogi, tutor berperan sebagai pembimbing dan fasilitator. Peran tutor sebagai pembimbing harus berusaha menghidupkan dan memberikan motivasi agar terjadi proses interaksi yang kondusif dengan peserta sehingga peserta berperan aktif dalam pelatihan. Oleh karena itu model pelatihan yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah model pelatihan andragogi. Adanya pandemi covid-19, merubah kebiasaan kegiatan tatap muka (*offline*) yang melibatkan banyak orang menjadi serba daring (*online*) melalui media internet. Fenomena ini juga terjadi pada penelitian ini workshop dilakukan secara *offline* sebelum pandemi dan dilakukan secara *online* selama masa pandemi. Workshop *online* maupun *offline* memiliki kelebihan dan kelemahan tersendiri. Secara teoritis workshop *offline* memberikan performa yang lebih baik daripada workshop *online*, dimana workshop *offline* memberikan kecepatan belajar yang lebih baik dibandingkan dengan workshop *online*. Sistem nyata atau *real time system* yang menggunakan data aktual atau data terus berkembang dan bervariasi membuat pembelajaran *offline* menjadi pembelajaran yang tidak efektif, dan pada kasus ini *online training* memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pembelajaran *offline*, terlepas dari itu semua pelatihan adalah baik untuk meningkatkan kompetensi guru [12].

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai asosiasi atau himpunan guru memegang peranan strategis untuk meningkatkan dan memperkuat kompetensi guru melalui diskusi dan pelatihan. Peran utamanya adalah memfasilitasi guru dalam bidang studi yang sama dalam bertukar pendapat dan pengalaman. Oleh karena itu, dengan melakukan pelatihan pada forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran guru diharapkan tidak hanya memperoleh pengetahuan dari pelatih atau mentor tetapi juga memperoleh pengetahuan dari diskusi dengan peserta MGMP lainnya. Kepemimpinan adalah proses mendorong upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama serta membujuk orang lain untuk memahami dan berkonsentrasi pada apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas dapat diselesaikan dengan sukses.

Peran strategis kepala sekolah sebagai pendidik ditekankan oleh komponen pendidik. Kepala sekolah harus mampu mengajar dan mengembangkan keterampilan anggota staf, instruktur, dan siswa. Selain itu, kepala sekolah perlu menunjukkan bahwa mereka berdedikasi untuk mendukung dan membina pengembangan profesional guru. Tugas kepala sekolah sebagai guru adalah menjalankan kepemimpinan [13]. Bagian dari dimensi manajer adalah kapasitas kepala sekolah untuk menjaga keutuhan organisasi sekolah agar visi dan tujuan sekolah dapat tercapai. Bagian dari dimensi manajer adalah kapasitas kepala sekolah untuk menjaga keutuhan organisasi sekolah agar visi dan tujuan sekolah dapat tercapai [14].

Guru adalah penentu keberhasilan dalam menciptakan Sumber Daya Manusia, akan tetapi kinerjanya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai penentu keberhasilan sekolah. Kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai atasan di sekolah. Ikhsandi dan Ramadan menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah yang akan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan [15]. Situmorang, dkk menyatakan bahwa kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting sekali memperhatikan sikap dan tingkah lakunya dalam mengambil keputusan, apalagi berhubungan dengan kompetensi guru [16].

Kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri seorang guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki sebagai bentuk pemenuhan standar kualitas yang harus dipenuhi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional [17]. Kompetensi guru terdiri dari 4 kompetensi, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru merupakan pendidik profesional yang bisa

membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik dalam mengevaluasi peserta didik menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai ilmu pengetahuan dan teknologi, berwawasan luas, serta mempunyai kepribadian atau akhlakul karimah [18].

