

**MODEL MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI SMP NUR ADIA TANJUNG SELAMAT DELI SERDANG.**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh

ARNISA NADDYA

NPM. 2120060133



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : ARNISA NADDYA
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060133
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : MODEL MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU DI SMP NUR ADIA
TANJUNG SELAMAT DELI SERDANG

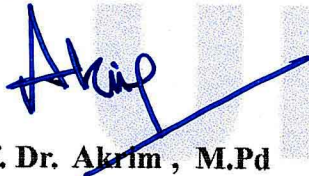
Pengesahan Tesis

Medan, 26 Maret 2024

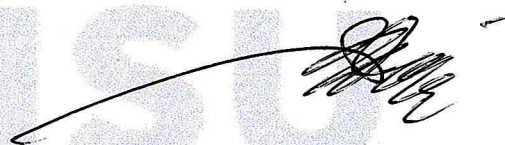
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Akrim, M.Pd



Dr. Lilik Hidayat, M.Pd.

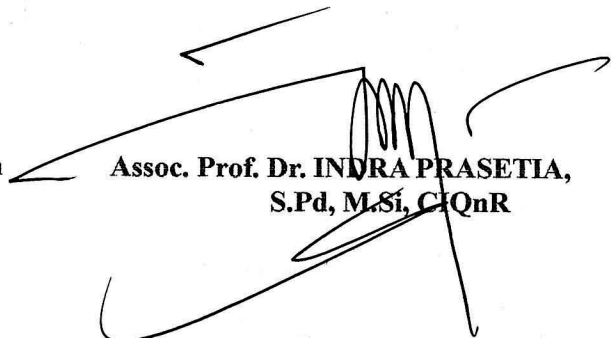
Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H, M.Hum



**Assoc. Prof. Dr. INDIRA PRASETIA,
S.Pd, M.Si, CIQnR**

PENGESAHAN

**MODEL MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI SMP NUR ADIA TANJUNG SELAMAT DELI SERDANG**

ARNISA NADDYA

2120060133

Program Studi: Magister Manajemen

Tesis ini sudah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Pada Hari Selasa, Tanggal 26 Maret 2024

Komisi Penguji

1. **Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd. M.Si, CIQnR** 1.
Ketua
2. **Dr. ASTRI NOVIA SIREGAR, SE.I, M.Pd.** 2.
Sekretaris
3. **Prof. Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd. CIQnR, CIQaR** 3.
Anggota

SURAT PERNYATAAN

MODEL MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMP NUR ADIA TANJUNG SELAMAT DELI SERDANG

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan 26 Maret 2024

Penulis



ARNISA NADDYA

NPM :2120060133

Model Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang

Arnisa Naddya^{1*}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Model Manajemen Kepala Sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.. dengan jenis penelitian kualitatif, penelitian dilaksanakan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Dengan menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi dan menggunakan teknik analisis data penyajian data, reduksi data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model perencanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru terlibat dalam strategi formal yang mana di rencanakan dan di terapkan pada SMP Nur Adia Tanjung Selamat meliputi kepemimpinan sebagai pendidik kepemimpinan manajer dan kepala sekolah sebagai pemimpin. Pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah harus tepat sasaran dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan Kompetensi guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Guru membimbing semua guru mata pelajaran yang berkaitan dengan peningkatan prestasi dengan mengadakan penilaian serta pengendalian terhadap kinerja dan Kompetensi guru secara periodik dan berkesinambungan, mengizinkan untuk guru-guru mengikuti pendidikan pelatihan agar kemampuan guru makin bertambah dan melaksanakan pembelajaran bernuansa yakni penuh kasih sayang sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa. Pengevaluasian kepala sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf guru yang berada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Pengevaluasian yang dilakukan adalah melakukan Pendekatan-pendekatan dengan cara mengakrabkan diri dengan guru, misalnya berkunjung ke ruang guru.

Key word: manajemen kepala sekolah, kompetensi profesional guru

Principal Management Model in Developing Teacher Professional Competence at Nur Adia Tanjung Selamat Middle School, Deli Serdang.

Arnisa Naddya

Abstract

The study was done to find out the Principal's Management Model in developing teacher professional competence at Nur Adia Tanjung Selamat Middle School, Deli Serdang.. using qualitative research, the research was carried out at Nur Adia Tanjung Selamat Middle School, Deli Serdang. By using data collection methods of observation, interviews and documentation as well as using data analysis techniques for presenting data, reducing data and drawing conclusions. The results of the research show that the principal's management planning in developing teachers' professional competence is by involving Planning the school principal's management planning model in developing the professional competence of teachers involved in formal strategy which is planned and implemented at Nuradia Tanjung Selamat Middle School, including leadership as an educator, leadership as a manager and the principal as a leader. The implementation of Principal Management must be on target with the division of work that has been determined. Relating to teacher competency at Nur Adia Tanjung Selamat Middle School. The teacher guides all teachers in subjects related to increasing achievement by conducting periodic and continuous assessments and control of teacher performance and competency, allowing teachers to take part in educational training so that teachers' abilities increase and carrying out nuanced learning, namely full of love, so that they can increase achievement. students. The principal's evaluation encourages teachers to be creative and innovative by taking several approaches to teachers and teaching staff at Nuradia Tanjung Selamat Middle School. The evaluation carried out is taking approaches by familiarizing oneself with the teacher, for example visiting the teacher's room.

Keyword: school principal management, teacher professional competence

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **Model Manajemen Kepala Sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.**

Syalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan islam.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk suami tercinta Normansyah Rifani Simatupang, S.T yang selama ini telah memberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan dalam setiap urusan penulis, sehingga dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta Ketiga anak saya yang bernama Nadin Tanisha S, Arsakha Al

Radinka S, Kirei Shahira S dan kedua orang Tua saya Alm H. Suyadi, Ibunda tercinta Hj. Rohana, Abang dan Kakak tersayang.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triono Eddy S.H M,Hum**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku ketua program studi magister manajemen pendidikan tinggi program studi manajemen pendidikan tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
4. **Bapak Prof.Dr.Akrim, M.Pd**, selaku dosen pembimbing Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
5. **Bapak Dr. Lilik Hidayat, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis ke II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.
Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali do'a dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Wassalamualaikum wr.wb

Deli Serdang, Maret 2024

Arnisa Naddya

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritik.....	10
2.1.1 Manajemen Kepala Sekolah.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Pengertian Kepala Sekolah.....	11
2.1.1.3 Tugas Kepala sekolah.....	13
2.1.1.4 Tanggung Jawab Kepala Sekolah	14
2.1.2 Kompetensi Profesional Guru	17
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Professional Guru	17
2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi Profesional Guru	19
2.1.2.3 Indikator Kompetensi Profesional Guru	21
2.2 Kajian Peneltian yang Relevan	24
2.3 Kerangka Konseptual.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Subjek dan Objek Penelitian	29
3.3 Tempat dan Waktu	30
3.4 Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Teknik Analisa Data.....	33
3.7 Keabsahan Data	34

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	36
4.1 Deskripsi Penelitian	36
4.1.1 Sejarah SMP Nur Adia	36
4.1.2 Visi, Misi ,Tujuan	36
4.2 Temuan Penelitian	37
4.2.1 Perencanaan Manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi professional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.....	37
4.2.2 Pelaksanaan Manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi professional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.....	48
4.2.3 Pergevaluasian Manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi professional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang	52
4.3 Pembahasan	57
4.3.1 Perencanaan Manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi professional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.....	58
4.2.2 Pelaksanaan Manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi professional guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat	59
4.2.3 Pergevaluasian Manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi professional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.....	62
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	 64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Implikasi.....	65
5.3. Saran	67
Daftar Pustaka	

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Rencana Penelitian

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar 3.1 Triangulasi Metode

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha meningkatkan profesionalisme guru tentunya dipengaruhi banyak faktor diantaranya kondisi dan budaya tempat bekerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik, kepemimpinan, motivasi kerja. Maduratna (2013: 74-75) pujian, penghargaan, ucapan terima kasih dari pimpinan dan rekan sejawat. Tilaar (2002: 86), mengatakan dalam kaitan pengembangan kualitas profesional guru, maka sekolah hendaknya mampu mengembangkan nilai-nilai yang diyakini dan dijadikan standar kerja bagi semua warga sekolah dan pada gilirannya diharapkan dapat menunjukkan kualitas kerja yang optimal dalam tugasnya.

Menurut Samani (2019: 11) Sosok utuh kompetensi guru profesional mencakup: pertama kemampuan mengenal secara mendalam peserta didik yang dilayani, kedua penguasaan bidang studi secara keilmuan dan kependidikan, yaitu kemampuan mengemas materi pembelajaran kependidikan, ketiga kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik yang meliputi: a) perancangan pembelajaran, b) pelaksanaan pembelajaran, c) penilaian proses dan hasil pembelajaran, d) pemanfaatan hasil penilaian terhadap proses dan hasil pembelajaran sebagai pemicu perbaikan secara berkelanjutan, dan keempat pengembangan profesionalitas berkelanjutan. Usman, dkk (2018: 5) efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tergantung kepada kemampuan bekerjasama dengan seluruh warga sekolah, serta

kemampuannya mengendalikan pengelolaan sekolah untuk menciptakan proses belajar mengajar.

Keempat wilayah kompetensi ini dapat ditinjau dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang merupakan kesatuan utuh tetapi memiliki dua dimensi tak terpisahkan yaitu dimensi akademik (kompetensi akademik) dan dimensi profesional (kompetensi profesional).

Peningkatan profesionalisme guru, mencakup tentang terlaksananya pemetaan kebutuhan guru, pengajuan kebutuhan guru, penugasan guru, penilaian guru, pembinaan dan pengembangan guru serta pelaporan guru di sekolah. Sedangkan menurut Mulyasa E. Mulyasa, (2017: 13) , peningkatan kemampuan profesional guru bukan hanya sekedar pembinaan yang bersifat aspek-aspek administratif kepegawaian tetapi harus lebih kepada peningkatan kemampuan profesionalannya dan komitmen sebagai pendidik.

Berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru, Pemerintah telah mengeluarkan acuan dan pedoman dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 1 ayat (1) memberikan pengertian bahwa: Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Standar Nasional Pendidikan tersebut meliputi : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Pasal 12 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah dinilai kinerjanya secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif selama 4 tahun yang akan dijadikan dasar bagi promosi atau demosi yang bersangkutan.

Sebagaimana hasil penelitian tarhid, 2017. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang kepala sekolah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan sekolahnya maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga pendidik sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh, ataupun mengajar. Guru harus memiliki integritas dan kepribadian yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar karena tugas guru bukan hanya mengajar tetapi juga menanamkan nilai-nilai dasar pengembangan karakter siswa.

Selain dari pengembangan kompetensi profesional guru tidak lepas dari keterlibatan kepala sekolah sebagai pengelola. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas

penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa peningkatan profesionalisme pada level satuan pendidikan merupakan tanggung jawab langsung dari kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer sekolah. Karena itu, organisasi penjaminan profesionalisme pendidik pada satuan pendidikan berada langsung di bawah tanggung jawab kepala sekolah.

Dengan demikian jelas bahwa peningkatan profesionalisme pendidikan di sekolah, termasuk profesionalisme guru merupakan tanggung jawab langsung dari kepala sekolah. Kepala sekolah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh pengelolaan atau manajerial sekolah. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2017) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses.

Realitanya masih banyak guru agama Islam yang telah memenuhi kualifikasi dan tersertifikasi pendidik, namun kompetensi yang dimiliki masih jauh dari harapan untuk mampu menghasilkan anak didik yang memiliki kemampuan integratif antara kognitif, afektif dan psikomotorik. Kondisi tersebut juga terjadi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat, dimana banyak guru yang telah memenuhi kualifikasi dan tersertifikasi pendidik, namun kemampuan kompetensi professional masih sangat rendah.

Contoh masih kurangnya pemahaman karakteristik peserta didik dari aspek sosial, kultural, dan intelektual, belum maksimalnya pemanfaatan media dan sumber belajar karena terbatasnya media belajar yang ada di sekolah, masih

rendahnya pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dan penulisan karya ilmiah dan masih minimnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang di ajarkan.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Nur Adia bahwa guru-guru banyak yang diberikan supervisi, seminar karena sebagai pengajar dan pembelajaran untuk mengikuti pelaksanaan kurikulum yang sudah di tentukan. Hal ini dilakukan agar informasi yang diperoleh guru menjadi lebih baik. Model manajemen dari kepala sekolah untuk kompetensi profesional guru adalah pengetahuan dan keterampilan,. Sebab guru sebagai aktor utama. Sehebat apapun teknologi berkembang, keberhasilan implementasinya tergantung pada guru dalam proses pembelajaran.

Begitupun kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai-nilai yang di gabungkan dengan religi jelas akan memberi kesadaran kepada guru atas tugas dan tanggung jawab dalam berkerja, akan tetapi nilai-nilai kepemimpinan seperti pengembangan model-model pembelajaran inovatif belum diterapkan di SMP Nur Adia. Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas sekolah, maka meningkat pula tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah. Kepala Sekolah diharapkan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai manajer dan leader. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab sepenuhnya untuk mengembangkan seluruh sumber daya sekolah.

Kenyataannya, masih banyak kepala sekolah dalam menetapkan program pengembangan kompetensi profesionalisme guru tidak menggunakan strategy

formulation, strategy implementation, dan strategy evaluation. Sehingga program-program pengembangan profesionalisme guru tidak sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Tetapi di SMP Nur Adia. terkait tentang strategi pengembangan profesionalisme guru agama Islam sudah direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi bersama-sama antara sekolah, dan guru itu sendiri. Langkah-langkah strategi yang ditempuh meliputi, strategi formulasi. Perencanaan yang ditempuh meliputi penyusunan strategi program (program strategy), strategi pendukung sumber daya (resource support strategy) dan strategi kelembagaan.

Problematika tersebut salah satunya disebabkan karena pengembangan diri (self assessment) belum menjadi kebutuhan guru, minimnya seminar dan pelatihan pendidikan baik yang diprakarsai pemerintah daerah dan instansi terkait tentang peningkatan skill pembelajaran. Disamping itu juga dipengaruhi oleh belum tercukupinya secara maksimal media dan sarana prasarana pembelajaran. Jadi pengembangan profesionalisme guru dipengaruhi oleh faktor majemuk. Faktor yang satu saling berpengaruh terhadap faktor yang lainnya. Namun demikian, faktor yang paling penting adalah guru itu sendiri, karena hitam-putihnya proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh profesionalisme gurunya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan refleksi awal penelitian tentang berbagai manajemen kepala sekolah Berbagai strategi peningkatan profesionalisme guru. Keadaan inilah yang melatar belakangi penelitian tentang bagaimana **Model manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.**

1.2 Fokus Penelitian

Adapun akan menjadi fokus penelitian adalah perencanaan , pelaksanaan dan evaluasi model manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran latar belakang masalah diatas maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Bagaimana perencanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan

Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang?

1.2.2 Bagaimana pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan

Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang ?

1.2.3 Bagaimana evaluasi manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan

Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui perencanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang

1.3.2 Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang

1.3.3 Untuk mengetahui evaluasi manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat deli Serdang

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

- a. Pengawas sekolah, sebagai bahan evaluasi terhadap manajemen kepala sekolah dalam bekerja sehingga yang telah dilaksanakan menjadi panutan. Sebagai bahan acuan dalam pembuatan program kerja dan Sebagai acuan terhadap hal hal apa saja yang menyangkut kompetensi profesional guru.
- b. Kepala sekolah, adalah sebagai acuan yang dijadikan SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Sebagai sekolah percontohan dalam menjunjung tinggi kompetensi profesional guru.
- c. Bagi Guru, akan menjadi bahan acuan dalam mencintai pekerjaan dan memantapkan diri untuk menyadarkan bahwa Kompetensi profesional guru itu adalah awal menyadari mencintai pekerjaan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan informasi bahwa manajemen kepala sekolah sangat penting di terapkan dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

- b. Untuk memberikan informasi kegiatan dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

- c. Kepala sekolah, adalah sebagai acuan untuk mengembangkan SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai sekolah berkomitmen dalam keprofesionalan guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritik

2.1.1. Manajemen Kepala Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Sulasmil Emilda (2021) Pengertian manajemen segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dalam mengatur sesuatu yang sedang dikerjakan baik individu maupun kelompok. Manajemen dinilai sangat penting dalam mencapai sesuatu yang sudah di rencanakan atau ditentukan baik individu maupun kelompok. Syafaruddin, Nasution (2017:89) berpendapat bahwa manajemen ialah proses memperoleh tindakan melalui usaha orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Saefullah (2018:1) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, dan mengelola. Menurut Hikmat (2017:54) manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage*, yaitu mengatur dan mengelola. Dimaksudkan bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola lembaga atau organisasi. Menurut Endin dalam bukunya, “istilah manajemen, berasal dari bahasa Perancis kuno, *manajement*, yang artinya seni melaksanakan dan mengatur.

