

TESIS
PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
PROFESIONALITAS GURU DI MTS MANARUL HUDA BINTARO JAKARTA
SELATAN



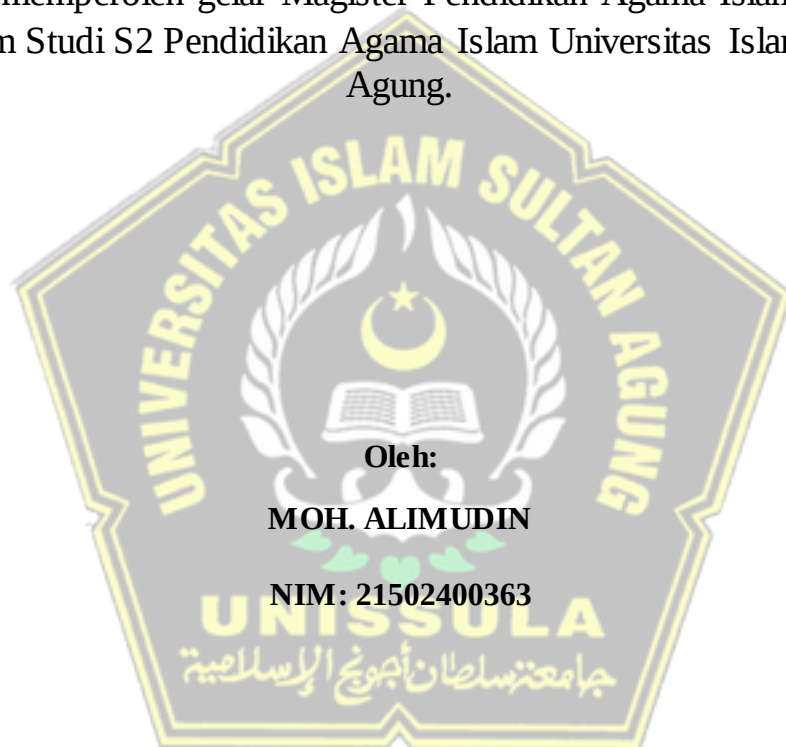
Oleh:
MOH. ALIMUDIN
NIM: 21502400363

PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
TAHUN AKADEMIK 2025

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
PROFESIONALITAS GURU DI MTS MANARUL HUDA BINTARO JAKARTA
SELATAN**

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Islam dalam
Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Sultan
Agung.



Oleh:

MOH. ALIMUDIN

NIM: 21502400363

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
TAHUN AKADEMIK 2025**

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
PROFESIONALITAS GURU DI MTS MANARUL HUDA BINTARO JAKARTA
SELATAN



LEMBAR PERSETUJUAN
PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
PROFESIONALITAS GURU DI MTS MANARUL HUDA BINTARO JAKARTA
SELATAN

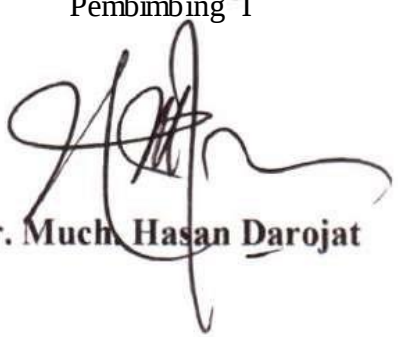
Oleh:

MOH. ALIMUDIN

NIM: 21502400363

Pada tanggal 07 Juli 2025 telah disetujui oleh :

Pembimbing I


Dr. Much. Hasan Darajat

Pembimbing II


Asmaji Muchtar, Ph.D.,

Mengetahui

Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam
Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Ketua



Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I.,
210513020

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS GURU DI MTS MANARUL HUDA BINTARO JAKARTA SELATAN

Oleh:

MOH. ALIMUDIN

21502400363

Tesis/Karya Ilmiah ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang

Tanggal : 17 Juli 2025

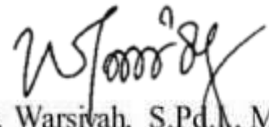
Dewan Penguji Tesis/Karya Ilmiah,

Penguji I



Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I
210513020

Penguji II



Dr. Warsiyah, S.Pd.I., M.S.I
211521035

Penguji III



Muhammad Irfanudin Kurniawan, M.Ag, Ph.D
2105108402

**Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung**




Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I
210513020

DAFTAR ISI

Abstrak	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
a. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan?	6
b. Apa saja strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan?	6
c. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan?	6
1.3 Fokus Penelitian.....	7
a. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan	7
b. Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.....	7
c. Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan ..	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.6 Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II.....	12
KAJIAN TEORI	12
A. Kajian Teori.....	12
a. Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator	12
b. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer	20
BAB III	41
METODOLOGI PENELITIAN.....	41
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41