Berbagai tugas guru yang dilakukan dengan tujuan mencerdaskan anak bangsa, adalah suatu kegiatan yang sangat cemerlang di lakukan oleh guru, adalah hal yang sangat cemerlang juga jika, segala usahanya tersebut di hargai oleh kepala sekolah sebagai pemimpin utama pengembangan kompetensi guru di sekolah. Banyaknya tugas yang harus diemban guru dihadapkan dengan berbagai karakter siswa yang bukan hanya satu atau 50 orang saja, akan tetapi guru banyak bertemu karakter siswa terkadang lebih dari 100 atau bahkan 1000 orang dalam sehari. Tugas seperti ini bukan hanya sehari saja yang dihadapi, akan tetapi setiap hari. Guru dengan lapang dada dan penuh semangat secara profesional menyelesaikan segala persoalan yang dihadapi siswa setiap hari. Mengupayakan bagaimana agar siswa lebih nyaman dalam belajar di sekolah, dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada kompetensi guru. Pencapaian dan kerja keras yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru akan menghasilkan kolaborasi yang sangat baik untuk kemajuan sekolah kedepannya dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berakhlakul karimah, selain dari pada meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas dengan bersikap terbuka kepada guru, dapat mengenali keahlian dan kemampuan guru, dapat berkomunikasi yang efektif, dukungan dan fasilitas yang lengkap sebagai bahan pembelajaran di sekolah.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Penelitian ini akan menjelaskan langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Indralaya Utara untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru. Metodologi deskriptif. Mengingat penjelasan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif tentang subjek, lingkungan, dan informan dengan menyusun data kata demi kata atau leksikal yang dikumpulkan sepanjang penelitian tanpa memerlukan perhitungan statistik. Data dikumpulkan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Indralaya Utara

Kepala sekolah perlu memiliki taktik yang tepat jika mereka ingin melihat peningkatan profesionalisme guru di sekolah mereka. Taktik ini meliputi pengembangan suasana belajar yang positif di kelas, menawarkan bimbingan kepada personel sekolah, mendukung semua guru, dan memperkenalkan rencana pelajaran yang menarik. Dalam kapasitas mereka sebagai kepala sekolah, mereka bertanggung jawab untuk mengelola fakultas, staf, dan siswa serta mengikuti perkembangan teknologi. Mereka harus menjadi panutan yang positif bagi orang lain. Dengan mendorong guru untuk menjadi lebih profesional dengan memberikan bimbingan dan supervisi, memperkuat disiplin mengajar mereka, dan melibatkan mereka dalam pelatihan guru tingkat lanjut, peneliti utama Sekolah Menengah Kejuruan di Indralaya Utara berharap dapat meningkatkan kinerja staf pengajar dan prestasi akademik siswa. Hal ini akan berdampak pada bagaimana guru mengelola kelas. Siswa akan menerima pembelajaran yang efektif dan efisien dari guru yang mampu mengelola kelas dengan baik. Ini berlaku untuk hal-hal seperti tata ruang, metode, media, dan strategi dan teknik pembelajaran.

Selain itu, berdasarkan temuan penelitian Susanto dan Muhyadi, menurutnya, Kepala sekolah dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kemampuan guru, terutama dalam hal kompetensi pedagogik dan profesional, antara lain: (1) Memberikan contoh dan

model untuk pengembangan perangkat pembelajaran kepada guru; (2) Memberi guru contoh penggunaan strategi pembelajaran; (3) Kepala sekolah menerapkan program moving class dalam pembelajaran; (4) Mengevaluasi alat pembelajaran dan pembelajaran guru. Peneliti dapat menyimpulkan dari uraian sebelumnya bahwa kepala sekolah perlu menunjukkan dedikasinya dalam mengembangkan kurikulum dan terlibat dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memahami dan memiliki keahlian ini sebelum mengajar guru bagaimana mengelola kegiatan pembelajaran dan menguasai kurikulum. Itu karena kepala sekolah akan berfungsi sebagai referensi dan tempat guru belajar.