Dari semua pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan intinya manajemen adalah cara orang untuk mengatur atau mengelola, dan dapat membantu

menangani masalah waktu dan hubungan dengan manusia lain ketika hal tersebut muncul dalam organisasi, guna menciptakan masa depan yang lebih baik. Manajemen juga mempunyai fungsi – fungsi utama dalam tugasnya. Agar proses pembelajaran bisa berjalan dengan baik, perlu juga diketahui fungsi-fungsi manajemen seperti yang dikemukakan Kurniawan dan Machali (2013:23), yaitu:

1. *Planning (Perencanaan)*. Adalah proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. *Organizing (Pengorganisasian)* Adalah suatu kegiatan pengaturan atau pembagian pekerjaan yang dialokasikan kepada sekelompok orang atau karyawan yang dalam pelaksanaannya diberikan tanggungjawab dan wewenang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
3. *Actuating (Penggerakan)* Adalah upaya untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga kerja serta mendayagunakan fasilitas yang adayang dimaksud untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama.
4. *Controlling (Pengawasan)* Adalah proses pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya yang terlihat dalam rencana.

2.1.1.2 Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan sekolah menurut wahjosumidjo (2017:83) mengatakan kepala diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan demikian secara sederhana kepala

sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini maka kemampuan seseorang juga akandituntut, tak lebih dari seorang pemimpin. Dalam sebuah organisasi pendidikan akan dipimpin oleh kepala sekolah, seorang kepala sekolah akan mampu menunjukkan kualitas dalam mengelola organisasi tersebut.

Kemampuan kepala sekolah dalam hal melaksanakan sub kompetensinya penyusunan program dan pengambilan keputusan, maka kepala sekolah harus mampu menunjukkan unjuk kerjanya yaitu untuk mengambil keputusan secara terampil dapat dicapai melalui kemampuan untuk menjanging informasi yang berkualitas sebagai bahan untuk mengambil keputusan. Kepala sekolah sebagai "*leader*" di sekolah, maka dalam menjalankan roda kepemimpinanya dapat menggunakan strategi dan manajemen yang tepat, sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tantangan yang berat, untuk itu kepala sekolah memiliki persiapan yang matang dan memadai. Bila dihubungkan dengan keadaan saat ini dimana kepala sekolah harus memiliki cirri khas serta kedekatan yang mampu merangkul bawahan untuk pencapaian tujuan dari pendidikan. Danim dan Suparno (2019:47) menyatakan kepala sekolah sebagai pemimpin adalah subjek yang harus

melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntutan atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Kemampuan kepala sekolah tersebut adalah dapat berbentuk laporan maupun dalam bentuk dedikasi sesuai dengan tugas dan pokok fungsi kepala sekolah.

Dengan demikian adalah tepat sebagaimana dikatakan Mulyasa (2016:67) dalam bukunya yang berjudul “menjadi kepala sekolah profesional” yakni tugas kepala sekolah bagi pimpinan angkatan bersenjata. Jika dalam angkatan bersenjata ada istilah “tidak ada prajurit yang bersalah” maka dalam pendidikan pun tidak ada tenaga pendidikan yang salah.

2.1.1.3 Tugas Kepala sekolah

Setidaknya ada delapan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah untuk bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. *Pertama* memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas terlaksananya seluruh kegiatan yang mendukung tercapainya sekolah/pendidikan. *Kedua* memiliki kemampuan untuk memotivasi orang untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas. *Ketiga* memiliki rasa percaya diri, keteladanan yang tinggi dan kewibawaan. *Keempat* dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. *Kelima* mampu membimbing, mengawasi dan membina bawahan (guru) sehingga masing-masing guru memperoleh tugas yang sesuai dengan keahliannya. *Keenam* berjiwa besar, memiliki sifat ingin tahu dan memiliki pola pikir yang berorientasi jauh ke depan. *Ketujuh* berani

dan mampu mengatasi kesulitan. *Kedelapan* selalu melakukan inovasi di segala hal menjadi tuntutan yang di miliki oleh seorang kepala sekolah.

Kedelapan kompetensi diatas merupakan syarat ideal kepala sekolah dalam membangun pendidikan ditengah-tengah tuntutan jaman dan tuntutan masyarakat. Jika kedelapan kompetensi ideal tadi belum bisa terpenuhi maka ideal minimal seorang kepala sekolah adalah memiliki idealisme memajukan profesionalisme guru, memajukan kreatifitas siswa dan membangun soft skill komunitas sekolah yang di pimpinnya.

Siapapun kepala sekolah yang memimpin suatu sekolah apabila mampu melakukan komunikasi yang baik dengan semua pihak, maka penilaian yang umum di berikan oleh guru, siswa, staf dan masyarakat sudah cukup untuk menyatakan bahwa kepala sekolah tersebut adalah kepala sekolah yang ideal. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang di berikan tugas untuk memimpin dan mengelolah baik secara administrasi dan karakter yang bertujuan mencapai visi dan misi sekolah tersebut.

2.1.1.4 Tanggung Jawab Sekolah

Mulyas (2013: 25) Tanggung Jawab Kepala Sekolah Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Th. 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Menuru Dirawat (2018: 80) tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dapat digolongkan kepada dua bidang,:

a. Pengelolaan pengajaran Pengelolaan pengajaran ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain:

- 1) Pemimpin pendidikan hendaknya menguasai garis-garis besar program pengajaran untuk tiap bidang studi dan tiap kelas,
- 2) Menyusun program sekolah untuk satu tahun,
- 3) Menyusun jadwal pelajaran,
- 4) Mengkoordinir kegiatan – kegiatan penyusunan model satuan pengajaran,
- 5) Mengatur kegiatan penilaian,
- 6) Melaksanakan norma – norma kenaikan kelas,
- 7) Mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar murid, mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah,
- 8) Mengkoordinir program non kurikuler,
- 9) Merencanakan pengadaan,
- 10) Memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan sekolah dan alat-alat pelajaran.

b. Pengelolaan kepegawaian

Termasuk dalam bidang ini yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf sekolah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi,

penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etik jabatan.

c. Pengelolaan kemuridan

Dalam bidang ini kegiatan yang nampak adalah perencanaan dan penyelenggaraan murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok (grouping), perpindahan dan keluar masuknya murid-murid (mutasi), penyelenggaraan pelayanan khusus (special services) bagi murid, mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin murid, pengaturan organisasi siswa, masalah absensi, dan sebagainya.

d. Pengelolaan gedung dan halaman

Pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah, keindahan serta kebersihan umum, usaha melengkapi yang berupa antara lain gedung (ruangan sekolah), lapangan tempat bermain, kebun dan halaman sekolah, meubel sekolah, alat-alat pelajaran klasikal dan alat peraga, perpustakaan sekolah, alat-alat permainan dan rekreasi, fasilitas pemeliharaan sekolah, perlengkapan bagi penyelenggaraan khusus, transportasi sekolah, dan alat-alat komunikasi,

e. Pengelolaan keuangan

Dalam bidang ini menyangkut masalah-masalah urus gaji guru-guru dan staf sekolah, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah dan uang alat-alat murid-murid, usaha-usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan

pertemuan dan perayaan serta keramaian.

f. Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat

Untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua murid-murid, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara sekolah-rumah- dan lembaga-lembaga sosial.

2.1.2 Kompetensi Profesional Guru

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Sebagai jabatan profesional pekerjaan guru memerlukan latihan secara sistematis dan ilmiah sama halnya jabatan profesional lainnya seperti dokter, insinyur, ahli hukum dan lain-lain. Dalam dunia pendidikan, tak dapat disangkal bahwa terselenggaranya pendidikan yang bermutu sangat tergantung kepada guru yang bermutu pula. Sebab hanya dengan guru yang bermutu dapat menyelenggarakan tugasnya secara memadai. Tugas umum guru adalah mencerdaskan bangsa dalam arti yang seluas-luasnya, mengembangkan pribadi-pribadi manusia Indonesia seutuhnya serta membentuk ilmuwan dan tenaga ahli.

Guru yang bermutu atau yang baik adalah guru yang memiliki syarat-syarat kepribadian dan syarat-syarat kemampuan teknis keguruan. Profesi guru bukan tidak bisa dikerjakan oleh setiap orang. Setiap orang dapat menjadi guru dan sekaligus guru yang baik atau yang bermutu. Hal itu semua tentu sangat tergantung kepada kemauan, ketekunan, dan usaha yang bersangkutan untuk menguasai berbagai kompetensi yang diperlukan dalam tugasnya.

Secara ideal, seorang guru mempunyai tugas ganda yaitu sebagai pendidik dan pengajar. Sebagai pendidik cakupan tugasnya menyangkut pembinaan pribadi, pengembangan sikap moral yang dikehendaki oleh masyarakat pada umumnya dan juga yang memberi ciri pada seorang warga negara, Tim IKIP Jakarta dalam Ilyas (2022) Sebagai pengajar, guru bertugas untuk mengembangkan pengetahuan serta berbagai keterampilan yang diperlukan bagi setiap orang agar dapat bekerja, berpikir, bertindak, bertindak, berkomunikasi, serta melakukan tugas-tugas sehari-hari.

Keseluruhan kompetensi guru dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Beberapa para ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan “payung” karena telah mencakup semua kompetensi lainnya, sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut bidang studi keahlian.

Dengan demikian, kehidupan orang tersebut bermanfaat bagi dirinya dan kehidupan masyarakat sekitarnya. Secara singkat dapat dikatakan seorang guru harus memiliki kompetensi mendidik dan kompetensi mengajar. Agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka guru harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi pribadi anak didik secara keseluruhan maupun berkembangnya kognisi, sikap, dan tingkah laku atau keterampilan anak didiknya. Kemampuan-kemampuan inilah yang dimaksudkan sebagai kompetensi. Pada garis besarnya, sebagai pendidik dan

pengajar, seorang guru perlu memiliki kompetensi personal, kompetensi social, dan kompetensi professional.

2.1.2.2 Karakteristik kompetensi Profesional Guru

Kompetensi personal adalah kemampuan dan ciri-ciri yang ada pada diri guru, dan yang dapat mengembangkan kondisi belajar sehingga hasil belajar dapat di capai dengan lebih efektif. Termasuk dalam katagori kompetensi personal adalah ciri-ciri tingkah laku guru atau keperibadian guru itu sendiri yang dapat di jadikan panutan anak didik dalam proses belajarnya Tim IKIP Jakarta dalam ilyas (2022). Seorang guru seharusnya memiliki keperibadian yang baik dan terpuji, sehingga menumbuhkan rasa percaya pada diri anak didiknya.

Apa yang akan diajarkan hendaknya diyakini oleh anak didiknya karena akan memberikan manfaat besar diri anak didiknya tersebut. Seorang guru sebaiknya dapat memberikan contoh yang baik dan bermanfaat bagi kehidupan anak didiknya. Sementara itu seorang guru juga seharusnya dapat membangkitkan minat dan semangat pada diri anak didiknya untuk selalu melangkah maju demi mencapai kehidupan yang lebih baik. Seorang guru juga dapat memberikan pengarahan bagi anak didiknya untuk melangkah kearah yang benar dan yang akhirnya dapat memberikan kehidupan yang lebih baik bagi dirinya, maupun bagi kehidupan yang sejahtera bagi masyarakat sekitarnya.

Kompetensi berikutnya adalah kompetensi sosial yakni kemampuan guru yang realisasinya memberi manfaat bagi pemenuhan yang diperlukan oleh

masyarakat. Jadi dalam hal ini terdapat kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Kompetensi sosial ini tidak selalu menghasilkan sesuatu sumber pendapatan bagi guru. Kadang-kadang kegiatan ini sifatnya sesuatu yang disumbangkan oleh seorang guru yang terpanggil untuk melakukan sesuatu demi kesejahteraan anggota masyarakatnya Tim IKIP Jakarta 1987: 12 dalam Ilyas (2022).

Jadi kompetensi sosial dapat menghasilkan suatu sumber penghasilan suatu sumber penghasilan baru bagi seorang guru, tetapi juga karena sifatnya yang sosial itu, guru berhak menggunakan kompetensinya tersebut sebagai pengabdian terhadap masyarakat.

Kompetensi lainnya yang tidak kalah pentingnya adalah kompetensi profesional dari seorang guru. Kompetensi ini dasarnya adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru sebagai pengajar yang baik. Sebagai pengajar, seorang guru harus memiliki kemampuan dasar tentang apa atau materi atau bahan pelajaran yang akan diajarkan. Jadi dalam hal ini adalah kemampuan guru tentang penguasaannya terhadap ilmu atau pengetahuan, baik yang teoretis maupun yang praktis. Yang termasuk dalam kompetensi profesional adalah kemampuan guru untuk mentransfer atau mentransformasikan ilmu dan pengetahuan yang diajarkannya tersebut.

Jadi, menyangkut penguasaan proses atau metodologis, didaktis, dan psikologis, serta pengetahuan tentang keterampilan pengelolaan pembelajaran (Tim IKIP Jakarta 1987: 13). Dalam Ilyas (2022) Karena pada dasarnya

ruang tugas guru adalah pengembangan potensi yang terdapat pada diri anak didiknya, maka di samping pengetahuan metodologis, guru juga harus memiliki kemampuan menguasai berbagai prinsip dan teori psikologi perkembangan anak didik. Dengan pengetahuan ini guru dapat mencapai tujuan mengajar lebih efektif, dalam dunia pendidikan dikenal 10 kompetensi guru yang telah dikembangkan oleh proyek pengembangan lembaga pendidikan tenaga kependidikan.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi Profesional Guru

Menguasai bahan pelajaran, berarti memungkinkan guru dapat menyajikan bahan pelajaran sebaik-baiknya sehingga siswa dapat menerima dan mengolahnya secara mantap dan kaya sebagai bekal pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Kemampuan mengelola program belajar mengajar akan memungkinkan guru merencanakan dan menyelenggarakan pengajaran dengan baik, sehingga dapat diikuti oleh siswa dengan mudah dan efektif. Kemampuan mengelola kelas memungkinkan guru menumbuhkan dan mengembangkan suasana kelas yang mendorong siswa mengikuti proses belajar mengajar dengan penuh minat. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar memungkinkan guru mengatur kegiatan siswa dalam belajar sehingga siswa mencapai hasil belajar yang optimal.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran

dari sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya. Serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Dalam penelitiannya Kunandar (2013) menyatakan indikator-indikator kompetensi profesional guru dalam penguasaan materi pelajaran adalah sebagai berikut:

1. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
2. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
3. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
4. Memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait
5. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

Menurut Jamil Suprihartiningrum (2019: 147)) indikator-indikator kompetensi guru profesional dalam penguasaan materi pelajaran adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran
- b. Menguasai bahan ajar yang diajarkan
- c. Menguasai pengetahuan tentang karakteristik siswa
- d. Menguasai pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan
- e. Menguasai pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar
- f. Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran,
- g. Menguasai pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin, guna kelancaran proses pendidikan bidang studi

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007) indicator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- 5) Mengelolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan pesertadidik.
- 6) Melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
- 7) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
- 8) Melakukan penelitian Tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
- 9) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.

Berdasarkan paparan di atas maka indicator kompetensi professional guru yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah: (1) Kemampuan dalam memahami materi pembelajaran; (2) Kemampuan merencanakan proses pembelajaran; (3) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran; dan (4) Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Amini, Sri Kesumawaty, Salim Aktar (2021) Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: (1) perencanaan program supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru sudah tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, (2) teknik supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dengan menggunakan teknik supervisi secara individu dan kelompok, (3) evaluasi supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dilihat dari kinerja yang ditunjukkan guru, dengan adanya kegiatan supervisi ini guru sangat terbantu dalam menghadapi setiap masalah yang dihadapi berkaitan dengan kegiatan pembelajaran.