B. Metode Penelitian dan Prosedur Penelitian	41
C. Data dan Sumber Data	42
D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	43
E. Prosedur Analisis Data	44
F. Validasi Data	45
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN	49
A. Gambaran Umum MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.....	49
1. Sejarah berdirinya MTs Manarul Huda	49
2. Visi dan Misi MTs Manarul Huda	49
a. Visi.....	49
b. Misi	49
3. Tujuan MTs Manarul Huda	50
B. Temuan Penelitian	52
1. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.	52
2. Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.....	55
3. Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
1. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.	60
2. Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.....	63
3. Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan	66
BAB V	70
KESIMPULAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi Penelitian	71
C. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	84



Abstrak

Moh. Alimudin Nim: 21502400363, Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Mts Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru, strategi kepemimpinan yang diterapkan, serta tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Manarul Huda Bintaro, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang terjadi di lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, serta observasi langsung di lingkungan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengembangkan profesionalisme guru, antara lain melalui peningkatan kompetensi akademik, keterampilan pedagogik, serta pengembangan karakter guru. Strategi kepemimpinan yang diterapkan meliputi pemberian pelatihan berkelanjutan, pembinaan rutin, serta penguatan kolaborasi antar guru. Namun, tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengelola profesionalisme guru antara lain keterbatasan sumber daya, kurangnya motivasi sebagian guru, dan hambatan dalam pembiayaan program pengembangan profesional. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru serta perlunya strategi kepemimpinan yang adaptif untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan profesionalisme guru.

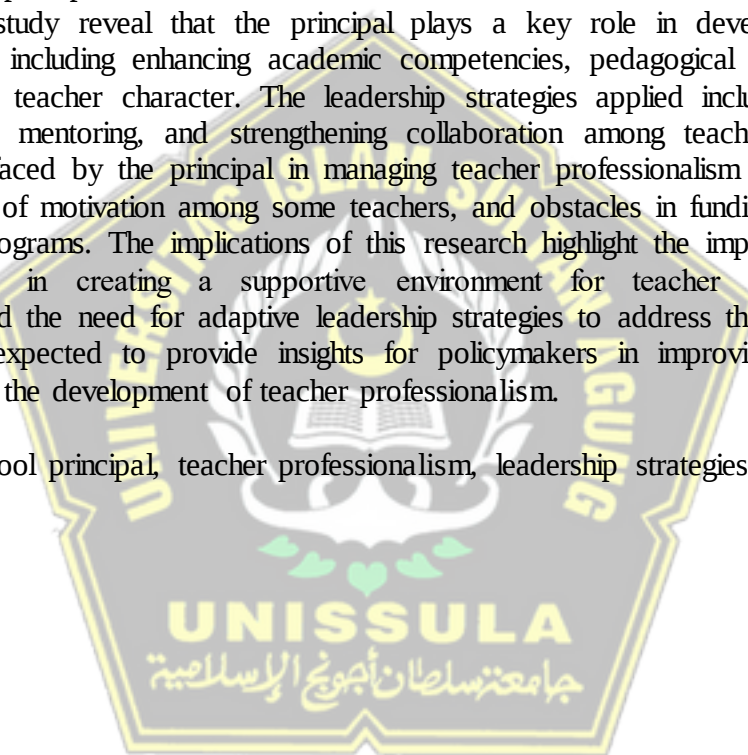
Kata kunci: kepala sekolah, profesionalisme guru, strategi kepemimpinan, tantangan, pendidikan.

Abstract

Moh. Alimudin, Student ID: 21502400363, The Role of the School Principal in Developing Teacher Professionalism at MTs Manarul Huda Bintaro, South Jakarta, Sultan Agung Islamic University Semarang.

This study aims to explore the role of school principals in developing teacher professionalism, the leadership strategies implemented, and the challenges faced in improving teacher competence at MTs Manarul Huda Bintaro, South Jakarta. A qualitative approach with a case study design was used to gain an in-depth understanding of the phenomena occurring in the field. Data were collected through in-depth interviews with the school principal, teachers, and direct observation at the school environment. The results of the study reveal that the principal plays a key role in developing teacher professionalism, including enhancing academic competencies, pedagogical skills, and the development of teacher character. The leadership strategies applied include continuous training, regular mentoring, and strengthening collaboration among teachers. However, the challenges faced by the principal in managing teacher professionalism include limited resources, lack of motivation among some teachers, and obstacles in funding professional development programs. The implications of this research highlight the importance of the principal's role in creating a supportive environment for teacher professionalism development and the need for adaptive leadership strategies to address these challenges. This study is expected to provide insights for policymakers in improving educational quality through the development of teacher professionalism.