3.2 Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajer sangat penting bagi organisasi karena mereka membantu mencapai tujuan melalui peningkatan kinerja guru dan pengembangan guru dengan berbagai macam pengetahuan. Sebagai manajer harus memiliki kemampuan. Peneliti dapat menyimpulkan dari uraian sebelumnya bahwa kepala sekolah perlu menunjukkan dedikasinya dalam mengembangkan kurikulum dan terlibat dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu manajer untuk menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, mengawasi, dan menilai tugas, menyelenggarakan pertemuan, memberikan keputusan, mengatur proses pendidikan, mengatur manajemen, siswa, staf, aset dan infrastruktur, serta anggaran [19]. Kepala sekolah harus siap untuk mengelola sekolah sebagai manajer. Saat mereka menerima sumber daya yang dapat mendorong perubahan dalam manajemen, kemampuan dan keinginan mereka akan muncul. Kepala sekolah perlu memiliki rencana yang matang untuk memotivasi semua guru agar berkolaborasi, memberi guru kesempatan untuk meningkatkan karir mereka, dan mendorong Partisipasi seluruh guru dalam program sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah akan memenuhi tugas dan fungsinya sebagai manajer. Karena, dari sudut pandang manajemen modern, kerjasama sangat penting bagi sebuah organisasi [20]. Kepala sekolah harus mempertimbangkan dan merencanakan tindakan dan program tujuan akademik dan non akademik. Program jangka menengah berlangsung tiga hingga lima tahun, sementara program jangka panjang berlangsung lebih dari lima tahun. Program jangka pendek, yang berlangsung satu tahun atau tahunan, termasuk dalam program tahunan dan luar sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah memerlukan kerangka kerja yang terdefinisi dengan baik untuk merencanakan dan mengawasi pelaksanaan program yang teratur dan metodis. Formulasi perencanaan dan pelaksanaannya membentuk proses perencanaan yang berkelanjutan. Perencanaan merupakan alat yang berguna untuk penyiaran dan pengendalian operasi karena berfungsi sebagai pedoman untuk pelaksanaannya [21].

Pada hakikatnya, perencanaan memberikan jawaban atas masalah seperti apa yang harus dilakukan, bagaimana, di mana, kapan, dan kapan. Kepala sekolah diharuskan membuat rencana tahunan sekolah untuk tahun ajaran mendatang. Selain itu, program tahunan sekolah, yang biasanya dibagi menjadi dua program (arahan), dibagi ke dalam rencana tahunan. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah perlu memiliki strategi untuk mendukung program sekolah, memberi kesempatan kepada instruktur untuk memajukan karir mereka, dan memotivasi semua guru untuk bekerja sama satu sama lain. Strategi-strategi ini meliputi: Untuk mendorong kerja sama antar guru, kepala sekolah harus memberikan prioritas utama untuk bekerja sama dengan guru dan pihak terkait lainnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan sekolah. Memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia di sekolah untuk memenuhi tujuan, visi, dan misi merupakan prasyarat bagi kepala sekolah. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan berupaya untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka. Kepala sekolah harus mampu berpikir analitis dan konseptual, mengelola berbagai masalah di kelas, dan secara konsisten ingin bertindak sebagai mediator dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh anggota staf sekolah mereka. Kedua, kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang sebagai

profesional. Mereka juga harus berusaha membuat keputusan terbaik untuk semua orang. Misalnya, berikan bawahan Anda kesempatan untuk meningkatkan karir mereka dengan mengadakan lokakarya dan penataran yang relevan dengan bidang mereka. Ketiga, sebagai kepala sekolah, mereka harus berusaha sekuat tenaga untuk mendorong seluruh tenaga keguruan untuk berpartisipasi dalam setiap aktivitas sekolah. Kepala sekolah dapat bergantung pada prinsip-prinsip ini dalam situasi seperti ini: tujuan, keunggulan, kesepakatan, kesatuan, persatuan, empirisme, keakraban, dan integritas.

Dari uraian sebelumnya jelas bahwa kepala sekolah membutuhkan kemampuan manajemen yang kuat agar dapat berfungsi sebagai manajer. Administrator harus memastikan bahwa setiap guru memiliki kewenangan yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab spesifik mereka. Mengelola sumber daya guru dengan baik. Kemampuan manajemen itu mencakup semua aspek penyelenggaraan pendidikan sekolah dan pengelolaan sumber daya guru.