Matondang, Nurhalimah (2018) Hasil penelitian adalah: 1). Kompetensi profesional guru disekolah SMP Negeri 27 Medan dapat dilihat dari guru yang mengajar dikelas dan dapat diketahui bahwa guru yang ada dapat dikatakan profesional meski belum menyeluruh. 2). Kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui perencanaan yang melibatkan guru dan menyesuaikan dengan kebutuhan guru, serta pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalisme guru dan pelatihan-pelatihan, dan juga supervisi yang dilakukan untuk menilai sejauh mana kemampuan profesional guru dibidangnya dan untuk mengetahui tindak lanjutnya. 3). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilihat melalui strategi kepala sekolah untuk mengikut sertakan dan mewajibkan guru-guru untuk

mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru-guru dengan terjun langsung ke kelas, dan kepala sekolah mewajibkan guru-guru untuk dapat menguasai dengan penuh RPP yang dibuat oleh guru guna menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Untuk itu peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah selaku manager menjalankan tugas nya dengan baik terhadap peningkatan profesionalisme guru dilihat dari bagaimana kepala sekolah melakukan stretegi nya untuk peningkatan profesionalisme guru

Deslianan Pane, 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat dilihat dari kedisiplinan para guru, kepribadian guru, hubungan guru-guru dengan lingkungan sekolah serta penggunaan metode pembelajaran yang di lakukan oleh guru-guru. 2) Manajemen Berbasis sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat, sudah berjalan baik dilihat dari strategi manajemen berbasis sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam hal pembinaan kinerja guru dalam kegiatan seminar dan pelatihan terhadap guru-guru yang tersusun dalam perencanaan yang dilihat dari rencana jangka pendek dan jangka panjang yang telah tersusun sesuai rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS). 3) kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat dalam kemampuan untuk mempengaruhi para guru dan staff dalam mengarahkan, memotivasi dan kerja sama untuk menjcapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kepemimpinana kepala sekolah SMP Pemda Rantau Prapat tergolong

menerapkan tipe kepemimpinan situasional, yaitu fleksibel dan toleransi dalam memimpin para guru dan staff. Dan memperhatikan masukan dan kepentingan para guru dan staff dalam pengambilan keputusan.

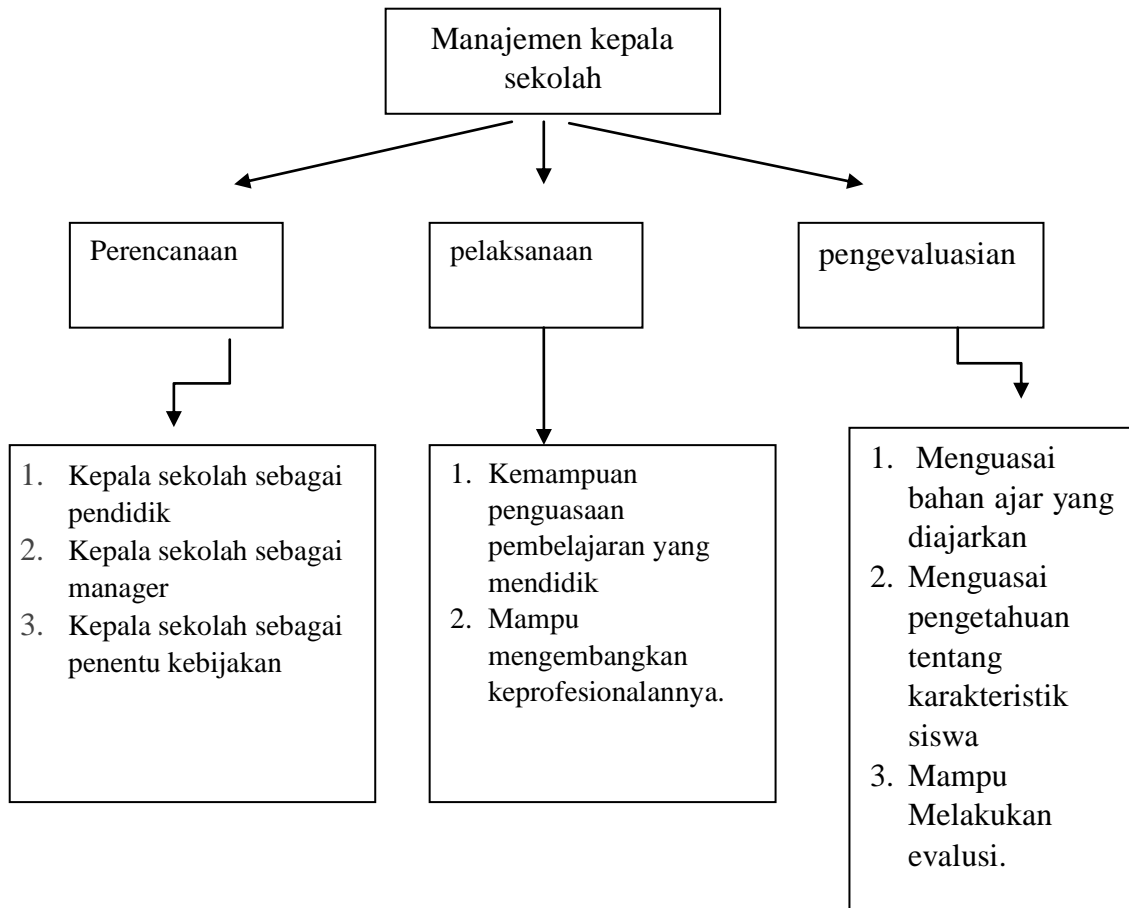
Sri Rahmi. 2019. Keahlian manajerial yang dimiliki kepala sekolah seperti kemampuan memimpin, menggerakkan, merencanakan dan berinteraksi dengan bawahannya merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan program yang telah direncanakan. Kepala sekolah harus mampu mengembangkan kerjasama dan etos kerja yang tinggi di antara bawahannya. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis jenis keahlian manajerial kepala sekolah dan etos kerja staf pengajar di SMA Negeri 2 Lhoknga Aceh Besar. Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian manajerial kepala sekolah SMA Negeri 2 Lhoknga meliputi keterampilan sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader dan motivator. Pelaksanaan keahlian berjalan dengan baik sesuai dengan tugas yang ada, mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi. Namun etos kerja tenaga pengajar belum berjalan optimal karena dua faktor, yaitu (1) faktor internal yang berkaitan dengan keanekaragaman dan keragaman budaya; latar belakang pendidikan-ekonomi-sosial; dan (2) Faktor eksternal yang berkaitan dengan upah, iklim kerja, penanaman sikap, dan waktu yang dimiliki tenaga kependidikan

Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Adapun Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus

menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu berupa huruf dan angka. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik, maksudnya data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan dokumentasi, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun berdasarkan yang dilihat oleh peneliti di lokasi penelitian. Data penelitian yang dilakukan berasal dari data primer yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Sekolah, Guru dan Siswa. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yang ada di SMA Negeri 5 Pematang siantar yaitu meliputi dokumen yang ada pada Kepala Sekolah, guru, perpustakaan, arsip dan lainnya yang berhubungan dengan fokus penelitian.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah seperti pemberian ide. Dan yang menjadi penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, menurut Sugiarto (2017:22) studi kasus jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuan studi kasus adalah berusaha menemukan makna, meneliti proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi tertentu. Data studi kasus diperoleh dengan wawancara, observasi dan mempelajari berbagai dokumen yang terkait dengan topik yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data/gambaran yang objektif, faktual, akurat dan sistematis, mengenai masalah yang akan dikaji oleh peneliti. Penelitian ini menggambarkan mengenai model manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

3.2 Subjek dan Objek

Subjek di dalam penelitian ini dapat disebut juga dengan informan. Subjek dalam penelitian ini adalah peneliti. Yang menjadi objek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Dimana segala sesuatu dokumen yang dibutuhkan pada penelitian ini.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Tabel dibawah ini akan menjabarkan mengenai rencana waktu penelitian yang akan dilakukan dari bulan maret sampai agustus 2023, sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan tahun											
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	feb
		2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2024
1	Pengajuan judul												
2	Pengumpulan bahan pustaka												
3	Pengerhaan proposal												
4	Bimbingan proposal												
5	Seminar proposal												
6	Bimbingan revisi proposal												
7	Melakukan observasi awal												
8	Pengumpulan bahan penelitian												
9	Pengerjaan tesis												
10	Pengerjaan tesis												
11	Melakukan penelitian kunjungan ulang												
12	Pengejaan tesis												
13	Bimbingan tesis												
14	Seminar hasil												
15	Revisi tesis												
16	Sidang meja hijau												

3.4 Sumber Data Penelitian

Data dalam penelitian ini bersumber dari, kebijakan pemerintah, buku-buku, dan bahan bacaan sesuai dengan pembahasan manajemen kepala sekolah di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Sumber data tersebut dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

Data primer dalam penelitian lapangan merupakan data utama yang diambil langsung dari lokasi penelitian yang bersumber dari para informan, yaitu: kepala sekolah, guru. Adapun sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku, majalah, dan sumber lain yang dianggap relevan dengan sasaran penelitian. Data tersebut diistilahkan dengan dokumentasi. Laporan-laporan pelaksanaan kegiatan pengawasan kinerja yang dilakukan oleh dinas pendidikan kabupaten deli serdang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2019: 300). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Metode interview (wawancara)

Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai (Bungin, 2017:108). Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai manajemen kepala sekolah yang ada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Metode wawancara ini dilakukan kepada Kepala Sekolah, guru, karyawan, dan siswa dengan cara berdialog langsung untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2. Metode observasi

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan (Bungin, 2017: 115). Metode observasi ini dilakukan untuk mengamati sumber-sumber yang ada di sekolah untuk memperoleh data tentang model manajemen kepala sekolah dan Kompetensi profesional guru. Kegiatan observasi yang dilakukan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang diperoleh data mengenai suasana lingkungan sekolah, suasana kelas, dan kinerja kepala sekolah.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan penulis untuk memperoleh data berupa dokumen-dokumen dan gambar sebagai pendukung penelitian yang dapat memperkaya hasil penelitian. Dalam kegiatan dokumentasi yang dilakukan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang diperoleh data mengenai sejarah sekolah, letak geografis, program kegiatan sekolah, ketersediaan fasilitas, tenaga pendidik dan kependidikannya, kurikulum, sarana prasarana, dan struktur organisasi yang dimiliki SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari Miles & Huberman dalam Saldana (2014: 10) yaitu teknik analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Kegiatan analisis data pada penelitian ini yaitu dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengumpulan data diperoleh dari beberapa sumber, baik wawancara menggunakan media perekam ataupun tertulis, sedangkan observasi dan dokumentasi dengan bantuan kamera foto maupun dokumen berupa catatan atau makalah untuk memudahkan analisis. Hasil wawancara nantinya akan dianalisis dan dipadukan dengan hasil pencermatan observasi dan dokumentasi.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dan penyederhanaan data “kasar” yang ditemukan dalam catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses yang dilakukan yaitu merangkum hasil wawancara, pengamatan, dan hasil dokumentasi yang diperoleh di lapangan, kemudian dikelompokkan untuk dipilih hal-hal yang penting dan membuang hal yang tidak diperlukan. Tahap ini meliputi editing, koding, dan tabulasi data.

3. Penyajian Data

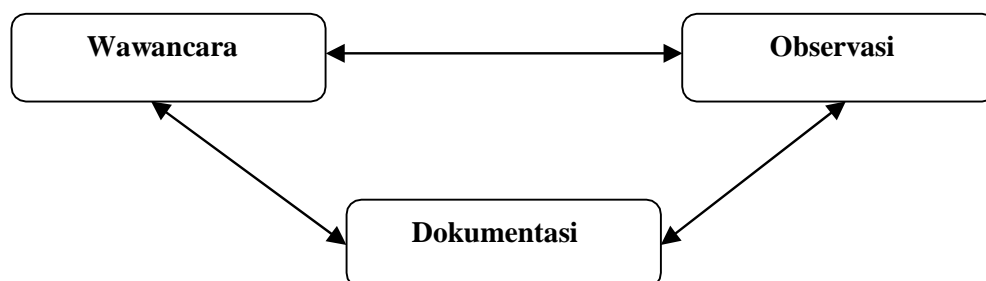
Penyajian data yaitu membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat disampaikan secara naratif dalam bentuk teks, selain itu dapat pula dalam bentuk tabel atau gambar.

4. Menarik Kesimpulan / Verifikasi

Seluruh data yang terkumpul setelah data disajikan, peneliti memberikan makna, tafsiran, argumen, dan membandingkan data menjadi korelasi antara satu komponen dengan komponen lainnya, kemudian dari semua itu ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari setiap permasalahan yang ada (Miles & Huberman, dalam Saldana (2014: 10-12))

3.7 Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2019: 30) dalam pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada



Gambar 3.1 Triangulasi Metode

Tujuan dari kegiatan triangulasi dilaksanakan pada saat data yang diperoleh belum memuaskan dan membutuhkan kemukhtahiran data. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi hasil Penelitian

Berada dibawah Yayasan Pendidikan Nur Adia, SMP SWASTA NUR ADIA adalah sekolah Swasta dengan jenjang SMP yang beralamat di Jl. Besar Tanjung Selamat No. 100 Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang Prov. Sumatera Utara. Dengan data pokok NPSN : 10258791, Status : Swasta, Bentuk Pendidikan : SMP, Status Kepemilikan : Yayasan, SK Pendirian Sekolah : 050/9522BP/2006, Tanggal SK Pendirian : 2005-07-28, SK Izin Operasional : 421/13685/PDM/2011, Tanggal SK Izin Operasional : 2011-12-16, Nama Bank : BPD SUMATERA UTARA, Cabang KCP/Unit : BPD SUMATERA UTARA CABANG KAMPUNG LALANG, Rekening Atas Nama : DANA BOS SMP NUR ADIA

4.1.1.1 Sejarah SMP Nur Adia

Berada dibawah Yayasan Pendidikan Nur Adia, SMP SWASTA NUR ADIA adalah sekolah Swasta dengan jenjang SMP yang beralamat di Jl. Besar Tanjung Selamat No. 100 Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang Prov. Sumatera Utara.

a. Visi

Menjadi sekolah berkarakter, berbudaya, unggul dalam ilmu pengetahuan, dengan didukung pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas berlandaskan iman dan taqwa.

b. Misi

1. Menjadikan keimanan dan ketaqwaan sebagai pijakan dalam melakukan aktivitas pendidikan

2. Membentuk generasi yang bertaqwa, cerdas, kreatif, berbudaya, turut serta memelihara, melestarikan lingkungan
3. Melaksanakan pembelajaran, latihan dan bimbingan yang kondusif, sehingga siswa dapat belajar secara optimal
4. Meningkatkan kualitas tamatan
5. Mewujudkan sekolah yang mampu melayani kebutuhan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia pendidikan
6. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif melalui komunikasi yang sehat antar warga sekolah. Menjadikan Teknologi Informatika sebagai sistem pengelolaan administrasi dan pembelajaran.