Keywords: school principal, teacher professionalism, leadership strategies, challenges, education.



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah merupakan sosok yang krusial dalam struktur organisasi pendidikan, karena memiliki peran yang tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup kepemimpinan strategis dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga. Menurut Mulyasa, kepala sekolah memiliki lebih dari tujuh peran utama yang mencakup educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (Yuswanto et al. 2023).

Peran aktif kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawab ini secara langsung mempengaruhi perkembangan profesionalisme guru, yang merupakan inti dari proses pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah bertindak sebagai penggerak utama, menciptakan visi dan misi sekolah yang mengarahkan seluruh aktivitas pendidikan, sehingga sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Sebagai manajer, kepala sekolah wajib untuk mengelola sumber daya yang ada dengan efisien, termasuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan untuk para guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kapasitas pengajaran mereka. Strategi yang baik dalam manajemen kepala sekolah akan melibatkan pembangunan kerjasama yang efektif baik di dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dengan berbagai pihak terkait, seperti masyarakat dan industri (Ismiatun et al., 2023). Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan berbagai stakeholder, guna menciptakan lingkungan pendidikan yang sinergis dan saling mendukung.

Proses pembelajaran di sekolah bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bertumpu pada kompetensi para pendidik. Kepala sekolah mengambil tanggung jawab untuk mengembangkan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang berkualitas, di mana pengembangan profesionalisme guru menjadi fokus utamanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

yang efektif dapat menghasilkan lingkungan sekolah yang lebih kondusif untuk pembelajaran (Megayanti & Asri, 2023)

Pemimpin pendidikan yang memiliki kemampuan untuk mendorong kolaborasi dan komunikasi yang baik akan lebih berhasil dalam meningkatkan kompetensi dan semangat kerja guru. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mengenal aspek teknis manajemen, tetapi juga emosional dan sosial. Kepala sekolah idealnya harus menunjukkan sifat-sifat seperti empati, ketulusan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi yang mungkin terjadi di lingkungan pendidikan (Anizar, 2023).

Dalam hal ini, kepala sekolah berfungsi sebagai panutan bagi guru dan siswa, yang mendorong nilai-nilai positif dalam proses belajar mengajar. Sifat kepemimpinan yang inspiratif juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan motivasi di kalangan staf pengajar, sehingga para guru merasa terdorong untuk terus meningkatkan kemampuan mereka di bidang pengajaran.

Kepala Sekolah Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk melakukan supervisi akademik dengan tujuan khusus untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi yang dilakukan harus bersifat konstruktif, dengan memberikan masukan dan dukungan yang diperlukan oleh para guru untuk mengatasi tantangan dalam proses pengajaran (Hakim & Saryulis, 2023). Dengan cara ini, kepala sekolah tidak hanya mengevaluasi, tetapi juga membantu pendidik mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat berkembang dan melakukan perbaikan yang diperlukan dalam praktik mengajar mereka.

Berdasarkan Hasil Observasi sementara bahwa hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja mereka sangat signifikan (Dawam et al., 2022). Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang membangkitkan semangat dan optimisme di kalangan para guru. Pendekatan demokratis dalam kepemimpinan, di mana kepala sekolah mengambil bagian dalam menentukan tanggung jawab dan peran guru, diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka (Dawam et al., 2022). Selain itu, dalam melaksanakan program pembinaan bagi guru, kepala sekolah perlu

melibatkan mereka secara aktif dalam pengambilan keputusan, sehingga staf merasa memiliki andil dalam kesuksesan pendidikan.

Pelaksanaan program pengembangan profesionalisme tidak hanya terbatas pada pelatihan dalam bidang akademik, tetapi juga harus mencakup pelatihan dalam pengembangan karakter dan etika pendidikan bagi para guru. Dalam konteks ini, penting bagi kepala sekolah untuk menerapkan kebijakan yang mendukung pelatihan ini, sehingga setiap guru tidak hanya menjadi pengajar yang kompeten, tetapi juga pribadi yang berintegritas. Ini sejalan dengan prinsip pendidikan holistik yang menekankan pada perkembangan karakter siswa (Denti, 2022).