3.3 Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah mengawasi berbagai tanggung jawab administratif yang berkaitan dengan administrasi sekolah, termasuk pembuatan, pencatatan, dan dokumentasi rencana pelajaran. Dalam kapasitasnya sebagai administrator, kepala sekolah mengawasi semua perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, penilaian, dan tindak lanjut yang terkait dengan sekolah. Pelaporan dan pertanggungjawaban juga bagian dari manajemen keuangan [22]. Administrasi keuangan, Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi pengelolaan kurikulum, arsip, serta gedung dan infrastruktur. Kepala sekolah harus mampu membangun dan meningkatkan semua fasilitas sekolah dalam kapasitasnya sebagai administrator, serta menyadari dan mengantisipasi perubahan dalam masyarakat, termasuk dalam kebijakan guru [11]

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat merumuskan bahwa kepala sekolah memiliki banyak tugas dan tanggung jawab sebagai administrator. Kepala sekolah harus dapat mengelola semua aspek pendidikan, termasuk akademik, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, keuangan dan pembiayaan, dan sebagainya. Ia dapat menjadi administrator yang baik juga kepala sekolah yang baik.

3.4 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Guru memiliki kewajiban utama untuk memastikan bahwa siswa belajar agar dapat mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian, pembelajaran sangat penting bagi berjalannya seluruh sistem pendidikan. Oleh karena itu, mereka harus memiliki pengetahuan dalam mengembangkan, menerapkan, dan mengaplikasikan program supervisi guru dalam kapasitas mereka sebagai kepala sekolah. Untuk membuat program supervisi guru, seseorang perlu meneliti kegiatan ekstrakurikuler, perpustakaan, laboratorium, ujian, dan program supervisi kelas. Agar guru dapat melaksanakan program supervisi, perlu juga merancang program supervisi klinis, non klinis, dan ekstrakurikuler. Namun, telah dikembangkan pula cara untuk menggunakan hasil supervisi guru guna meningkatkan pembelajaran di kelas. Kepala sekolah harus mengawasi dan membedakan informasi yang akurat dan tidak akurat agar dapat melaksanakan kewajibannya untuk memberikan bimbingan yang sesuai [11]. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi sebagai tindakan pengendalian dan pengawasan berdasarkan bukti yang diberikan di atas. Segala sesuatu yang diawasi dan dikelola harus dilakukan dengan menjalankan standar pendidikan umum. Untuk memastikan bahwa pembelajaran di sekolah mengikuti jadwal dan tujuan, supervisi sangat penting.

3.5 Kepala Sekolah Sebagai Leader

Salah satu unsur yang mendorong lembaga pendidikan untuk mewujudkan visi, tujuan, sasaran, dan sasarannya adalah kepemimpinan kepala sekolah (Leader). Hal ini dicapai dengan melaksanakan program-program yang direncanakan dan bertahap. Dengan demikian, mendorong orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai sasaran dapat

dilakukan melalui kepemimpinan. Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengelola sumber daya sekolah dalam sejumlah bidang, termasuk pengembangan kurikulum, pembelajaran, manajemen staf, keuangan, layanan siswa, hubungan sekolah-masyarakat, dan penciptaan iklim sekolah. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, kepala sekolah harus memiliki seperangkat kualitas tertentu, seperti kepribadian tertentu, seperangkat kemampuan dasar, pengalaman, dan pengetahuan profesional tertentu, di samping keterampilan administratif dan pengawasan yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan [23]. Staf, kemampuan pengambilan keputusan, keterampilan komunikasi, dan tujuan serta misi sekolah semuanya harus dipahami oleh kepala sekolah. Beberapa sifat yang dapat menjadikan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin adalah kejujuran, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko dan mengambil keputusan, berani menanggung biaya, murah hati, memiliki emosi yang stabil, dan memiliki kepribadian yang mengagumkan.