4.2 Temuan Penelitian

Penelitian ini mengkaji model manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Temuan penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut :

4.2.1 Perencanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan Kompetensi Profesional Guru Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang

Perencanaan merupakan syarat mutlak bagi setiap kegiatan administrasi, termasuk administrasi pendidikan. Tanpa perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan kependidikan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan pendidikan. Karena perencanaan bersifat vital,

Perencanaan dapat dianggap sebagai suatu kumpulan keputusan-keputusan, dalam hubungan mana perencanaan tersebut dianggap sebagai tindakan untuk mempersiapkan tindakan-tindakan untuk masa yang akan datang dengan jalan membuat keputusan sekarang. Di dalam setiap perencanaan ada dua faktor, yaitu faktor tujuan dan faktor sarana, baik sarana personel maupun sarana material. Kemudian soal perencanaan manajemen kepala sekolah dan kompetensi guru hal senada juga di sampaikan oleh Kepala Sekolah Ibu Widi Astuti, S.Pd, beliau mengatakan bahwa :

“Kepala sekolah dengan perannya sebagai pemimpin megemban tanggung jawab penuh dengan membuka ruang komunikasi seluas- luasnya kepada semua dewan guru terhadap usulan, Masukan seperti apa yang harus di rencanakan. Terkait tugas dan wewenang guru kepala sekolah mengarahkan untuk membimbing, menasehati, dan memberi solusi kepada siswa yang untuk giat belajar dan memanage waktu dengan sebaik mungkin demi terwujudnya perestasi siswa di sekolah ini.” (wwncr/kepsek/10 april 2023)

Soal perencanaan juga disampaikan salah satu guru Bahasa Indonesia, perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah dan Wakur, Humas Kesiswaan, Sapras. Dari hasil wawancara sebagai berikut:

“semua disampaikan kepada rekan guru-guru melalui rapat dinas yang diadakan 2 bulan sekali sehingga kami sebagai guru paham apa yang ingin dicapai oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan prestasi siswa di SMP Nur Adia. “ (wwncra/wakasek.10 april 2023)

Dari hasil wawancara di atas penulis menyimpulkan bahwa mengenai perencanaan Manajemen kepala sekolah dengan peranya sebagai pemimpin dalam merencanakan perestasi siswa harus memberikan keputusan dan melakukan kebijakan secara demokratis.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai berikut:

“Dalam menetapkan kegiatan yang harus dilaksanakan dewan guru, dan staf sebagai sumber daya manusia dengan pemberian instruksi dan motivasi pada tataran atas dan bawahan dalam garis tindakan sesuai dengan filosofis kebijakan, prosedur, dan standard yang ditetapkan dalam rencana-rencana sekolah.”(wwncr/ kasek./20 juni 2023)

Pada proses manajemen Kepala sekolah dalam mendorong kemandirian SMP Nur Adia Tanjung Selamat, merupakan langkah yang sistematis yang dilakukan dengan menata, mengelola, mengatur dan mengembangkan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai berikut:

“Kepala sekolah memiliki kedudukan yang strategis sebagai motor dan menggerakkan serta memotivasi bawahan, mengelola sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh Karena itu keberadaanya mutlak diperlukan karena tidak mungkin digantikan oleh fungsi dan peran lain. .”(wwncr/ wakasek./20 juni 2023)

Pengembangan model kepemimpinan kepala sekolah di SMP Nur Adia Tanjung Selamat adalah dikembangkan berdasarkan prinsip bahwa peserta didik memiliki posisi untuk mengembangkan potensinya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlaq mulai, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini yang dikemukakan oleh guru bidang matematika sebagai berikut:

“Kepala sekolah pimpinan dalam konteks masa kini menuntut dan ambil kebijaksanaan serta daya upaya yang dinamik untuk mencari formula kepada penyelesaian permasalahan dan kepala sekolah sangat penting dalam membentuk suatu corak kehidupan yang ber-sistematik dan berlandaskan prinsip-prinsip yang telus dan amanah.”(wwncr/Gr/2 juli 2023)

Berbicara tentang tanggung jawab kepala sekolah di sekolah sirtham wittaya, kepala sekolah terdiri dari tiga hal yang penting, yaitu Proses Penetapan Kebijakan, Membangun Pola Komunikasi dan kependidikan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai berikut:

“Cara mengatur sekolah saya menggunakan model kepemimpinan yang digunakan di sekolah ini adalah model kepemimpinan instruksional yaitu pengetahuan dan keterampilan. Konsep Kepimpinan instruksional didefinisikan sebagai peranan pengetahuan dalam menyediakan arahan, sumber, dan sokongan kepada guru dan pelajar untuk menambah baikkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah.(wncr/kasek. 20 juni 2023)

a. Proses Penetapan Kebijakan

Dalam mengambil suatu kebijakan kepala sekolah melaksanakan rapat khusus untuk menampung usulan dan aspirasi. Hal ini dikuatkan oleh informan dan sebagai berikut: Untuk menghasilkan kebijakan yang maksimal dalam kerangka dan saya pastikan dulu untuk mendapatkan informasi yang cukup.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai berikut:

“Dalam mengimplementasikan, ada 4 llangkah yang saya lakukan antara lain: 1. Sekolah membentuk dewan sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, perwakilan guru, orang tua siswa, anggota masyarakat, staf sekolah dan siswa Selanjutnya dewan sekolah melakukan pengukuran kebutuhan sekolah. 3. Dewan sekolah mengembangkan perencanaan tindakan yang mencakup tujuan dan sasaran. 4. Mengambil keputusan untuk membuat program-peogram untuk kemajuan sekolah.”(wwncr/ wakasek.2 juli 2023)

Mengundang khusus dan mensyawaratnya setiap personil terkait terutama orang-orang penting pengambil kebijakan antara lainnya. Sebelum mengambil kebijakan, biasanya kepala sekolah mengadakan rapat khusus, untuk menampung usulan dan aspirasi, kemudian dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan

mendengarkan masukan-masukan dari peserta rapat, yang kemudian diambil keputusan. Setelah itu hasilnya disosialisasikan kepada semua warga sekolah. Setiap pengambilan kebijakan kami selalu dibeti tahu hasilnya sambil memberi hasil manfaat dan madaratnya. Seluruh potensi pengambilan kebijakan diikuti sertakan dalam musyawarah untuk diminta usulan dan aspirasi dari seluruh peserta rapat.

Hasil pertimbangan yang matang, dijadikan suatu kebijakan.

b) Membangun Pola Komunikasi

Untuk mengetahui bagaimana Kepala Sekolah dalam membangun pola komunikasi, maka dapat dilihat dari hasil wawancara. Peneliti melakukan komunikasi dua arah dengan baik dengan guru sebagai berikut:

“Saya menjelaskan kepada semua stakeholder semua program yang saya telah, sedang dan akan dilakukan agar dipahami oleh semua pihak. kepala sekolah melakukan komunikasi dengan timbal balik, baik yang terjadi antara Kepala Sekolah dengan guru dan staf ataupun antara mereka. Kepala Sekolah membangun pola komunikasi terbuka tetapi sesuai dengan norma yang disepakati bersama.”(wwncr/ gr/ 2 juli 2023)

Kepala Sekolah cukup komunikatif dalam menyampaikan segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinannya. Kepala sekolah mampu memainkan peranannya sebagai seorang manajer atau pimpinan yang baik komunikasinya yang dipakai dua arah antara orang lain dan dirinya. Kepala Sekolah sudah melakukan komunikasi yang cukup efektif berkaitan dengan berbagai hal.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai berikut:

“ Komunikasi yang dipakai dua arah antara orang lain dan dirinya. Sering meminta informasi dan masukan tentang hubungan kerja antara dirinya dengan orang lain. Bahkan dia minta dikritik apabila kurang pas, bahkan dia

membuka layanan surat baik terbuka ataupun rahasia asil sifatnya untuk membangun. Dia berani di koreksi ataupun dimintai saran dan pendapat.”(wwncr/ wakasek/2 juli 2023)

c) Menentukan Proses Pembelajaran

Hal selanjutnya yang perlu dilaksanakan dalam perencanaan manajemen kepala sekolah dalam Kompetensi profesional guru adalah menentukan proses pembelajaran. Proses pembelajaran di SMP Nur Adia Tanjung Selamat yang tetap menerapkan pembelajaran kerajaan. Penentuan proses pembelajaran ini ditentukan dalam tahap perencanaan kurikulum dapat digunakan sebagai pedoman pada tahap pelaksanaan manajemen kepala sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai berikut:

“Guru akan mempunyai sebuah acuan pembelajaran sesuai dengan kemampuan dirinya dan peserta didik yang akan menjadi subjek dan objek dalam pembelajarannya di kelas maupun di luar kelas semakin baik dan terperinci. Perencanaan pembelajaran yang disusun oleh guru, maka akan semakin membantu dan mudah pula bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran.”(wwncr/ wakasek. 2 juli 2023)

Pada tahap proses pembelajaran untuk setiap yang akan disampaikan oleh guru, langkah-langkah yang harus diperhatikan oleh seorang guru adalah: 1) Menjabarkan atau menentukan kompetensi dasar; 2) Memilih bahan ajar; 3) Merencanakan kegiatan pembelajaran; 4) Menentukan media dan alat pembelajaran dan 5) Penyusunan evaluasi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai berikut:

“Adapun hal-hal yang perlu sehubungan dengan kemampuan merencanakan pembelajaran yaitu: 1) Menguasai silabus; 2) Menyusun analisis materi pelajaran (AMP); 3) Menyusun program semester; 4) Menyusun rencana pembelajaran.2 Perencanaan pembelajaran yang disusun oleh seorang guru dapat dijadikan pedoman yang sangat membantu guru tersebut, bukan hanya dalam rangka menyajikan materi pembelajaran tetapi dapat juga dijadikan sebagai bahan evaluasi proses pembelajaran yang dilaksanakan pada waktu

itu, sehingga pada pelaksanaan pembelajaran berikutnya dapat berjalan secara lebih baik dan optimal dalam mencapai tujuan pembelajaran.”(wwncr / gr/ 2 juli 2023)

Dalam setiap model kepemimpinan atau program pendidikan tentu tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan dan kelancaran dalam penyusunan program pendidikan tersebut sehingga menimbulkan berbagai hambatan dan kendala yang harus ditanggung agar keberhasilan belajar siswa semakin meningkat menjadi baik. Begitu juga hanya dengan model kepemimpinan kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat, tentu saja mengalami banyak kendala atau hambatan dan dukungan dalam pelaksanaannya terutama bagi guru dalam menerapkan materi dan metode mengajar serta siswa yang belajar di sekolah ini.

Dari ciri yang di jabarkan diatas model manajemen kepala sekolah demokratis adalah Model kepemimpinan kepala sekolah yang selalu berusaha dan menganggap bawahan sebagai orang yang mulia , dimana kompetensi Kepala Sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat selalu mengalami perubahan-perubahan yang nyata dalam pembelajaran (kurikuler) maupun di luar pembelajaran. Dalam penelitian ini model kepemimpinan kepala sekolah yang dikaji adalah kepala sekolah sebagai pendidik, manajer dan pemimpin.

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pendidik

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik sudah menjadi tugas utama dan fungsi pokok kepada sekolah adalah sebagai pendidik dan memiliki komitmen yang tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki guru-guru SMP Nur Adia Tanjung selamat, sekaligus juga akan

senantiasa berusaha memfasilitas dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien di sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung selamat sebagai berikut:

“Kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui manajema kepala sekolah adalah, akan terlihat dari kepala sekolah sebagai pendidik, dimana kepala sekolah akan memberikan pengarahan, pembimbingan dan pelayanan untuk kemajuan guru. lain lagi dengan menyediakan wadah bagi guru untuk mendapatkan informasi yang baru.”(wwncr/ wakasek/ 20 juli 2023)

Kepala sekolah sebagai pendidik mengapreasiasikan kepemimpinannya Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial. (kepala sekolah dan wakil kepala kurikulum) 2) Mampu memberikan alternatif pembelajaran yang efektif. (Kepala sekolah dan dewan guru) 3) Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari. 4) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, OSIS dan mengikuti lomba diluar sekolah. 5) Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusul-kan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah. 6) Mengikuti perkembangan IPTEK melalui pendidikan / latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan bahan-bahan.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Manajer

Tugas Kepala Sekolah untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi adalah tugas-tugas manajerial yang bersinergi dengan kompetensi manajerial.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung selamat sebagai berikut:

“Dalam kompetensi ini kepala sekolah dituntut untuk mampu menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan rangka pemberdayaan sumberdaya sekolah, memimpin sekolah, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf pegawai dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pelepasan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah. “(wwncr/ kasek. 20 juli 2023)

Hasil penelitian diperoleh bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial yang membuat kepala sekolah mampu mengimplementasikan kepemimpinannya sebagai seorang manajer di sekolah yang selalu mendelegasikan pekerjaan kepada kami dengan komitmen untuk dilaksanakan hingga selesai bukan menunda pekerjaan.

Pekerjaan yang tidak selesai dikerjakan oleh bawahannya, biasanya kepala sekolah mengambil alih sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini membuat kepala sekolah terkadang memberi teguran dan mengambil alih pekerjaan. Satu hal yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan baik adalah kurangnya pengarahan dan pengawasan. “(wwncr/ gr/ 20 juli 2023)

Kepala sekolah hanya memberikan pekerjaan saja dan menyampaikan informasi tujuan pekerjaan tersebut dan beliau berharap pada kompetensi guru dan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tanpa ada pengarahan lanjutan dan pengawasan.

Sebagaimana hasil wawancar dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Sebagai manajer sangat vital perannya, karena hampir semua kegiatan sekolah di bawah manajemen dari kepala sekolah meskipun dalam pelaksanaannya ada kewenangan yang dilimpahkan serta pembagian tugas oleh guru guru yang lain.”(wwncr/ kasek. 20 juli 203)

Model manajemen kepala sekolah sebagai manajer dapat dikembangkan pada Kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan, Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah dan Kemampuan menyusun program sekolah dan menyusun organisasi personalia sekolah.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Penentu kebijakan

Kepala sekolah sebagai pemimpin mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi sekolah yang telah dikemukakan sebelumnya. Sebagai pemimpin, tugas pokok adalah memimpin penyelenggaraan pendidikan di sekolah dan tugas-tugas administrasi lainnya yang melekat pada tanggung jawab kepala sekolah dengan menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staf, dan para siswa.

Kepala Sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf, dan para siswa. Aktivitas yang dilakukan oleh para guru, staf, siswa, dan orang tua siswa tidak dapat lepas dari tanggung jawab kepala sekolah sehingga kepala sekolah harus berpikir secara analistis dan konseptual untuk menghadapi permasalahan yang muncul di sekolah dan harus dapat memecahkan persoalan dengan baik dengan solusi yang tepat dan menjadi juru penengah dalam lingkungan sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai berikut

“Memahami semua personalnya yang memiliki kondisi yang berbeda, begitu juga kondisi siswanya berbeda dengan yang lain.”(wwncr/ wakasek. 22 juli 2023)

Bedasarkan hasil penjelasan diatas bahwa perencanaan model perencanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru terlibat dalam strategi formal yang mana di rencanakan dan di terapkan pada SMP Nur Adia Tanjung Selamat meliputi kepemimpinan sebagai pendidik meliputi Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusul-kan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah, kedua kepemimpinan sebagai manajer meliputi Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah, ketiga kepala sekolah sebagai pemimpin meliputi Memiliki visi dan misi yang jelas dari lembaga yang dipimpinnya. Visi dan misi tersebut disampaikan

dalam pertemuan individual atau kelompok. dan Kemampuan berkomunikasi dengan baik, mudah dimengerti, teratur, sistematis kepada semua pihak.

4.2.2 Pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam Kompetensi profesional guru Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Kabupaten Deli Serdang

Rangkaian tindakan atau program kerja yang telah ditentukan pada tahap perencanaan kemudian diimplementasikan dalam kegiatan pelaksanaan. Menggerakkan adalah sama artinya dengan pelaksanaan. Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan. Dari penjelasan di atas pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah harus tepat sasaran dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan Kompetensi guru di SMP Nuradia Tanjung Selamat sebagai berikut:

“Peran saya sebagai educator/pendidik dalam mewujudkan program prestasi siswa di SMP Nuradia Tanjung Selamat dengan cara membimbing semua guru mata pelajaran yang berkaitan dengan peningkatan prestasi dengan mengadakan penilaian serta pengendalian terhadap kinerja dan Kompetensi guru secara periodik dan berkesinambungan, mengizinkan untuk guru-guru mengikuti pendidikan pelatihan agar kemampuan guru makin bertambah dan melaksanakan pembelajaran bernuansa yakni penuh kasih sayang sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa”(wwncr/ kasek / 13mei 2023)

Dan juga disampakaian guru Bahasa Inggris, dengan peran sebagai kepala sekolah melakukan pengecekan terhadap dokumen yang di miliki oleh guru di SMP Nuradia Tanjung Selamat seperti Silabus, Rpp, Program Semester, Tahunan sehingga guru-guru mengajar terarah sesuai dengan tujuan yang dibuat oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru.

Dalam pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru tentunya dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kemampuan penguasaan pembelajaran yang mendidik

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dengan menambah dan memperluas pengetahuan-pengetahuan yang lain seperti halnya mengikuti training, workshop, rapat-rapat dan lain-lain maupun menambah dan memperluas pengetahuan dengan mengikuti kursus-kursus atau mengikuti pendidikan yang lebih tinggi.

Sebagai hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMP Nuradia Tanjung Selamat tentang Peran peningkatan Kompetensi guru terhadap prestasi siswa beliau mengatakan:

“Karena peningkatan Kompetensi Guru untuk prestasi siswa itu banyak hal yang harus dilakukan oleh guru dan kepala sekolah untuk menambah pengetahuan/ wawasan maka langkah-langkah tersebut: (wwncr/ kasek/13 mei 2023)

Pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMP Nuradia Tanjung Selamat melaksanakan Secara umum untuk keseluruhan guru mengadakan pelatihan, Pendidikan workshop, training untuk meningkatkan kemampuan , Mengikuti seminar yang berkaitan dengan Peran peningkatan Kompetensi Guru guru dan Aktif mengikut sertakan Guru dalam MGMP .