Di lingkungan pendidikan, kehadiran kepala sekolah yang inovatif dalam mengadopsi pendekatan baru dalam pengajaran dan pembelajaran adalah langkah krusial. Kepala sekolah yang mampu menjalin kerjasama dengan industri dan berbagai komponen lainnya dapat meningkatkan relevansi pendidikan yang berlangsung di sekolah, sehingga memfasilitasi siswa untuk beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berubah (Ismiatun et al., 2023). Hal ini menunjukkan pentingnya pemahaman kepala sekolah terhadap tren industri dan pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Dengan adanya pergeseran menuju model pembelajaran yang lebih interaktif dan berbasis teknologi, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa beradaptasi dan memperbarui pengetahuan mereka tentang teknologi pendidikan. Pelatihan yang berfokus pada inovasi digital dalam manajemen pendidikan dapat merangsang rasa percaya diri dan motivasi para guru, mendorong mereka untuk lebih aktif dalam proses belajar mengajar (Herfina et al., 2023).

Evaluasi yang kontinu terhadap keberhasilan program pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru perlu dijalankan secara sistematis. Hal ini meliputi pengukuran hasil belajar siswa dan umpan balik dari para pendidik mengenai efektivitas pelatihan serta dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah. Dengan menerapkan pendekatan berbasis data dan pengukuran hasil, kepala sekolah dapat lebih efektif dalam menyesuaikan strategi mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi, serta

bekerjasama dengan guru untuk mencapai peningkatan berkelanjutan dalam kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan, terdapat berbagai permasalahan yang menghambat efektivitas program yang dijalankan oleh kepala sekolah. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya. Kepala sekolah menghadapi tantangan dalam menyediakan pelatihan yang memadai bagi guru, baik dari sisi materi yang relevan maupun dalam hal pendanaan dan fasilitas yang terbatas. Sumber daya yang terbatas sering kali menjadi hambatan besar dalam mengakses pelatihan yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan pendidikan terkini. Selain itu, keterbatasan anggaran juga menyulitkan kepala sekolah untuk mengadakan pelatihan rutin yang dapat mendukung peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan (Observasi, 2025).

Selain itu juga kurangnya dukungan dari stakeholder juga menjadi permasalahan yang signifikan. Meskipun kepala sekolah berupaya keras untuk membangun kerja sama dengan berbagai pihak eksternal, seperti masyarakat dan industri, beberapa guru merasa bahwa mereka belum memperoleh dukungan yang optimal. Mereka sering kali merasa kesulitan dalam mengakses program-program pengembangan profesional yang lebih luas dan relevan dengan kebutuhan mereka. Dukungan dari stakeholder sangat penting, terutama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan memperkenalkan guru pada berbagai sumber daya baru yang dapat memperkaya pengalaman mengajar mereka. Tanpa adanya kerjasama yang baik dengan pihak luar, pengembangan profesionalisme guru menjadi kurang maksimal (Observasi, 2025).

Motivasi guru yang bervariasi menjadi salah satu tantangan utama yang mempengaruhi keberhasilan program pengembangan profesional di MTs Manarul Huda. Terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat motivasi di antara para guru untuk mengikuti program pengembangan diri. Beberapa guru mungkin memiliki semangat tinggi dalam mengembangkan kemampuan mereka, sementara yang lainnya merasa kurang termotivasi untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau program-program yang disediakan. Hal ini berimbas pada efektivitas pembinaan dan pelatihan yang diberikan. Jika tidak ada upaya yang sistematis dan strategi yang tepat dari kepala sekolah untuk

memotivasi guru secara keseluruhan, maka program pengembangan profesional tidak akan berjalan dengan optimal (Observasi, 2025).

Perubahan dalam pendekatan pembelajaran juga menghadirkan tantangan besar bagi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru. Dengan semakin berkembangnya teknologi dalam dunia pendidikan, kepala sekolah perlu menghadapi tantangan dalam mengadaptasi teknologi baru ke dalam kurikulum dan cara mengajar yang diterima oleh seluruh guru (Observasi, 2025).. Beberapa guru mungkin masih belum terbiasa atau tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran mereka. Kepala sekolah harus bekerja keras untuk memastikan bahwa seluruh guru mendapatkan pelatihan yang diperlukan dan merasa nyaman untuk menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar. Selain itu, perubahan kurikulum yang mengarah pada pendekatan pembelajaran berbasis teknologi memerlukan waktu, sumber daya, dan penyesuaian dalam pelaksanaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana kepala sekolah mempengaruhi peningkatan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru di sekolah tersebut. Salah satu tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru, dengan fokus pada pendekatan dan strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi para guru.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat membentuk suasana kerja yang positif dan produktif bagi guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut tentang strategi-strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mencapai tujuan ini.