Dari uraian sebelumnya jelas bagi peneliti bahwa kepala sekolah berperan sebagai contoh. Ia harus menjadi contoh bagi semua orang, termasuk masyarakat luas selain pendidik, personel sekolah, dan murid. Dengan demikian, kemajuan sekolah didasarkan pada seberapa baik kepala sekolah mengawasi.

3.6 Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi karyawannya dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi tersebut antara lain lingkungan kerja yang baik, kedisiplinan, penataan tempat kerja, dan pemberian penghargaan yang sesuai. Strategi yang tepat harus dimiliki oleh kepala sekolah agar dapat memotivasi karyawannya untuk melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya dengan baik. Memberikan motivasi kepada karyawan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas mereka. Tata letak fisik tempat kerja, cara penataannya, penghargaan, disiplin, dorongan, dan tersedianya berbagai alat bantu pembelajaran melalui penciptaan pusat sumber belajar merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi ini [18]. Pendekatan yang ideal harus ada agar prinsip tersebut dapat menginspirasi staf pengajar untuk memenuhi tanggung jawab mereka yang beragam. Hal ini disebabkan oleh keyakinan kepala sekolah bahwa dengan memotivasi karyawan secara efektif dan efisien, pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga memungkinkan anggota stafnya menjadi inovatif dalam memberikan instruksi berkualitas tinggi. Peningkatan kualitas guru sebagian besar bergantung pada kapasitas kepala sekolah untuk menumbuhkan motivasi yang berhubungan dengan kinerja guru.

Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru terkait dengan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Menurut Soidah, pimpinan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah harus mempertimbangkan banyak hal, seperti sarana dan prasarana, anggaran, dan aspek fisik lainnya. Namun, kultur, kinerja, dan semangat kerja pendidik dan tenaga kependidikan juga harus diperhatikan. Masyarakat sekolah harus berprestasi tinggi agar program, visi, misi, atau tujuan menjadi bermakna. Oleh karena itu, peneliti memahami bahwa motivasi dari pemimpin dalam hal ini kepala sekolah dapat menyebabkan kinerja guru yang baik. Motivasi ini harus mampu meningkatkan kesadaran guru terhadap tanggung jawab mereka, menanamkan etika kerja, menumbuhkan semangat, dan menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan mereka.

3.7 Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Guna menjalin hubungan dengan lingkungan sekitar, mencari konsep baru, menggabungkan kegiatan, memimpin dengan memberi contoh bagi semua anggota staf, dan mengembangkan model pembelajaran mutakhir, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang dipikirkan dengan matang. Kepala sekolah yang inovatif akan mendekati pekerjaan mereka dengan cara yang patut dicontoh, disiplin, etis, rasional, kreatif, integratif, delegatif, dan pragmatis. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah perlu mampu mencari, mengidentifikasi, dan menggunakan berbagai jenis inovasi di lingkungan pendidikan mereka inovatif [13].