Sedangkan menurut kepala sekolah mengatakan bahwa Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru terhadap prestasi siswa beliau mengatakan:

bahwa upaya peningkatan Kompetensi Guru terhadap prestasi siswa yaitu:

“Dengan mengikuti pelatihan-pelatihan metodologi pembelajaran/ worksop dan K13 dalam peningkatan kualitas pembelajaran untuk KTSP, MGMP bidang studi, IHT di sekolah. Untuk meningkatkan kompetensi-kompetensi guru.”(wwncrr/ wakesis/ 20 mei 2023)

Melihat hasil wawancara diatas upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam memperluas pengetahuan kompetensi guru, mereka melakukannya pelatihan-pelatihan, training atau worksop dan mengikutsertakan MGMP baik Kabupaten maupun sekolah untuk kenaikan pangkat dan jabatan. Dalam hal ini kepala sekolah juga menambahkan sedikit tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan Kompetensi Guru yaitu:

“Selain mengadakan pelatihan, workshop, MGMP kami juga mengadakan kegiatan masyarakat karena Pendidikan Agama Islam itu tidak hanya di kembangkan melalui di sekolahan tetapi masyarakat (sekolah) juga bisa Seperti Setiap bulan sekali di hari jum“at kami mengadakan pengajian rutin di sekolah untuk menambah wawasan kita dan mendatangkan salah satu muballigh untuk menyampaikan fatwa-fatwa untuk menambah wawasan keagamaan. Dengan cara seperti itu mau tidak mau pengetahuan pedagogis kita akan bertambah”(wwnce/ kasek/ 20 mei2023)

b. Mampu mengembangkan keprofesionalan

Berbicara mengenai upaya kepala sekolah Terhadap dalam meningkatkan Kompetensi Guru, tentunya juga tidak berjalan begitu saja, tetapi juga ada faktor pendukung dan factor penghambat yang menjadi kendala dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Adapun factor pendukung dan penghambat berasal dari internal dan eksternal dalam diri guru itu sendiri. Faktor internal berkaitan erat dengan syarat-syarat guru maupun calon guru. Adapun faktor-faktor yang dimaksud adalah: Orientasi guru terhadap professional, keadaan kesehatan guru, keadaan ekonomi guru, pengalaman mengajar guru, latar belakang pendidikan

guru dan faktor Eksternal yaitu untuk membentuk guru yang berkompetensi selain dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri, juga dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seorang guru yang dikenal dengan sebutan faktor eksternal seperti fasilitas pendidikan, kedisiplinan kerja, dan pengawasan kepala sekolah,

Dari hasil wawancara dan pengamatan yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu salah satunya mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan, workshop dan MGMP untuk menambah pengetahuan.

Dikatakan pula oleh waka kurikulum yang peneliti peroleh pada saat wawancara bersama beliau di ruangan beliau menegaskan bahwa faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dalam upaya meningkatkan Kompetensi Guru yaitu:

“Faktor pendukungnya sama yang dikatakan kepala sekolah bahwa semua guru kalau untuk mendatangi MGMP sangat semangat sekali soalnya penting bagi mereka itu sendiri untuk menambah wawasannya dan Kompetensi yang dimiliki guru disini sudah sesuai bidang yaitu lulusan dari universitas jadi tidak ada masalah dan keduanya sudah kompeten di bidangnya masing-masing kecuali kita tidak memiliki guru yang tidak sesuai dengan bidangnya tersebut. Sedangkan faktor penghambatnya apabila guru tidak mau mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan di luar Kabupaten dengan alasan mereka adalah tanggung jawab penuh disekolahan untuk mengajar peserta didik.”(wwnc/wakum / 20 mei2023)

Diungkapkan pula oleh Guru IPA ketika wawancara dengan peneliti bahwasannya yang menjadi penghambat dan pendukung dalam upaya meningkatkan Kompetensi Guru yaitu:

“Faktor pendukung dari sekolah sangat mendukung sekali dalam upaya peningkatan Kompetensi Guru maka dari itu masing-masing guru dapat meningkatkan profesionalisme pada bidangnya masing-masing dan factor

penghambatnya adalah banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studi” (wwnc/gr/ 20 mei2023)

Dari hasil wawancara diatas bahwa dalam upaya meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Nuradia Tanjung Selamat terlihat bahwa faktor pendukung pihak sekolah mengikutsertakan pelatihan-pelatihan, workshop, MGMP dan lain-lainnya untuk menambah pengetahuan atau wawasan bagi guru itu sendiri. Masih terkait dengan factor yang menjadi penghambat dan pendukung upaya peningkatan Kompetensi Guru di SMP Nuradia Tanjung Selamat.

4.2.3 Pengevaluasian manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru (Studi SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang)

Fungsi terakhir yang dijalankan oleh para manajer adalah controlling. Setelah tujuan-tujuan ditetapkan, rencana-rencana dirumuskan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru. Untuk memastikan bahwa semua urusan berjalan seperti seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sebenarnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Jika terdapat penyimpangan yang cukup berarti, tugas manajemen untuk mengembalikan organisasi itu pada jalurnya. Pemantauan, pembandingan, dan kemungkinan mengoreksi inilah yang diartikan dengan fungsi controlling/ pengawasan

Kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat menjelaskan bahwa :

“Kepala sekolah dengan perannya sebagai supervisor demi memantapkan terlaksana manajemen dengan baik atau tidak kepala sekolah terjun

langsung mengawasi kinerja guru saya sebagai wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan juga guru-guru lain yang juga mempunyai kewajiban dalam melaksanakan kompetensi sesuai dengan latar belakang pendidikan serta turut melakukan pengawasan dan supervisi baik program kesiswaan, osis, dan terutama supervisi pengawasan terhadap pelaksanaan guru dalam mengajar”. (wwnce/kasek/ 20 mei2023)

Mengenai fungsi pengawasan misalnya berkaitan dengan kompetensi guru

Waka Kesiswaan. Mengatakan bahwa :

“Bapak kepala sekolah selalu memantau dan mengontrol kegiatan belajar mengajar pada pagi hari dengan berkeliling disetiap kelas apakah kegiatan berjalan dengan baik atau tidak, serta apakah guru jam pertama melaksanakan tugasnya memberikan materi, jika tidak maka kepala sekolah langsung menegur guru tersebut, agar guru yang bersangkutan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, jika berhalangan hadir agar digantikan oleh guru piket hari itu”. (wwnce/wakes/ 20 mei2023)

Kemudian soal pengevaluasian yang dimana Controlling (Pengawasan)

snagat di butuhkan dimana Manajemen dan kompetensi guru dapat berkembang.

hal senada juga di sampaikan oleh guru pendidikan agama islam mengatakan

bahwa :

“Dengan perannya sebagai supervisor kepala sekolah memfungsikan manajemen pengawasan mengamanahkan kepada guru yang sesuai dengan bidang keilmuan untuk mengajar, memantau dan mengawasi sikap peserta didik baik saat belajar maupun diluar jam pelajaran, agar kiranya siswa termotivasi dan terus fokus menggapai cita-cita dan terus berprestasi. (wwncr/gr/ 20 mei2023)

a. Menguasai bahan ajar yang diajarkan pendidik

Dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru, evaluasi secara transparan dan obyektif mutlak diperlukan, dan evaluasi merupakan kegiatan akhir dari proses dan tindakan manajemen.

Evaluasi atau penilaian terhadap guru biasanya lebih difokuskan pada prestasi

individu guru terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar, dan peran

sertanya dalam kegiatan pendidikan di sekolah. SMP Nur Adia sebagai kepala sekolah selalu mengadakan penilaian dan evaluasi terhadap guru terutama menyangkut mutu guru di sekolah.

Berkaitan dengan hal ini kepala Sekolah Menengah SMP Nur Adia Tanjung Selamat menyampaikan:

”Untuk melihat perkembangan mutu guru, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas dan kinerja guru di sekolah, saya selaku kepala selalu memantau dan menilai guru dengan melakukan supervisi terhadap guru, baik melalui teknik kunjungan kelas, pembicaraan secara individu maupun dalam diskusi kelompok dalam acara silaturahmi antar guru.”(wwncr. Kasek / 30 mei 2023)

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa untuk melihat perkembangan mutu guru, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas dan kinerja guru di sekolah, kepala Sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat selalu memantau dan menilai guru dengan melakukan supervisi terhadap guru. Lebih lanjut kepala sekolah menjelaskan,:

“Disamping melakukan kegiatan supervisi pendidikan dalam melakukan penilaian pribadi, saya setiap hari mengecek kehadiran guru melalui presensi kehadiran guru di kelas, ketika saya mendapatkan guru-guru yang mempunyai masalah, saya memanggilnya ke kantor untuk menanyakan problem-problem apa yang sedang dihadapi, kemudian saya mengajak diskusi untuk mencari jalan keluarnya, selain itu saya juga mengoptimalkan layanan bimbingan konseling untuk mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh guru. .”(wwncr. Kasek / 30 mei 2023)

a. Menguasai pengetahuan tentang karakteristik

Penilaian terhadap guru yang dilakukan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan guru sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga

khusus yang diperlukan untuk mempertimbangkan; kenaikan pangkat, gaji berkala, penghargaan, pemindahan jabatan (promosi), perpindahan wilayah kerja (mutasi).

Seorang evaluator dalam hal ini kepala sekolah selalu bersikap obyektif dalam melakukan penilaian terhadap guru agar mudah untuk membina dan meningkatnya. Sasaran penilaian terhadap guru yang dilakukan Kepala Sekolah SMP Nurdia Tanjung Selamat adalah meninjau kembali catatan-catatan dalam kelas seperti prestasi dan perkembangan siswa, hasil tes, dan rencana pembelajaran. Hal ini seperti yang diungkapkan kepala sekolah SMP Nuradia Tanjung Selamat sebagai berikut:

“guru, saya juga melakukan penilaian terhadap guru dengan mengecek catatan-catatan di kelas, perkembangan siswa, prestasi siswa, hasil tes baik harian, mingguan, bulanan hingga semesteran dan juga silabus dan RPP yang dibuat oleh guru.”(wwnc/ kasek/30 mei 2023)

Penjelasan kepala SMP Nuradia diperkuat oleh pernyataan Wakil Kepala Sekolah, mengatakan :

“Evaluasi guru dilakukan oleh kepala sekolah, saya sendiri sebagai wakil kepala sekolah, secara bergantian, kami melakukan evaluasi dengan berkeliling sekolah dengan waktu yang kondisional” (Wwnrc/ wakasek 30 mei 2023)

Selain melakukan supervisi, metode yang dipakai untuk menilai kondisi dan perkembangan guru baik kinerja dan kompetensinya adalah dengan membuat format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah untuk menilai kinerja guru dan staf dilingkungan Departemen Pendidikan yaitu Daftar Penilaian Kinerja (DP3).

b. Melakukan evaluasi

Penilaian ini biasanya dilakukan disetiap akhir tahun.

Pernyataan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di atas sesuai dengan hasil pengamatan selama melakukan penelitian dimana kepala Sekolah SMP Nuradia Tanjung Selamat setiap pagi selalu berkeliling sekolah untuk mengecek satu persatu ruang kelas untuk memastikan apakah ada ruang kelas yang kosong/guru yang tidak masuk kelas.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi bahasa indonesia sebagai berikut:

“Terkait dengan hal ini, pada tanggal 27 April 2023, Bapak kepala sekolah terlihat mondar mandir mengelilingi seluruh kelas yang ada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat, dan beliaupun berhenti di depan kelas VII karena kelas tersebut tampak kosong karena guru Bahasa Inggris hari itu absen mengajar, kemudian beliau mengucapkan salam “Assalamu‘alaikum?” kemudian para siswa kelas tersebut seperti dikomando mungkin dari saking gembiranya diajar langsung oleh kepala sekolah “wa‘alaikum salam”.
“(wawancara/ gr/ 10 juni 2023)

Kemudian beliau bertanya kabar seluruh siswa kelas VIII, dan kepala sekolah juga bertanya seputar cara mengajar guru bahasa Inggris ini. Ternyata mayoritas para siswa menjawab menyenangkan.

Dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan tentang strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu guru, Kepala Sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat mengadakan evaluasi terhadap perkembangan guru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai berikut:

“ Evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Teknik supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan adalah secara langsung (directif) dan tidak langsung (non directif). Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Selanjutnya ketika ada guru yang mempunyai masalah, kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat memanggil secara pribadi masalah apa yang sedang dihadapi guru tersebut, kemudian dicarikan pemecahannya.”(wwncr/ wakasek. 10 juni 2023)

Dalam mengevaluasi guru secara kelompok adalah diadakannya forum silaturahmi para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Evaluasi tersebut diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

4.3 Pembahasan

Guru profesional berperan besar untuk kemajuan pendidikan dalam menentukan kualitas lulusan yang handal di bawah arahan kepala sekolah (Juliantoro, 2017; Mohamad, 2017). Dengan kata lain strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berperan dalam menciptakan generasi bangsa yang berkualitas. Hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan bahwa strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain dengan; (1) mengaktifkan kelompok kerja guru (KKG) lingkup kecamatan dan KKG lingkup sekolah dalam mata pelajaran serumpun, (2) Memberi motivasi kepada para guru, mendorong dan memberi kesempatan seluas-

luasnya kepada guru untuk berinovasi, berkeaktivitas dan selalu meng-upgrade kemampuan dan ketrampilanya, (3) mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan peningkatan kompetensi akademik, (4) mengikutsertakan guru dalam study banding, (5) mengadakan rapat evaluasi guru, (6) melaksanakan supervisi kelas, (7) senantiasa konsisten menerapkan reward dan punishment secara berkeadilan, dan (8) kepala sekolah menggunakan strategi gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan profesionalisme guru

4.3.1 Perencanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru (Studi SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang)

Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru DI SMP Nur Adia Tanjung Selamat mempunyai strategi agar tugas kepemimpinannya berjalan dengan dengan lancar. Strategi kepala sekolah berusaha mengupayakan bagaimana agar guru Pendidikan SMP Nur Adia Tanjung selamat bisa meningkatkan kompetensinya. Dalam meningkatkan kompetensi guru mata pelajaran, kepala sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf khususnya guru mata pelajaran yang berada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat.

Berdasarkan temuan penelitian bahwa pada perencanaan model perencanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru terlibat dalam strategi formal yang mana di rencanakan dan di terapkan pada SMP Nur Adia Tanjung Selamat meliputi kepemimpinan sebagai pendidik meliputi Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan,

seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusul-kan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah, kedua kepemimpinan sebagai manajer meliputi Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah, ketiga kepala sekolah sebagai pemimpin meliputi Memiliki visi dan misi yang jelas dari lembaga yang dipimpinnya. Visi dan misi tersebut disampaikan dalam pertemuan individual atau kelompok. dan Kemampuan berkomunikasi dengan baik, mudah dimengerti, teratur, sistematis kepada semua pihak.

4.3.2 Pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru (Studi SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang)

Rangkaian tindakan atau program kerja yang telah ditentukan pada tahap perencanaan kemudian diimplementasikan dalam kegiatan pelaksanaan. Menggerakkan adalah sama artinya dengan pelaksanaan. Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan.

Dari penjelasan di atas pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah harus tepat sasaran dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan Kompetensi guru di SMP Nur adia Tanjung Selamat. Guru membimbing semua

guru mata pelajaran yang berkaitan dengan peningkatan prestasi dengan mengadakan penilaian serta pengendalian terhadap kinerja dan Kompetensi guru secara periodik dan berkesinambungan, mengizinkan untuk guru-guru mengikuti pendidikan pelatihan agar kemampuan guru makin bertambah dan melaksanakan pembelajaran bernuansa yakni penuh kasih sayang sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa.

Berdasarkan penelitian wawancara dan observasi bahwa Fungsi terakhir yang dijalankan oleh para manajer adalah controlling. Setelah tujuan-tujuan ditetapkan, rencana-rencana dirumuskan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru. Untuk memastikan bahwa semua urusan berjalan seperti seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sebenarnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Jika terdapat penyimpangan yang cukup berarti, tugas manajemen untuk mengembalikan organisasi itu pada jalurnya.

Sebagaimana hasil penelitian Pratiwi, Sri Nurabdiah dan Ermika Zulti (2023) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada MAN 2 Subulussalam, Kepala sekolah MAN 2 Subulussalam menerapkan model kepemimpinan situational. (2) implementasi dari model kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala sekolah MAN 2 Subulussalam ini memiliki 3 prinsip dalam hal Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah MAN 2 Subulussalam yaitu : (1) Kerjasama antara Kepala Sekolah dan guru, (2) disiplin (3) Adanya Partisipasi. setelah penerapan model

kepemimpinan pada MAN 2 Subulussalam diterapkan banyak perubahan yang terjadi pada lingkungan sekolah, seperti perubahan dalam hal budaya islami yang membuat siswa tersebut lebih giat dalam hal keagamaan sehingga guru dapat memotivasi siswa untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas pendidikan pada MAN 2 Subulussalam.