Penelitian ini juga akan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru, baik faktor internal yang berasal dari dalam sekolah maupun faktor eksternal yang melibatkan pihak luar. Salah satu fokus utama adalah untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan guru, serta bagaimana mereka mengatasi berbagai hambatan yang muncul di lapangan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi kepada kepala sekolah dan manajemen MTs Manarul Huda terkait pengembangan kepemimpinan dan pengelolaan profesionalisme guru. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam menciptakan suasana pembelajaran yang lebih baik, dengan memperhatikan tantangan dan masalah yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pendidikan di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan secara keseluruhan

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas maka paparan pertanyaan penelitian yang akan ditanyakan oleh peneliti yaitu:

- a. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan?**
- b. Apa saja strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan?**
- c. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan?**

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah peneliti paparkan, maka fokus penelitian ini adalah Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Mts Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan. Dan sub fokus dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. **Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan**
- b. **Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan**
- c. **Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan**

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk memahami dan melakukan analisis terhadap Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan
- b. Untuk memahami dan melakukan analisis Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan
- c. Untuk memahami dan melakukan analisis Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan mengungkap peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan, sehingga manfaat yang diharapkan antara lain sebagai berikut:

a. Kegunaan Penelitian Teoritis

1. Pengembangan Teori Kepemimpinan Pendidikan
 - a) Penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan pemahaman mengenai peran kepala sekolah dalam konteks pendidikan, khususnya dalam mengelola dan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme mereka.
 - b) Memberikan kontribusi terhadap teori-teori kepemimpinan pendidikan, terutama dalam kaitannya dengan peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme guru.
2. Penyempurnaan Konsep Profesionalisme Guru
 - a) Penelitian ini dapat memperjelas dan memperdalam konsep profesionalisme guru dalam dunia pendidikan Islam, khususnya di MTs.
 - b) Membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru, serta menghubungkannya dengan berbagai elemen kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.
3. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif
 - a) Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi pengembangan model kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah.
 - b) Hasil penelitian dapat digunakan untuk menyusun model kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan karakteristik guru madrasah, dengan menekankan pada pengelolaan profesionalisme guru melalui pendekatan yang tepat dan bimbingan yang efektif.

b. Kegunaan Penelitian Praktis

1. Peningkatan Kualitas Pembelajaran
 - a) Penelitian ini memberikan wawasan kepada kepala sekolah mengenai teknik-teknik kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan, pada gilirannya, kualitas pembelajaran di kelas.

- b) Membantu kepala sekolah dalam mengidentifikasi pendekatan yang tepat untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru, yang akan meningkatkan hasil belajar siswa.
2. Strategi Kepemimpinan yang Lebih Baik
 - a) Memberikan pedoman praktis bagi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi guru untuk berkembang secara profesional.
 - b) Membantu kepala sekolah dalam mengatasi hambatan yang mungkin timbul dalam pengembangan profesionalisme guru, misalnya kurangnya pelatihan atau dukungan dalam pengembangan diri.
3. Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan Guru
 - a) Menyediakan informasi yang dapat membantu kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru untuk lebih berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, yang akan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
 - b) Dengan pendekatan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk lebih aktif dalam kegiatan pengembangan diri dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam inovasi pendidikan.
4. Bahan Evaluasi untuk Kebijakan Madrasah
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen MTs Manarul Huda Bintaro untuk memperbaiki kebijakan pembelajaran, khususnya terkait pengembangan profesionalisme guru melalui pendekatan kepemimpinan kepala sekolah.
 - b. Memberikan rekomendasi terkait pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru yang diperlukan oleh kepala sekolah, agar mereka lebih mampu mengelola dan mengembangkan kualitas pengajaran guru secara berkelanjutan.
5. Pengembangan Kurikulum Pendidikan
 - a. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang kurikulum yang lebih berorientasi pada pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru, dengan tujuan menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas.

- b. Menjadi dasar bagi pengembangan program-program pelatihan kepemimpinan dan profesionalisme bagi kepala sekolah dan guru, untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.

1.6 Sistematika Pembahasan

Untuk dapat melakukan pembahasan yang sistematis, maka peneliti menggunakan sistematika sebagai berikut:

Bagian awal berisi sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran dan abstrak yang memuat tentang uraian singkat yang dibahas dalam tesis.