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti memahami bahwa kepala sekolah mengembangkan inovasi yang penting yang membantu meningkatkan kemampuan guru dan tentunya terkait dengan upaya memajukan sekolah. Karena guru adalah pekerjaan yang berkembang, tidak stagnan, inovasi diperlukan. Oleh karena itu, profesi guru harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan saat ini dengan memperbarui. Peneliti akan menguraikan hasil penelitian menggunakan teori yang relevan. Kepala sekolah SMK di Indralaya Utara harus mempraktekkan peran kepala sekolah dan kepemimpinan secara langsung agar peneliti dapat membahas temuan dan membandingkannya dengan studi sebelumnya. Peneliti menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan kemampuan guru. Penemuan ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Abdurrahman terhadap Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Purwakarta, ia melihat upaya kepala sekolah untuk meningkatkan mutu guru. Meskipun demikian, fokus penelitian ini adalah pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan profesional guru, dan sikap terhadap kepemimpinan. Lebih jauh, fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas guru dalam kapasitas sebagai inovator, manajer, pemimpin, administrator, dan inspirator. Hal ini konsisten dengan penelitian Faizah, dkk di Sekolah Menengah Kejuruan Indralaya Utara membahas pengembangan kompetensi guru; namun, penelitian tersebut tidak secara menyeluruh membahas kinerja guru. Sutina dan Mudarya di Sekolah Dasar Tinga-Tinga, berfokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru. Namun, ada perbedaan di sini: penelitian yang dilakukan melihat kepemimpinan kepala sekolah dari sudut pandang gaya, sikap, dan penggunaan alat dan lokasi penelitian, sedangkan penelitian ini hanya membahas beberapa aspek dari peran kepala sekolah. Studi lain yang membahas Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Pertama di Jabung Malang, membahas kepemimpinan kepala sekolah. Namun, penelitian sebelumnya berfokus pada guru yang memiliki kompetensi yang luar biasa baik dalam keilmuan (kompetensi profesional) maupun dalam proses pembelajaran (kompetensi pedagogik). Studi terbaru membahas Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional dalam Meningkatkan Kompetensi Guru dan Kinerja Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Bandung mengkaji berbagai cara kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kemampuan guru melalui kepemimpinan mereka, tetapi penelitian ini terutama berfokus pada upaya kepala sekolah untuk berkomunikasi dan memberikan insentif untuk meningkatkan kemampuan guru.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *pertama*, kompetensi pedagogik guru ditunjukkan dalam bentuk partisipasi aktif mengikuti seminar dan pelatihan, dan menggunakan teknologi dalam berinteraksi dengan siswa. Dilihat dari kompetensi kepribadian, guru berusaha menjadi panutan, bertindak sesuai dengan norma dan berkhairisma. Kompetensi sosial, ditunjukkan dalam bentuk aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran, untuk menjalin hubungan sosial dan profesional, memiliki hubungan yang baik dengan orang tua dan wali siswa serta masyarakat secara keseluruhan. Kompetensi profesional guru yaitu menguasai kemampuan dan keterampilan dasar pada mata pelajaran yang diampuh, meningkatkan kapasitasnya, dan terus berusaha untuk menguasai keterampilan komunikasi dan teknologi informasi. *Kedua*, kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berupaya meningkatkan kompetensi guru, diantaranya berkomitmen kuat menyusun kurikulum dan proses belajar mengajar, dengan mendorong guru untuk mempelajari Kurikulum Merdeka dan Kurikulum 2013, membuat Capaian Pembelajaran, modul ajar Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dan menguasai aplikasi online untuk penilaian. Sebagai manajer, ia bertanggung jawab mengelola semua sumber daya manusia, memberi guru kesempatan untuk meningkatkan kemampuan berbagai kegiatan yang harus diikuti, bertanggung jawab sebagai administrator untuk memastikan standar pendidikan nasional diterapkan, guru tertib administrasi, dan administrasi berjalan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Sebagai kepala sekolah melakukan supervisi berkala dengan mengunjungi setiap kelas