Ditambahkan oleh Faisal Rahman Dongoran, Dkk. (2023) Monitoring merupakan proses pengumpulan data dan informasi secara rutin untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan program, memberikan petunjuk secara dini tentang adanya masalah dan jalan keluarnya yang perlu diketahui oleh pelaksana dan pembuat keputusan, tanpa memberikan penilaian apakah efektif dan efisien atau tidak. Fokus monitoring adalah pada komponen proses pelaksanaan program, baik menyangkut proses pengambilan keputusan, manajemen kelembagaan, maupun kegiatan belajar mengajar di sekolah. monitoring dan evaluasi peningkatan kinerja guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah meliputi: Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. Kedua, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan

tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.

4.3.3 Pengevaluasian manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan Kompetensi profesional guru Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Kabupaten Deli Serdang

Dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat, kepala sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf guru yang berada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Pengevaluasian yang dilakukan adalah melakukan Pendekatan-pendekatan dengan cara mengakrabkan diri dengan guru, misalnya berkunjung ke ruang guru.

Kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai pengevaluasi menjalankan tugasnya, secara efektif, dengan cara:

1. Melakukan kunjungan kelas, sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan.
2. Mengefektifkan guru piket untuk membantu ketertiban pelaksanaan kegiatan

proses belajar mengajar. Misalnya guru piket harus bisa memfungsikan/menggantikan guru yang berhalangan hadir, atau apabila ada guru yang berhalangan hadir lebih dari satu orang, guru piket menunjuk salah satu guru bidang studi yang serumpun (ini sudah jadi keputusan) sebagai pengganti guru yang berhalangan hadir tersebut, sehingga kegiatan belajar mengajar tetap berjalan dengan lancar. Selama ini guru piket di SMP Nur Adia Tanjung Selamat telah berfungsi dengan baik, sehingga jarang sekali ditemukan pada waktu efektif belajar ada kelas yang kosong tanpa seorang guru yang berfungsi sebagai pemandu kegiatan belajar mengajar. Pengefektifan guru piket ini digunakan kepala sekolah sebagai metode pengawasan sekaligus pengevaluasian terhadap guru secara tidak langsung.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 5.1.1 Perencanaan model perencanaan manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru terlibat dalam strategi formal yang mana di rencanakan dan di terapkan pada SMP Nur Adia
- 5.1.2 Tanjung Selamat meliputi kepemimpinan sebagai pendidik kepemimpinan sebagai manajer dan kepala sekolah sebagai pemimpin
- 5.1.3 Pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah harus tepat sasaran dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan Kompetensi guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Guru membimbing semua guru mata pelajaran yang berkaitan dengan peningkatan prestasi dengan mengadakan penilaian serta pengendalian terhadap kinerja dan Kompetensi guru secara periodik dan berkesinambungan, mengizinkan untuk guru-guru mengikuti pendidikan pelatihan agar kemampuan guru makin bertambah dan melaksanakan pembelajaran bernuansa yakni penuh kasih sayang sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa.
- 5.1.4 Pengevaluasian kepala sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf guru yang berada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Pengevaluasian yang dilakukan adalah melakukan Pendekatan-pendekatan dengan cara mengakrabkan diri dengan guru, misalnya berkunjung ke ruang guru.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

5.2.1 Implikasi Teoritis

- a. Penelitian ini mengkaji tentang manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru diperoleh dari temuan penelitian dapat dikatakan bahwa manajemen kepala sekolah yang baik akan dapat menciptakan kompetensi profesional guru yang optimal. Dengan demikian program dan rumusan kebijakan manajemen kepala sekolah dalam penelitian ini dapat diterapkan sebagai rujukan teori untuk proses pembentukan kinerja pengajaran guru yang optimal di sekolah-sekolah .
- b. Manajemen kepala sekolah yang baik dapat menciptakan kinerja pengajaran guru yang baik, maka SMP Nur Adia Tanjung Selamat dapat mempertahankan hal-hal positif yang telah dilaksanakan dalam pelaksanaan penelitian ini dan terus mengembangkan perbaikan manajemen kepala sekolah melalui program dan rumusan kebijakan yang lebih luas lagi sehingga akan memberikan kemudahan bagi para guru dalam melaksanakan kinerja pengajaran yang optimal dan tentu akan berdampak bagi pembelajaran yang lebih efektif dan optimal sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa .

5.2.2 Implikasi Praktis

- a. Manajemen kepala sekolah yang mampu memiliki dampak positif dan negatif bagi kompetensi profesional guru. Dampak positifnya adalah kinerja pengajaran guru terlaksana secara baik dan optimal melalui program dan rumusan kebijakan yang sudah dirancang dan dilaksanakan sekolah setisp hsrinys. Sedangkan dampak negatifnya adalah melalui program rumusan kebijakan manajemen kepala sekolah bagi guru yang yang tidak memiliki motivasi tinggi akan menganggap program-program ini menjadi beban yang harus dijalankannya secara terpaksa sehingga guru tersebut akan semakin tertekan apalagi bagi guru yang tidak menguasai IT karena faktor usia sebagai tuntutan pembelajaran masa kini. Untuk itu, diharapkan pihak sekolah mampu membimbing dan membangkitkan motivasi guru agar ia tertarik dan bersedia melaksanakan program dan rumusan kebijakan manajemen kepala sekolah dengan sukarela dan bahagia.
- b. Kepala sekolah harus mampu menjamin seluruh stake holder sekolah telah mampu mengimplementasikan rumusan kebijakan yang sudah ditetapkan kemudian mengadakan pengawasan dan evaluasi terhadap rumusan kebijakan tersebut. Kepala sekolah dan pihak manajemen harus menjadi contoh terdepan dalam menerapkan rumusan kebijakan tersebut secara baik dan disiplin setiap harinya sehingga dapat menjadi contoh bagi seluruh warga sekolah untuk menciptakan suasana dan kondisi yang diharapkan.

5.3 Saran

- 5.3.1 Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kompetensi pedagogik Guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat menunjukkan hasil positif. Akan tetapi lebih baik aktif lagi dalam mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, dan MGMP dalam meningkatkan wawasan keguruan sesuai dengan bidangnya masing- masing.
- 5.3.2 Kepada kepala SMP Nur Adia Tanjung Selamat melakukan evaluasi secara kontinu dalam mengawasi kerja guru agar mengetahui perkembangan dan problem yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran.
- 5.3.3 Kepada peneliti yang akan datang, dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan berkembangnya dunia penelitian, oleh karena itu penelitian ini belum bersifat finish, kepada peneliti seterusnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adi, B. W. (2013). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Kepala Sekolah*. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 19(2), 206-221.
- Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar*. Vol 5 (3).
- Amini, Sri Kesumawaty, Salim Aktar (2021). *Analisis Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar*. Jurnal pendidikan Edu maspul Vol 5 (2)
- Asmui, Sudirman, Sridana. (2019). *Peran Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jurnal ilmiah profesi pendidikan vol 4 (1)
- Basri, Hasan. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Pustaka.Setia.
- Bungin, Burhan. (2017). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan. Transformasional Kekepala sekolahan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Desliana Pane. (2019). *Analisis Manajemen Berbasis Sekolah, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat*. Thesis, universitas muhaammadiyah Sumatera Utara.
- Dirawat, dkk. (2018). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- E. Mulyasa,(2017). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Faisal Rahman Dongoran, Dkk. (2023). *Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat* Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK) vol 5 (1)
- Hikmat, Mahi. (2018). *Jurnalistik: Literary Journalism*. Jakarta: Prenadamedia
- Ilyas. (2022). *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran*. (JIEPP). vol 2 (1)
- Jamil Suprihatiningrum. (2014). *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz. Media.
- Kamilin. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru SMP AL -Washliyah Kota Medan*. Medan: PPS UNIMED. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.10 No.1, diakses pada tanggal 18 Februari 2023
- Kunandar. (2013). *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik berdasarkan Kurikulum 2013)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, Didin dan Imam Machali. (2013). *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Liu, Y., & Bellibas, M. S. (2018). *School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment*.
- Maduratna. (2013). ***Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda***. Samarinda: eJournal Administrasi Negara, 2013, 1 (1): 70-84 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org
- Matondang, Nurhalimah. (2018). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 27 Medan*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

- Miles M., B, Huberman, A. M dan Saldana, (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methodes Sourcebooksedition 3* USA: sage Publication terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI – Press
- Mulyasa (2016). *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Rosdakarya: Bandung
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 1
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007) indikator kompetensi profesional
- Pratiwi, Sri Nurabdiah dan Ermika Zulti (2023). *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Subulussalam*. Jurnal universitas pahlawan
- Rika hernita. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah melalui manajemen berbasis sekolah*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)
- Saefullah. (2018). *Psikologi Perkembangan dan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka. Setia
- Salim Aktar, M Zainuddin, H Abdul Muin Sibuea.(2018). *Effect of Organizational Culture and Managerial Competence on Performance of Lecturerin Obstetrics Study Program at Private University of North Sumatera*. Jurnal vol 1 (1)
- Samani. (2019). *Panduan Pendidikan Profesi Guru (PPG)*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasiona
- Sri Rahmi. (2019). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar*. Vol 4 (2).
- Sugiarto, Eko. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta : Suaka Media

- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulasmi, Emilda, 2020. *Effectiveness of Modeling Learning Strategies to improve Student Learning Outcomes*. Budapest International Research and Critics Institute . vol 4 (1).
- Sulasmi Emilda (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Rajawali Press: Depok
- Syafaruddin, Nasution (2017). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: BIGRAF
- Tarhid. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jurnal kependidikan vol 5 (2)
- Usman, dkk. (2018). *Buku Kerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan PSDMP dan PMP Kementerian Pendidikan Nasional
- Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zubaidah dan Ayuningtyas. (2015). *Penerapan Budaya Organisasi Yang Dapat Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah*. Universitas Kristen Satya Wacana: ISBN: 978-602-8580-19-9

Lampiran

Wawancara dengan kepala sekolah

Kode : 01 / wwncr/kepsek

Tanggal : 12 april 2023

Lokasi : ruangan kepala sekolah

Obsrv : Arnisa

P : Bagaimana perencanaan yang dilakukan dalam pembuatan kurikulum di SMP Nur Adia agar dapat mengelolah perencanaan pemebelajaran dengan baik?

N : Kalau masalah perencanaan kurikulum itu sudah ada dalam peraturan pemerintah, tinggal kita menyesuaikan kondisi siswa dan kondisi lingkungan. Dan disesuaikan dengan program pendidikan yang ada di SMP Nur Adia

P : Apakah dalam penyusunan kurikulum pada idnag maisng masing pembelajaran disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan sekolah ?

N : Memang benar, semua komponen yang ada disekolah harus saling mendukung satu sama lain.

P :Apakah sekolah menyusun kurikulum setiap tahun ajaran baru ?

N :kalau mengenai kurikulum, jika kurikulum tahun sebelumnya tidak ada kesesuain memang harus dirubah. Jika tidak ada hal-hal yang hrus disesuaikan maka tidak memaksa untuk diubah.

P : Apakah selama ini penyusunan kurikulum secara bersamaan secara bersama – sama atau ada yang di lebih dahulukan ? bagaimana persiapanya ?

N : iya benar, dari pihak sekolah menyusun kurikulum dilaksanakan dengan bersama – sama terlebih dahulu sesuai dengan indikator-indikator yang diperlukan.

P :Apa harapan sekolah dengan melaksanakan kurikulum SM Nur Adia ?

N : Harapan kami selaku kepala sekolah ingin sekolah kita mempunyai mutu pendidikan yang baik serta menghasilkan mutu yang baik untuk siswa.

P :Bagaimana pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu ?

- N : Alhamdulillah sudah sesuai, jika memang ada diantara pendidik yang kurang sesuai dengan bidang yang diampu, maka akan kita tempatkan sesuai dengan skill yang dimiliki.
- P : Bolehkan ibu menjelaskan bagaimana pembinaan pembinaan yang dilakukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini untuk meningkatkan mutu siswa ?
- N : Pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan selalu saya lakukan setiap tahun ada beberapa kali untuk memberikan dorongan semangat agar dalam menjalankan tugasnya bisa sesuai dengan yang diharapkan.
- P : Bagaimana langkah yang ibu lakukan untuk meningkatkan mutu siswa ?
- N : Langkah yang kami lakukan ialah dengan cara menerapkan dengan baik program-program yang telah di rencanakan oleh sekolah.
- P : Bagaimana cara anda untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ?
- N : Dengan cara menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Kode : 02 / wwncr/kepsek

Tanggal : 30 April 2023

Lokasi : ruangan kepala sekolah

Obsrv : Arnisa

Peneliti : Apa yang ibu lakukan dalam mengarahkan dan memotivasi guru dalam melaksanakan kinerja guru untuk meningkatkan kompetensi profesional?

Jawab : Saya memberi motivasi guru untuk melaksanakan kinerja guru dengan baik, sebab salah satu cara menentukan keberhasilan sekolah dan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengarahan dan motivasi saya berikan setiap hari Senin setelah kegiatan upacara bendera, dan agenda bulanan yaitu setiap hari Minggu pada minggu ketiga. Dalam agenda rapat, saya memberikan pengarahan agar mereka dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Saya juga memberikan dorongan kepada mereka dan juga selalu mengikutsertakan guru apabila mendapatkan undangan pelatihan-pelatihan atau workshop. Hal ini agar mereka bisa meningkatkan kompetensi mereka, mendapatkan wawasan yang lebih luas, dan sekaligus sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pembinaan saya lakukan baik dalam rapat dinas ataupun secara individu.

Peneliti : Apakah langkah-langkah yang ibu tempuh untuk mencari peluang guna melakukan perubahan khususnya dibidang kompetensi profesional guru?

Jawab : Kami selalu melakukan kerja sama dengan Dinas Pendidikan, instansi-instanti lain yang terkait dan masyarakat. Dari tahun ke tahun selalu mengalami kemajuan, sarana dan prasarana apa yang belum ada segera kami mencari terobosan. Banyak sekali yang sudah dilakukan Plan di Desa Panimbo khususnya di SMP Nur Adia. Langkah-langkah yang saya tempuh sebagai inovator yaitu: memiliki visi untuk berubah. tidak merasa takut adanya perubahan. berpikir seperti investor berani mengambil resiko. memiliki usulan yang dinamis. kolaborasi. siap menerima kegagalan. Yang artinya memiliki visi untuk berubah.saya harus memiliki visi untuk disebarluaskan dan meyakinkan orang lain menjadi sosok yang bisa menemukan cara inovatif untuk memperoleh kesuksesan. Saya tidak takut adanya perubahan.

Peneliti : Bagaimana ibu sebagai kepala sekolah begitu yakin dalam melaksanakan dan mengelolah kompetensi profesional guru akan mengalami perubahan dengan program yang berjalan saat ini ?

Jawab : Saya harus berani menghadapi perubahan secara signifikan tentang dunia pendidikan masa kini.Saya harus berpikir seperti investor berani mengambil resiko. Saya harus berani mencari keseimbangan antara kegagalan dan kesuksesan.Saya senang mempertimbangkan berbagai usulan gagasan dari guru, karyawan, dan komite sekolah, tetapi saya tetap nyaman dengan berbagai pemikiran menggambarkan kemungkinan kegagalan-kegagalan mungkin terjadi.Saya memiliki rencana usulan yang dinamis.Saya memiliki usulan yang mudah dilakukan dan sumbernya tersedia serta rencana itu responsif, terbuka semua kalangan. Saya harus berinteraksi dan kolaborasi dengan pihak lain, organisasi masyarakat sebagai mitra. Sehingga saya bisa bertukar pengalaman dan keterampilan.Saya sebagai kepala sekolah harus siap menerima kegagalan untuk mendorong inovatif.Sebab kegagalan merupakan langkah awal dari perjalanan menuju kesuksesan.Kiat - kiat saya pada inovasi dalam memotivasi guru.yaitu: turut membimbing dalam menyusun silabus, RPP, dan perangkat pembelajaran. memberi penghargaan kepada guru yang bersusah payah menyusun materi pembelajaran. menghargai guru yang berprestasi memberikan reward, memberi petunjuk bagaimana menggunakan metode yang relevan. menunjukan kesalahan dengan bahasa santun, tidak menyinggung perasaan, memberi kesempatan guru untuk menyampaikan permasalahannya

untuk dipecahkan secara individu atau kolektif, menyiapkan fasilitas bagi guru dan pegawai .

Peneliti : Bagaimana tindak lanjut ibu untuk meningkatkan tugas rutin ibu sebagai kepala sekolah?

Jawab : Tindak lanjut yang akan saya lakukan dalam tugas rutin sebagai kepala sekolah adalah akan saya adakan pembiasaan di sekolah. Tiap pagi hari begitu siswa datang disambut oleh bapak/ibu guru dengan berjabat tangan, diharapkan guru datang sebelum siswa datang ke sekolah. Pembiasaan berikutnya yang akan saya laksanakan yaitu setiap hari Jumat dilaksanakan Jumat bersih atau Jumat sehat pada jam pertama. Kalau dalam Jumat minggu pertama dilaksanakan Jumat sehat maka Jumat kedua dilaksanakan Jumat bersih, begitu seterusnya.