BAB I: Pendahuluan: Pada bab ini, dipaparkan mengenai latar belakang masalah yang mengungkapkan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dipahami hal-hal yang melandasi munculnya fokus penelitian yang akan dikaji dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang mendasari proses penelitian. Selanjutnya, bab ini juga mencakup tujuan penelitian yang menggambarkan arah yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Kemudian dilanjutkan dengan pembahasan mengenai manfaat penelitian, yang menjelaskan kontribusi apa yang akan diberikan setelah penelitian ini selesai, baik dari sisi teoritis maupun praktis.

BAB II: Kajian Teori, Bab kedua berisi tentang kajian teori yang membahas berbagai teori yang relevan dan digunakan untuk mengkaji “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Mts Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan”. Pembahasan teori ini bertujuan untuk memberikan dasar pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik penelitian.

Bab III, berisi metode yang akan digunakan dalam penelitian dimana pembahasannya meliputi jenis penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV: Hasil Penelitian, Bab ini berisi laporan hasil penelitian yang mendeskripsikan secara rinci mengenai bagaimana “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Mts Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan. Pembahasan ini dilengkapi dengan data dan temuan yang diperoleh selama penelitian.

Bab V Bab ini berisi kesimpulan yang diambil berdasarkan fokus penelitian,

tujuan penelitian, serta penyajian dan analisis data yang telah dilakukan. Berdasarkan temuan penelitian, implikasi teoritis menjelaskan bagaimana hasil temuan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang komunikasi efektif dalam pendidikan. Sementara itu, implikasi praktis menggambarkan dampak temuan penelitian terhadap implementasi di lapangan, khususnya di MTs Manarul Huda Jakarta, dengan memberikan panduan bagi guru dalam meningkatkan komunikasi untuk memotivasi partisipasi santri. Di akhir bab ini, juga diberikan saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, seperti guru, manajemen madrasah, dan pihak pengelola pendidikan, agar dapat mengimplementasikan temuan penelitian dalam praktik sehari-hari untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

Secara umum, teori adalah kumpulan konsep abstrak yang menunjukkan hubungan antar konsep, yang membantu seseorang dalam memahami suatu fenomena. Dalam penelitian sosial, teori merupakan salah satu konsep dasar yang penting. Secara khusus, teori adalah kumpulan konsep, definisi, dan proposisi yang berupaya menjelaskan hubungan sistematis suatu fenomena dengan merinci hubungan sebab-akibat yang ada. Dengan demikian, teori dapat diartikan sebagai kerangka konseptual yang mengatur pengetahuan dan memberikan panduan untuk tindakan selanjutnya.

2.1.1 Peran Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan

a. Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator

Sebagai edukator, kepala sekolah memainkan peran esensial dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah melalui berbagai strategi yang dirancang untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mendukung. Dalam konteks ini, kepala sekolah diharapkan tidak hanya sekedar menjadi pengelola, tetapi juga seorang pemimpin yang aktif dalam mengarahkan dan memotivasi guru serta tenaga pendidik lainnya. Menurut Wulandari et al., kepala sekolah harus mampu memberikan arahan dan dukungan bagi semua tenaga kependidikan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, menciptakan kebijakan dan program yang sejalan dengan kebutuhan pendidikan yang terus berkembang (Wulandari et al., 2023).

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan iklim sekolah yang aman dan kondusif, di mana baik guru maupun siswa merasa nyaman dalam proses belajar mengajar. Hal ini membutuhkan pendekatan yang sadar akan kebutuhan masing-masing individu di dalam sekolah. Menciptakan kepercayaan dan komunikasi terbuka antara kepala sekolah, guru, dan siswa adalah langkah awal untuk membangun kultur yang positif di sekolah. Menurut Setyaningsih et al., peran kepala sekolah dalam mengatasi tantangan yang dihadapi guru sangat penting untuk menunjang efektivitas kurikulum yang diterapkan di sekolah (Setyaningsih et al., 2023). Pada dasarnya, sikap empati dan

keterlibatan dari kepala sekolah dapat membuat seluruh warga sekolah merasa diperhatikan dan berharga.

Strategi lain yang diimplementasikan kepala sekolah sebagai edukator adalah memotivasi guru untuk melaksanakan metode pembelajaran yang menarik dan inovatif, seperti team teaching dan moving class. Konsep pembelajaran ini tidak hanya difokuskan pada kegiatan mengajar di dalam kelas, tetapi juga memperhatikan keterlibatan siswa secara aktif dalam proses belajar. Menurut Wulandari et al., pembelajaran yang interaktif dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan mendorong keterlibatan siswa dalam kegiatan belajar mengajar (Wulandari et al., 2023). Dengan demikian, kepala sekolah perlu menyediakan pelatihan yang relevan bagi guru untuk mengoptimalkan penggunaan metode ini.