dan bertanya langsung kepada guru tentang aktivitas pembelajaran. Sebagai pemimpin, ia berusaha menunjukkan dirinya sebagai teladan dan panutan yang baik, dan mendisiplinkan guru. Ia berusaha menjadi kreatif dengan mendorong guru untuk menggunakan teknologi dan mempelajari sistem penilaian online. Selain itu, mewajibkan semua guru, aktif berpartisipasi dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kepala sekolah mendorong menguasai teknologi untuk membantu guru dalam pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- [1] R. Kanada and F. Febriyanti, "Strategi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan: Usaha Sekolah Bertahan Dalam Persaingan," *El-Idare J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 8, no. 2, pp. 23–32, 2022, doi: 10.19109/elidare.v8i2.14383.
 - [2] Yulizar and Siswanto, "Evaluasi Penerapan Kurikulum Mandiri Tingkat Negara Sekolah Tahun Pelajaran 2022/2023 di Kabupaten Belitung, Bangka Belitung," *J. Sos. Int.*, no. 1c, pp. 12–19, 2022.
 - [3] A. Mushthofa, M. A. Khizbullah, and R. A. Ramadhani, "Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru," *Southeast Asian J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 35–44, 2022, doi: 10.21154/sajiem.v3i1.81.
 - [4] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya, 2020.
 - [5] S. Susanti, B. Lian, and Y. Puspita, "Implementasi Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Pendidikan Karakter Peserta Didik," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 4, no. 2, pp. 1644–1657, 2020, doi: 10.31004/jptam.v4i2.629.
 - [6] P. A. Wulandari and Sofiandi, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Manajemen Supervisi Kepala Sekolah," *J. Al-idarah*, vol. 2, no. 2, pp. 64–73, 2023.
 - [7] D. O. Nadia, N. Suhaili, and Irdamurni, "Peran Interaksi Sosial Dalam Perkembangan Emosional Anak Sekolah Dasar," *J. Pendas*, vol. 08, no. 1, pp. 2727–2738, 2023.
 - [8] W. Puspita, "Pentingnya Analisis Lingkungan Internal bagi Pencapaian Tujuan Lembaga Pendidikan Islam," *J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 2, 2016, [Online]. Available: <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
 - [9] M. I. Kirom and S. Susilo, "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kediri," *J. Intelekt. J. Pendidik. dan Stud. Keislam.*, vol. 9, no. 2, pp. 203–216, 2019, doi: 10.33367/ji.v9i2.1020.
 - [10] A. Husnah, E. Harapan, and R. Rohana, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas," *J. Manaj. Pendidik. J. Ilm. Adm. Manaj. dan Kepemimp. Pendidik.*, vol. 3, no. 1, pp. 19–30, 2021, doi: 10.21831/jump.v3i1.38599.
 - [11] Nurlaila and L. P. Lestari, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Palembang: Puspita Jaya Barokah, 2025.
 - [12] H. Suwardana, "Revolusi Industri 4. 0 Berbasis Revolusi Mental," *JATI UNIK J. Ilm. Tek. dan Manaj. Ind.*, vol. 1, no. 1, p. 102, 2018, doi: 10.30737/jatiunik.v1i2.117.
 - [13] D. Mariana, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 5, no. 20, pp. 10228–10233, 2021, [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2606>
 - [14] T. Kurnia and S. Suryana, "Implementasi Fungsi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Karawang," *al-fikrah J. Manaj. Pendidik.*, vol. 8, no. 2, p. 119, 2020, doi: 10.31958/jaf.v8i2.2471.
 - [15] Ikhsandi, M. R. H. dan Ramadan, and Z. Hadikusuma, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," *J. Basicedu*, vol. 5, no. 3, 2021.
 - [16] F. R. Situmorang, G. Manik, E. L. B. Berutu, and I. Gea, "Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dan Efisien," *J. Pendidik. Sos. dan Hum.*, vol. 2, no. 2, 2023.
 - [17] A. Rahman, "Analisis Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru," *J. Pendidik. Tembusai*, vol. 6, no. 1, 2022.
 - [18] M. Astuti and F. Ismail, *Pengantar Kurikulum Pendidikan Agama Islam Referensi untuk*
-

- Perguruan Tinggi Kependidikan Islam*. Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia: Puspita Jaya Barokah, 2025.
- [19] J. Zhahira, Shalahudin, and Jamilah, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 291–296, 2022, doi: 10.54371/jiip.v4i4.272.
- [20] S. R. Ismiatun, N. Neliwati, and K. Khairuddin, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kerja Sama dengan Dunia Industri," *Munaddhomah J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 1, pp. 61–72, 2023, doi: 10.31538/munaddhomah.v5i1.766.
- [21] W. Puspita, *Manajemen Laboratorium untuk Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- [22] A. S. Irfani, *Manajemen Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020.
- [23] K. Kartini and S. Susanti, "Supervisi Klinis Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Pembelajaran," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 4, no. 2, p. 160, 2019, doi: 10.31851/jmksp.v4i2.2905.
-