Peneliti : Bagaimana tindak lanjut ibu untuk memotivasi guru kinerjanya lebih baik?

Jawab : Sebagai tindak lanjut untuk meningkatkan motivasi guru, saya akan mengadakan *In House Training* (IHT) di sekolah ini, sebagai nara sumber adalah guru yang berkompeten dari sekolah ini atau teman sejawat ataupun bisa memanggil dari luar. Dengan IHT dimaksudkan guru akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, untuk menambah wawasan bagi guru. Untuk mengatasi jam pelajaran yang tidak ada gurunya, saya akan mengaktifkan guru piket, sehingga bisa memasuki kelas yang kosong dan akan termonitor mana kelas yang kosong. Agar guru lebih nyaman dan lingkungan kerja yang kondusif maka kami akan memisahkan ruang guru SMP Nur Adia dengan ruang guru, ini sedang kami ajukan proposal untuk penambahan gedung. Dan kami juga akan kelola perpustakaan agar bisa dinikmati oleh siswa dan bapak/ibu guru.

Kode : 03 / wwnocr/kepsek

Tanggal : 11 mei 2023

Lokasi : ruangan kepala sekolah

Obsrv : Arnisa

Peneliti : Kualitas pendidikan seperti apa yang ibu upayakan di MUTU?

Jawab : Pertama tentu prestasi akademis ya. Karena kita masih diurutan yah bawah ya, termasuk range 3 dari sisi prestasi. Lalu secara bertahap, 1,2,3,4 tahun kedepan akan kita tingkatkan mulai dari urutan sekitar 20 besar di kota. Kalau sekarang kan sekitar 40. Tahun depan saya kira 20 lah, kalau 5 mungkin ya berat. Itu kalau dari sisi kualitas akademis. Yang kedua kalau dari kualitas karakter siswa ya ini kita kembangkan, ini ada tim tatib dsb, ekstrakurikuler kita optimalkan shg akan membentuk karakter siswa yang bagus atau yang unggul.

Kemudian yang ketiga yang kita harapkan ya nanti hubungan internal yang solid diharapkan akan membawa siswa output kita itu yang berakhalkul qarimah sesuai dengan visi muhamadiyah. Yang soleh dan solehah lah intinya itu, harapan kita itu untuk kualitasnya. Tentu dengan unggulan2 tertentu misalnya di MUTU ini sepakbola, gimana sepakbola ini maju dan KBM tetap berjalan dengan baik.

Peneliti : Kemudian mengenai kompetensi guru, menurut ibu apa arti penting kompetensi guru?

jaJab : Wah luar biasa mas, guru ini kan menjadi faktor utama untuk transfer pembelajaran transfer karakter, role model, itu kan guru. Jadi sangat luar biasa memang peranan guru itu, guru dicontoh dari murid. Murid bisa belajar dengan enak ya dengan manajemen. Pembelajaran guru itu penting, shg untuk memajukan kedepan ada workshop, kemudian kembali menggugah kompetensi semangat etos kerja. mungkin orang sudah punya, tapi kadang kompetensinya menurun, konsistensinya gak terjaga. Nanti kita kembangkan terus kesadaran, itu dapat dikembangkan kalau persoalan antar orang di internal kita sudah zero. Orang baru berpikir seperti itu, tentu sangat penting, termasuk kepek dalam manajemen sekolah juga penting banget. Kadang2 ya sekolah yg hebat, personil disitu hebat. Begitupun sebaliknya, ya mungkin karena kompetensi lah, ada persoalan dimanapun

peneliti : Di MUTU adakah kegiatan untuk meningkatkan kualitas guru?

Jawab : Program rutin pasti diakhir semester ada workshop, untuk penyusunan program pembelajaran, ada juga program misalnya pelatihan PTK. Nanti juga ada outbond guru, kita juga mengirim guru2 untuk ikut workshop atau penataran yang diadakan oleh dinas. Tentu untuk meningkatkan kompetensi.

Peneliti : Manajemen yang ibu lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru seperti apa ibu?

Jawab ; Ya programnya ya workshop, ya pengiriman2 guru, pelatihan dsb, ada juga outbond guru2. Ya bentuknya seperti itu.

Peneliti : Evaluasi kompetensi guru itu seperti apa ibu?

Jawab : Nah untuk evaluasi kinerja guru itu kan nanti ada PKG, yang standarnya ada formatif ada sumatif. Itu dilakukan oleh guru senior yang memang punya sertifikat, itu pelatihan LPMP ada sertifikat untuk penilaian guru. Itu berkala tiap semester, minimal ya 2x formatif dan sumatif. Kemudian guru2 senior dan kepek ada dari pembina atau pengawas pendidikan, bulan ini harus sudah tuntas.

Peneliti : Adakah kendala dalam peningkatan kompetensi guru di MUTU?

Jawab : Ya ada juga, pertama misalnya waktu barangkali. Karena dia harus ngajar, dan jg harus meningkatkan kompetensi pribadi juga, ikut workshop dsb. Jadi bagi kita waktunya agak persoalan, saat libur enakanya libur, saat hari efektif juga harus mengajar. Yang kedua finansial ya, biaya. Kita ingin pelatihan banyak tapi biaya sendiri kita gunakan yang prioritas, tahun pertama ini tahun kedua ini. Skala prioritas yang ditekankan, karena anggaran kan terbatas ya.

Peneliti : Upaya yang dilakukan untuk mengatasinya apa ibu?

Jawab : Kita menggunakan dana BOS. Yang kedua kerjasama dengan sekolah muhamadiyah yang lain untuk menyelenggarakan pelatihan.

Peneliti : Strategi yang digunakan untuk peningkatan dan mempertahankan kompetensi guru di MUTU?

Jawab : Pertama ada reward, terutama bagi yang berprestasi. Kalau dulu ada yang namanya Suyanto Award, karena kepek sebelumnya namanya pak Suyanto. Guru yang berprestasi kedepan kita kembangkan terus supaya semangat, ya minimal disebut ada SK. Ada prestasi apa gitu, siswa juga begitu. Ada pembebasan SPP yang juara paralel, juara kelas, juara bidang studi masing2 kelas nanti disertifikat.

Peneliti : Pembelajaran efisien dan efektif menurut ibu seperti apa?

Jawab : Pembelajaran yang menggunakan berbagai multimedia dan multi sumber. Dan juga multi variasi metode, karena pasti tiap materi beda karakter materinya, apalagi zaman sekarang anak mudah mengakses informasi di internet, e-learning misalnya. Menurut saya bahkan elearning tidak sepenuhnya akan efektif, menurut saya lebih enak teks daripada di komputer. Jadi e-learning atau sumber2 dari internet, menjadi sumber saja. Teks itu tetap harus ada, itu untuk efektifnya. Karena saat ini banyak orang bikin makalah copy paste, banyak yang gak dibaca, itu menjadikan gak efektif. Kalau menurut saya itu cukuplah menjadi sumber materi dsb, tapi tetap manualnya dari catatan, rangkuman siswa, bagi saya prinsipnya dengan menulis orang akan membaca, minimal sekali membaca. Mesti dipahami baru bisa nulis. Menurut saya tradisional seperti itu agak penting, untuk efektifitasnya. Saya sendiri kalau ada sesuatu menulis, kalau gak saya lupa.

Kode : 4 / wwncr/kepek

Tanggal : 11 mei 2023

Lokasi : ruangan kepala sekolah

Obsrv : Arnisa

Peneliti : apakah Peran sebagai educator?

Jawab : Tentu menyiapkan program pembelajaran, karna saya guru juga. Guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepek. Harus memberi contoh pada guru yang lain bahwa kepek memang programnya lengkap. Kemudian juga sebagai pembimbing siswa sebagai guru. Tentu saya akan mengadakan diskusi untuk mengembangkan kegiatan. Dan yang kedua juga memberi contoh mengajar yang baik, memberi contoh kedisiplinan, memberi contoh cara bergaul yang baik. Kepek memang harus jaga image walaupun tidak harus kaku, itu pentingnya. Dirumah cekakakan disini gak bisa, dan itu tidak harus menjadi beban, dan yang kedua juga harus mengembangkan potensi dari staf guru supaya harus berkembang. Itu yang penting menurut saya. Dan juga harus menguasai iptek, karena sekarang semua berbasis IT, walaupun tidak detail.

Peneliti : apakah Peran sebagai manajer?

Jawab : Sebagai manajer ya harus bisa menyusun program sekolah, mulai dari RKAS, rapat2 dsb. Kemudian juga kita gerakan staf misalkan untuk piket, datang harus pagi dsb harus kita gerakan. Misal solat atau pagi saya sudah di depan gitu lihat guru dan anak masuk. Kan termasuk prinsip penghargaan tadi, kalau ada yang salah ya bisa ditegur. Penerapan aturan juga, kalau aturannya gini ya harus konsisten ada aturan seperti itu, kepegawaian, penggajian, mcm2 semuanya harus konsisten, ada patokannya gak bisa sekarepe dewe. Ketiga ini ada organisasi kita bentuk, kesiswaan misalnya kita bentuk stafnya apa saja, begitu juga kurikulum stafnya apa saja, stafnya humas ada ndak, termasuk di karyawan misalnya setiap waktu diatur atau dimanaje, juga memberdayakan seluruh sekolah ya. Tukang wedang gini jam 7 sudah ada ya harus dibudayakan, caranya ya bukan perintah kalau karyawan ya dimotivasi, diajak ngobrol, ditanya jam 7 bisa nggak, kalau bisa ya jalan. Dulu gak gitu mas. Misal ngawas ujian ya, dulu gak ada minuman jam 7 ada, sekarang ya diajak ngobrok tukang minumnya. Itulah cara memanajemen orang atau menggerakkan orang. Kerja bakti mau unas, saya ikut turun beduli suket walaupun gak semuanya, mengawali saja. Penting itu menggerakkan orang. Piket ada yang terlambat, ya kita openi. Jadi harus pikirkan terus ketertiban. Selalu menggerakkan dan memotivasi, dengan cara ikut serta. Anak2 ya di openi dengan baik, yok solat, yok masuk.

Peneliti : Kalau peran kepek sebagai seorang administrator ibu?

Jawab : Ya saya harus mengelola administrasi, misal saya pantau dapodik, pantau admin guru. Dan tadi program2 beasiswa saya harus tau laporannya, keuangan gimana, saya cek terus itu, gimana laporannya juga, tiap minggu kan ada rapat staf. Kurikulum gimana nilai2, ujian

sekolah, ujian praktek gimana nilai2nya lengkap apa belum, kalau belum gimana solusinya. Jadi ya bukan membuat sendiri, surat menyurat misalnya, bener ndak suratnya seperti ini, ada ndak aturannya, kok bedabeda misalnya, nah itu kita luruskan. Kemudian juga administrasi tadi, data2 guru, data2 karyawan, file-file saya tanya mana yang benar mana yang kurang benar, sudah lengkap belum. Kemudian juga tadi dapodik itu data siswa kan gimana adminnya, saya copy saya lihat sudah lengkap belum, kalau belum apa kendalanya, itu fungsi administrator. Mungkin juga data2 sarana prasarana, mana yang digudang apa saja, jumlahnya berapa. Ya fungsinya ngecek saja, bukannya membuat sendiri. mengelola administrasi2 sekolah walaupun tidak nandangi sendiri, saya juga punya data misalnya guru ijin saya dokumen sendiri.

Peneliti : Peran ibu sebagai supervisor?

Jawab : Sebagai kepek supervisor ini tentu akan menilai kinerja, mulai dari kinerja staf. Nanti saya menerima dari pengawas, menerima PKG tadi dari penilai2 yang sudah punya sertifikat nanti saya lihat, kemudian karyawan tentu ada penilaian kinerja karyawan nanti akan kita lihat kita harapkan bisa berkembang baik, jadi harus bisa paham dan membetulkan juga. Jadi kepek gak mudah sebenarnya, kalau ditawari saya ya gak mau sebenarnya. Karena tugas, mungkin saya dinilai mampu ya sudah saya jalankan, prinsip saya seperti itu. Karena tugas ya saya laksanakan, dan harus paham. Makanya jadi pimpinan memang harus tidak tiba2 lah, mesti ada proses. Kalo S2 kan ada proses dari SD, SMP dst, pimpinan juga begitu kan ada belajar dari walikelas, jadi ketua tim ini, anggota tim ini, mungkin jadi waka juga, proses itu. Jadi aneh kalau kepek belum pernah jadi waka itu kan kagok, krn belum pernah ngopeni yang agak besar, paling jadi wali kelas ya ngopeni pembelajaran di kelas, tapi kepek ya harus tau di kelas, tim2 itu, sampai manajemen makro, jangan sampai di dikte anak buahnya lah. Ya bisa sok tau lah, gpp juga sambil tanya2 jg belajar. Itu pentinglah ya, bukan berarti sok harus dihargai itu tidak, tetapi mengharapkan orang memang kemampuan kita, konsistensi kita. Dikelas pun gitu, walau gak menjadi kepek, guru kalau konsisten anak akan lihat. Nek bolos karo pak kae iso karo pak kae raiso, itu kan konsisten orang. Saya sejak muda gitu, ada aturan gini terapke gini, termasuk pulang sekolah jam sekian ya jam sekian, kalau bolos ya ta cari. kompetensi dan konsisten tentu dengan cara yang santun cara yang baik, tidak harus ditakuti tapi disegani. Dan untuk disegani kita harus berkualitas dulu kan? Kualitas sikap kepribadian, kalau fisik tidak harus. Sikap dan performance itu penting, pola pikir, kemudian penghargaan pada orang lain, itu segan jadinya.

Lampiran

Wawancara dengan guru

Kode : 01 / wwncr/guru

Tanggal : 11 April 2023

Lokasi : ruangan guru

Obsrv : Arnisa

Peneliti : Apa arti penting Kompetensi?

Guru 1 : Penting sekali krn guru tanpa kompetensi ibaratnya tidak punya dasar untuk mengajar. Menurut saya penting dan harus dikembangkan dan ditingkatkan.

Peneliti : Penerapan?

Guru 1 : Ya saya berusaha mengikuti aturan itu sesuai dengan keempat aturan itu. Misal profesional ya ada info terbaru khususnya dalam bidang saya, ya saya ikuti misal workshop seminar, terus juga aktif dalam MGMP. Kemudian kalau pedagogik ya kebetulan saya masalah kependidikan ya sebenarnya sekolah lagi banyak hal yang membuat cukup di S1 saja, ya informal lah tambahan ilmunya. Kalau sosialnya saya berusaha aktif di lingkungan masyarakat dan sekolah saya. Kebetulan saya ikut organisasi aisyah, mungkin dalam organisasi tsb dalam rangka aktif sosial di masyarakat. Kalau yang kepribadian saya berusaha jadi orang yang baik pada umumnya dan sesama teman guru berusaha sebaik mungkin. P : Penghambat dalam menerapkan keempatnya? S : Misalnya pedagogik saya sangat banyak, kalau mulai berpikir mencari jenjang lebih tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas, apalagi guru swasta, kan jenjang karir yang tidak pasti. Kalau negeri itu kan jadi suatu tuntutan untuk meningkatkan prestasi, karir golongan atau jabatan. Tapi kalau diswasta itu menurut saya belum ada kaitannya, tapi tiap orang beda2, kalo saya capek2 S2 untuk apa. Mungkin ada lagi kebutuhan yang lebih mendesak daripada S2, misalnya anak ada les, saya berpikirnya seperti itu. Beda kalau didukung negara, dibiayai beasiswa sangat mendukung sekali untuk mengembangkkn pedagogik. Porsi beasiswa dari negara bagi swasta itu berbeda, kadang kalau seminar saja pun kadang sisa dari negeri, misal workshop seminar nasional ttg ini kami gak dapat undangan. Pernah saya tanyakan, ternyata dari dinas sudah hafalan yang diutamakan yang negeri dlu. Jadi kami memaklumi

Peneliti : Untuk meningkatkan kualitas diri?