Melalui program akselerasi bagi siswa yang memiliki potensi di atas rata-rata, kepala sekolah berperan penting dalam memastikan setiap siswa mendapatkan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menekankan bahwa kepala sekolah sebagai tenaga fungsional harus mampu mengelola proses belajar mengajar agar interaksi antara guru dan siswa berjalan lancar (Hilmi et al., 2024). Dengan menyediakan program-program khusus, kepala sekolah membantu dalam mengembangkan potensi serta meningkatkan prestasi siswa.

Sebagai bagian dari tugasnya sebagai pendidik, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan profesionalisme guru. Mereka perlu membimbing guru dalam menyusun program kerja, melaksanakan tugas, dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Himpunan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Indonesia No. 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola pendidikan di sekolah (Rahmadani & Hamdany, 2023). Ketidakterdayaan upaya peningkatan profesionalisme pada guru bisa berakibat kepada kualitas pendidikan yang tereduksi.

Dalam menjalankan peran ini, kepala sekolah diharapkan tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi juga berperan aktif dalam pengembangan program pelatihan

bagi para guru secara berkelanjutan. Melalui kegiatan workshop, seminar, dan kolaborasi antar guru, kepala sekolah bisa memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka (Hasanuddin et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaniningsih et al. menunjukkan betapa pentingnya disiplin dan peran aktif kepala sekolah dalam menumbuhkan budaya profesionalisme di antara guru (Sulistyaniningsih et al., 2023). Hal ini sangat relevan, terutama ketika dihadapkan dengan tantangan perubahan dan dinamika yang ada dalam dunia pendidikan.

Selain menunjang pengembangan profesionalisme, kepala sekolah juga harus memperhatikan kesejahteraan sosial dan emosional pendidik. Penelitian oleh Aprilianto et al. mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang baik akan menghasilkan atmosfer kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan motivasi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Aprilianto et al., 2022). Sehingga, kepala sekolah perlu menyediakan dukungan yang memadai dalam bentuk konseling, bimbingan, atau bahkan pelatihan *mindfulness* untuk para guru, guna membangun ketahanan mental di lingkungan kerja.

Keseluruhan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai edukator bertujuan untuk mencapai tujuan bersama: meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif diharapkan mampu memberikan dorongan yang sejalan dengan visi dan misi lembaga pendidikan, menjalin sinergi di antara semua pihak terkait, dan menciptakan ekosistem yang mendukung. Dalam konteks ini, penegasan bahwa kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah menjadi semakin jelas (Waruwu et al., 2022). Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bukan hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai mentor yang membimbing dan menginspirasi pendidiknya untuk berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan proses pendidikan.

Aspek di atas menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai edukator adalah multidimensional dan terintegrasi. Dari menciptakan iklim yang kondusif, mendukung pengembangan profesional baik secara individu maupun kolektif, hingga mendorong penggunaan metode pembelajaran yang inovatif—semua berkontribusi pada peningkatan

mutu pendidikan secara keseluruhan. Dalam era yang serba cepat ini, kepala sekolah perlu beradaptasi dan selalu mencari solusi baru untuk masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan, agar dapat menjadikan sekolah sebagai tempat yang berdaya saing dan menghasilkan individu-individu yang berkualitas.

Kepala sekolah Juga berperan sangat penting sebagai educator dalam konteks manajemen pendidikan. Dalam posisi ini, mereka tidak hanya bertugas mengawasi dan mengelola, tetapi juga berperan aktif dalam pengembangan pendidikan yang berkualitas. Sesuai dengan penelitian Rostini et al. (2022), kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hasil pendidikan di sekolah dasar, di mana mereka dituntut untuk memahami dan menerapkan substansi dari kegiatan pendidikan. Mereka harus memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya sekolah dan memastikan bahwa keputusan serta kebijakan yang diambil sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Salah satu tugas utama kepala sekolah sebagai pendidik adalah menciptakan lingkungan belajar yang mendukung murid dan guru. Kepala sekolah harus mampu membangun interaksi yang positif antara semua stakeholder di lingkungan sekolah, sehingga menciptakan suasana yang mendukung proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan pandangan Lompoliu dan Supit (2023) (Lompoliu & Supit, 2023) yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai pendorong dan motivator bagi guru dan siswa, sehingga mereka termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam pembelajaran.