- Guru 1 : Ya paling dari MGMP, workshop, seminar saya ambil seperti itu.
- Peneliti : Meningkatkan kualitas kegamaan siswa?
- Guru 1 : Saya ikuti program sekolah saja, misal solat dhuhur saya ingatkan anak2. Mungkin apa ya manfaatnya kecil, menurut saya karena program sekolah ya say dukung, seperti pas dhuhur ya keliling, misal yang M kita catat H+ berapa untuk mengetes kejujuran mereka. Ya usaha kecil lah, ya smoga kedepannya bisa mempengaruhi mereka, kadang didapat gak sekarang, ya berusaha mengikuti program sekolah.
- Peneliti : Tanggapan kepsek?
- Guru 1 : Ya beliau terbuka untuk perkembangan kompetensi dan mendukung upaya untuk peningkatan tsb. Kemarin baru raker, Beliau mempunyai program jangka pendek dan panjang, dalam waktu dekat mgkn seperti workshop, outbond diagendakan, ntar dalam workshop kita kupas materi dunia pendidikan terkini, arty beliau memfasiltasi dan mendukung usaha guru karyawan itu berkembang, misal diikutkan dalam pelatihan dan seminar. Beliau juga tdk pernah melarang untuk ikut MGMP. Kadang tiap mapel kan berbeda. Insyallah surat tugas selalu ditandatangani, dan kita juga diijinkan ikut MGMP.
- Peneliti` : Berarti memang berperan?
- Guru1 : Iya sangat penting, ibarat kebijakan tertinggi. Shg kalau kita punya program dari waka2 kalau gak disetujui /dirapatkan kita gak berani jalan, jadi intinya sebagai pemangku kebijakan. Beliau pun pasti memilah milih saran masukan dari kami, kalau baik pasti disetujui beliau.
- Peneliti : Adakah pembinaan dari kepsek?
- Guru 1 : Jelas ada, biasanya tiap bulan pengajian guru karyawan. Beliau mengingatkan Isu terhangat apa yang ada diingatkan, jadi intensitasnya setiap bulan minimal. Ya itu jalur resminya. Kalau informal ya misalnya kadang ketika ngobrol ya bertanya, memberikan saran masukan, secara tidak langsung itu sering membina guru. Beliau keliling berbicara dengan berbagai guru, menanyakan keadaan guru2. Kalau resminya ya pas pengajian dan rapat2 seperti itu.
- Kode : 02 / wwncr/guru**
- Tanggal : 19 april 2023**
- Lokasi : ruang tata usaha**
- Obsrv : Arnisa**

- Peneliti : Meningkatkan profesionalisme kita dalam mengajar serta Penerapannya?
- Guru 2 : Pedagogis berarti bagaimanapun kompetensi kita dalam mengajar anak sesuai dengan standar pendidikan artinya Kemudian kemampuan akademik saya harus ikut diklat, kemudian MGMP, di kota sebulan sekali, kalau provinsi itu 5 atau 6 bulan sekali. Kalau sosial di sekolah maupun luar saya membawa citra diri karena dimanapun sebagai guru maka bersikap sebaik mungkin.
- Peneliti : Penghambatnya ada gak?
- Guru 2 : Sepertinya kalau saya mungkin waktu yang terbatas dan disita oleh keluarga, dan konsentrasinya terbagi. Saya kira kalau di sekolah mengatasi anak saja, saya ga membentak, saya berpikir dan saya ngeluh apa ya harus marah, tapi kalau gak marah dan dingatkan dengan baik2 kok ya susah, jadi kita berpikir gimana perilaku anak sekarang beda dengan dulu, anak2 kita di SMP nur Adia tantangannya adalah yang kepribadian yang diterima dari rumah dan lingkungan, beda dgn anak SD yang mudah karakternya dirubah. Ketika di SMP sangat susah, dan kita tidak bisa memilih siswa karena kita swasta jadi menerima turahan dari swasta favorit maupun dari negeri.
- Peneliti : Upaya untuk meningkatkan kompetensi diri?
- Guru 2 : Ikut diklat, MGMP, workshop. Bentuk pelatihannya seperti itu. Itupun yang adakan dinas dapat undangan langsung, jadi kalau guru sekarang gak dikasih surat tugas ya gak bisa. Karena sekarang guru harus dibatasi dengan jam kerja yang harus disekolah. Kecuali ada tugas keluar sekolah.
- Peneliti : Yang untuk meningkatkan kualitas keagamaan siswa?
- Guru 2 : Ya ikuti program sekolah ada tadarus pagi, solat jamaah. Karena ini muhamadiyah maka ttg agama ada 7 jam perminggu, beda dengan negeri yang 2 jam perminggu.
- Peneliti : Tanggapan kepek?
- Guru 2 : Bagus, kemarin baru raker. Beliau meminta bantuan bpk ibu guru membuat program seperti apa, nanti dirapatkan bersama. Guru2 ingin kajian jumat untuk meningkatkan keagamaan masing2 guru ada ttg tafsir, ada bacaan quran.
- Peneliti : Kepek berperan gak?
- Guru 2 : Sangat penting, karena kepek kan penggerak ya, masing2 orang kan beda2 ada yang diperintah baru kerja ada yang tidak diperintah tetap bisa kerja. Figur pemimpin sebagai lambang, krn tanpa kepek seharusnya jalan, tapi kalau disini harus nampak jalan sebagai pemimpin.

Peneliti : Pembinaan dari kepek?

Guru 2 : Iya dalam sebulan sekali ada rapat dinas, saat itulah ada pembinaan. Seperti raker juga ada pembinaan, arty kepek kita saat ini prgram yang dlu waka kesiswaan waka kurikulum buat program semua guru dilibatkan, sehingga open, harapannya semua orang atau guru ikut berkembang dan belajar.

Kode : 04 /wwncr/ Guru Bk

Tanggal : 10 mei 2023

Lokasi : ruang BK

Observ : Arnisa

Peneliti : Apa arti penting kompetensi?

Guru 3 : Pentingnya saat proses pembelajaran pasti imbasnya ke anak.

Peneliti : Penerapannya seperti apa?

Guru 3 : Pedagogis kalau saya kebetulan guru BK, kalau disini saat k 13 ada masuk sejam, materi yang kita ajarkan materi dari psikologi perkembangan dari situ kita menyusun modul untuk masuk kelas. Ketika masuk kelas, kita itu sebelum masuk kelas menawarkan kepada anak dulu, apakah ada yang ditanyakan? Misal ada pak ini itu, maka modul tadi belum keluar. Terkait dengan kepribadian dsb, kalau guru BK pasti sangat pengaruh sekali, ya tidak seperti guru yang lainnya, tp kita lebih disorot anak2, kalau kelas XI tahun, mungkin kalau kelas VII dan VIII, menganggapnya kita ini polisi sekolah. ya tidak memungkir guru BK itu tugasnya ya kasarannya tempat curhat. Jadi kalau kepribadiannya tidak baik ya gimana anak bisa mau curhat? Penerapannya ya harus dekat dengan anak, kalau sering marah2 ya anak jadi takut kesini. Kepribadiannya harus yang baik, itukan anak yang menilai. Tapi kita sedemikian rupa tidak memberikan punishment kepada anak yang pasti istilahnya kalau ke lembaga hukuman ya kta pengacara, bisa menuntut dan membela. Penerapannya bagaimana ya kita bisa dekat dengan anak, karena kita guru BK.

Peneliti : Faktor yang menghambat?

Gugu 3 : Kalau dalam masalah BK, administrasi itu banyak seklai. Kalau guru biasa kan silabus, RPP. BK banyak sekali, apalagi BK modern suka ngurusi lain2. Hambatannya ya administrasi dengan anak, mencatat, belum lagi kalau konsultasi anak gak cukup 2 jam. Intinya hambatan itu buat teman2 kita tidak jadi masalah asal bisa dekat dengan anak, tapi yang realnya itu administrasi.

- Peneliti : Untuk meningkatkan kompetensi apa yang dilakukan?
- Guru 3 : Ya banyak, ikut pengembangan profesi juga ada. Paling tidak sebulan sekali adakan MGMP, ada juga guru pembimbing. Dari sekolah juga ada. Dari kita sendiri ada perpustakaan BK, buku referensi juga ada. Yang pasti ada studi kasus, apalagi bulan penerimaan siswa baru. Kita tidak mendaftarkan pun kita sudah terdaftar, misal salah satu perguruan tinggi mengadakan seminar promosi, dgn sendrinya sudah termasuk pengembangan, ya latihan. Ya BK itu kalau ada penerimaan mahasiswa baru banyak diundang oleh universitas2, mereka mendatangkan ahlinya dari BK entah ari UNY, UAD, dll. Kalau pengembangan banyak sekali, kemarin ada raker juga dapat mengembangkan kompetensi

Kode : 05 /wwncr/ Guru sejarah

Tanggal : 10 juni 2023

Lokasi : ruang BK

Observasi : Arnisa

- Peneliti : Kualitas keagamaan?
- Guru 5 : Ya selalu mengingatkan saat masuk jam pertama, tadarus, itu program sekolah. Kalau program individu, ya sepele, buang sampah ditempatnya, memasukan baju dsb. Ya sebenarnya semua sudah berkaitan namun kita tidak menyadarinya. Asal mau mengingatkan, menegur anak, itu kan sudah termasuk amal ibadah juga, program keagamaan dari sekolah ada solat, tadarus. Tapi kalau diluar itu ya banyak, tapi kan banyak yang tidak menyadarinya dan belum paham.
- Peneliti : Tanggapan kepek?
- Guru 5 : Untuk guru yang sertifikasi ya bagus ya standar, pasti cenderung bagus.
- Peneliti : Perannya apa?
- Guru 5 : Ya pasti no, siswa mencontoh guru, guru mencotok wakasek, wakasek mencontoh atasan (kepek). Pasti pucuk pimpinan berpengaruh. Kepeknya bolos jgn harap gurunya bolos.
- Peneliti : Bentuk nyatanya?
- Guru 5 : Tanpa teguran pun istilahnya kepek itu berangkat sebelum matahari terbit dan sebelum matahari terbenam. Berangkat pertama pulang terakhir, sudah cerminan kepek yang baik. Bahkan keliling

saja para guru sudah takut, sudah memahami, tanpa perlu diingatkan tugas2nya

Peneliti : Pembinaan dari kepek?

Guru 5 : Sering, misal saat raker. Ada juga pembinaan, pengajian, BTAQ rutin sebulan sekali. Direkap pada pengajian, ada prgram apa, ya wejangan2, info terbaru, durasi pengajian ya 3, 4 jam. Setelah dhuhur. Jadi ya wejangan2 dari kepek untuk peningkatan kompetensi guru

Kode : 06 /wwncr/ Guru bahsa inggris

Tanggal : 28 juni 2023

Lokasi : ruang kelas

Observ : Arnisa

Peneliti ; Oh seperti itu. kalau menurut bapak itu arti penting kompetensi guru itu apa pak?

Guru 6 : Kemampuan guru untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya artinya kompetensi dalam hal pembelajarannya, kompetensi sosialnya kemudian kompetensi kepribadiannya sehingga nanti dari beberapa kompetensi itu kalo dikuasai akan sangat membantu sekali dalam melaksanakan tugas tugas mengajarnya.

Peneliti : Tanggapan kompetensi guru itu yang bapak lakukan itu bagaimana pak? kompetensi kan ada 4.ada pedagogik kepribadian sosial dan profesional.penerapan yang bapak lakukan itu seperti apa pak?

Guru 6 : Kalo yang pedagogiskan kaitannya dengan manajemen kelas, ya kemudian bagaimana kita menerapkan paling tidak nanti diliat metodenya.metode setiap kelas kan karakter nya beda-beda nanti menerapkan disitu mengaplikasikan setiap kelas bahkan nanti di kelas pun kalo kita lebih ingin detail lagi kan per anak juga beda-beda perlakuannya.kemudian kalo kepribadian masalah hubungan sosial, kematangan dalam berpkir,sehingga ya semakin kompeten kan bisa nanti menghindari gesekan-gesekan dengan sesama sejawat atau lembaga atau siswanya sendiri

Peneliti : Kalo profesional pak?

Guru 6 : Kalo profesionalnya kan ini nanti kaitannya dengan masalah administrasinya,penguasaan materi kemudian pendokumentasian

kemudian penilaian dan sebagainya ya kalo masalah kompetensi profesional itu memang tuntutan wajib lah.

Peneliti : Sosialnya pak?

Guru 6 : Sosial ya bagaimana kita membina hubungan kita dengan sesama di lingkungan sekolah juga denga di lingkungan masyarakat artinya bisa juga dengan masyarakat di sekitar kita atau masyarakat se profesi di MGMP dan sebagainya.

Peneliti : Faktor yang menjadi penghambat dalam kompetensi guru itu apa pak?

Guru 6 : Ya ini relatif ya mas yah, kadang-kadang apa yang sudah kita rencanakan dengan pelaksanaannya agak beda dalam arti situasional sekali juga bisa salah daya dukungnya kurang misalnya kia sudah merencanakan pembelajaran itu misalnya di rpp ya, tapi satu contoh daya dukungnya kurang mendukung.misalnya jaringan lirtrik mati atau internetnya mati itu kan.tapi kalo masalah hambatan lebbih ke masalah teknis.ya itu tadi kadang-kadang hal-hal yang tidak bisa kita atasi sendiri.

Peneliti : Upaya yang bapak lakukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru pada pribadi itu seperti apa pak?

Guru 6 : Ya kita kan selalu belajar, belajar buku kemudian ikut kursus dilkladiklat kemudian di sekolah sendiri kan sudah ada, MGMP mapel di kelas ada MGMP tingkat kota atau kabupaten dan peningkatan kemampuan IT nya sangat mendukung.

Peneliti : Apa yang dilakukan bapak untuk meningkatkan kualitas siswa dalam bidang keagamaan itu seperti apa pak?

Guru 6 : Kalo nha itu nanti kaitannya dengan ini ya keagaaman itu kan biasanya dengan porsi terbesarnya di islam ya tetapi di dalam pelajaran kan kita juga bisa mengaplikasikannya Cuma tidak se ekstrim di pelajaran agama islam kalo itu ada pelajaran-pelajaran yang langsung kaitannya dengan agama ya saya masukkan materinya agak banyak. Tapi kalo Peningkatan ya kita dah tau ya berdoa, tadarus, sehingga kalo ada anakanak yang terlambat ya kita suruh untuk tadarus dulu, sholat dhuha dulu, seperti itu.

Peneliti : Tanggapan kepala sekolah tentang kompetensi guru itu?

Guru 6 : kalo kompetensi karena disana juga tuntutan-tuntunannya kan jelas, poin-poinnya ada, Ya mestipun kita tidak bisa seratus persen memenuhi kompetensi itu nanti kan bisa diubah artinya kepek nanti bisa menilai kompetensi tiap guru itu lewat PKG itu kan penilaian secara utuh dari semua proses pembelajaran kompetensi tadi itu sudah terlihat.ya kepala sekolah menilainya ya dari hasil PKG itu.

- Peneliti : Jadi kepala sekolah memberikan peran yang signifikan gak pak? Peran Yang tinggi mengenai kompetensi guru ini?
- Guru 6 : Kompetensi itu jelas kan semua dikendalikan dari kepala sekolah. Dalam rangka peningkatan kompetensi kan juga ada programnya. program ada tentunya juga tidak bisa lepas dari kebijakan kepala sekolah misalnya kalo kemaren kita itu masuk ke dalam RSKM itulah semua kompetensi dituntut untuk bisa. jadi ada peningkatan meningkatkan kompetensi guru. Yang penting penilaiannya ya lewat PKG atau yang terjadwal
- Peneliti : Kepala sekolah memberikan pembinaan gak pak untuk meningkatkan kompetensi guru yang sudah bagus disini pak?
- Guru 6 : Jelas ada. Pembinaan-pembinaan kalo yang langsung KBM nya hasil PKG dan penilaian nanti kan dievaluasi. nanti kanper guru itu ada yang harus ditingkatkan. Kalo yang ditingkatkan nanti diikutkan diklat atau kursus misalnya nanti guru A itu kurangnya di proses pembelajarannya, diikutkan diklat-diklat di mungkin diadakan oleh kota. Kita melakukan diklat sendiri dan itu sering diklat kaitannya dengan masalah peningkatan kompetensi guru

Lampiran

Hasil Dokumentasi

- Kode** : 02 / doku/ guru Nur adia
- Tanggal** : 12 Mei 2023
- Lokasi** : ruang kepala sekolah



Sumber dokumentasi peneliti di ruang kepala sekolah

Kode : 02 / doku/ guru Nur adia

Tanggal : 12 Mei 2023

Lokasi : ruang kerja guru



Sumber data wawancara dengan guru Nur Adia

Kode : 03 / doku/ guru Nur adia

Tanggal : 12 mei 2023

Lokasi : gerbang sekolah



Sumber dokumentasi dengan guru Nur adia

Kode : 04 / doku/ guru Nur adia

Tanggal : 12 mei 2023

Lokasi : Dalam kelas



sumber data peneliti sedang melakukan kunjungan di dalam kelas

Kode : 04 / doku/ guru Nur adia

Tanggal : 12 mei 2023

Lokasi : depan gerbang