Implementasi kepemimpinan yang efektif sebagai educator memerlukan strategi yang berorientasi pada inovasi dan kreativitas dalam proses belajar. Hal ini mencakup kebijakan dan program pelatihan untuk guru yang bertujuan meningkatkan kualitas pengajaran. Alhasny et al. (2024), kepala sekolah harus dapat memberikan dukungan yang signifikan terhadap guru dan komite pengawas dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dalam hal ini, inovasi dalam metode pengajaran dan pemeriksaan kinerja guru akan menjadi pendorong utama dalam peningkatan profesionalisme para pendidik.

Sebagai pendidik dan pengelola, kepala sekolah perlu memahami pentingnya supervisi pendidikan dan evaluasi berkala terhadap kinerja guru. Proses supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan. Kepala sekolah harus mampu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, serta membantu mereka dalam mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki dalam praktik mengajar. Dengan cara ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membangun dialog yang produktif antara guru dan manajemen sekolah.

Mengembangkan kepemimpinan yang berbasis pada pengajaran juga menuntut kepala sekolah untuk menjadi role model yang baik dalam lingkungan belajar. Mereka harus menunjukkan komitmen terhadap kualitas pendidikan serta mendemonstrasikan praktik terbaik dalam pengajaran dan pengelolaan kelas. Sebagaimana dinyatakan oleh (Suyipto et al., 2023) (Suyipto et al., 2023), pemimpin yang baik akan menciptakan lingkungan yang menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah perlu menciptakan budaya kolaboratif yang mengedepankan kesejahteraan dan pengembangan profesional guru.

Di samping itu, untuk mempertahankan keberlangsungan dan efektivitas peran mereka sebagai educator, kepala sekolah harus menjalankan pelatihan profesional berkelanjutan baik bagi diri mereka sendiri di bidang kepemimpinan maupun bagi guru di bidang metode pengajaran dan teknologi yang terbaru. Hal ini penting mengingat perubahan cepat dalam dunia pendidikan yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan perubahan sosial. Sebagaimana diungkapkan oleh (Said, 2023), kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh anggota tim pengajar terus mengalami peningkatan dalam keterampilan dan pengetahuan yang relevan (Said, 2023).

Kepala sekolah juga berperan vital dalam penyusunan dan implementasi kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa serta perkembangan pendidikan terkini. Proses ini memerlukan keterlibatan aktif dan kolaboratif dengan guru dalam merancang kurikulum yang tepat sasaran. Dengan demikian, kepala sekolah berkontribusi terhadap kualitas pendidikan yang diberikan di sekolah melalui upaya perbaikan berkelanjutan terhadap materi ajar yang sesuai dan sesuai dengan filosofi pendidikan yang diusung.

Dalam hal ini, (Hasriani et al., 2023) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif akan berusaha keras untuk memasukkan masukan dari guru dan siswa untuk meningkatkan kurikulum yang ada (Hasriani et al., 2023).

Peran kepala sekolah sebagai educator sangatlah kompleks dan membutuhkan pemahaman mendalam tentang manajemen pendidikan, pengajaran, serta pengembangan profesional. Mereka harus bisa menyesuaikan diri dengan dinamika pendidikan yang terus berubah, sambil tetap berfokus pada pencapaian kualitas pendidikan yang optimal. Dengan menyadari tanggung jawab mereka terhadap semua aspek dalam pengelolaan dan pengajaran, kepala sekolah tidak hanya akan memperbaiki kualitas pendidikan, tetapi juga membangun budaya sekolah yang berorientasi pada prestasi dan pengembangan mutu di semua tingkatan.

Kepala sekolah sebagai edukator memiliki fungsi yang sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memastikan bahwa baik siswa maupun guru dapat berinteraksi dalam suasana yang mendukung proses pembelajaran. Fungsi ini tak lepas dari peran spesifik kepala sekolah dalam memfasilitasi, mendorong, dan memberikan arahan kepada sekolah, terutama dalam konteks mengembangkan kualitas pengajaran.

Sebagai seorang edukator, kepala sekolah harus mampu merumuskan strategi yang efektif guna meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Hal ini meliputi pengembangan kurikulum yang integratif, penerapan model-model pembelajaran yang menarik, serta penyediaan berbagai program yang berfokus pada kebutuhan siswa dengan potensi di atas rata-rata zahra & Aminah (2024). Di samping itu, kepala sekolah juga bertindak sebagai mentor bagi guru dengan memberikan bimbingan dalam penyusunan program kerja dan pelaksanaan tugas mereka.

Menciptakan iklim sekolah yang aman dan kondusif menjadi salah satu tugas penting kepala sekolah dalam menghadapi tantangan yang ada. Sebagai contoh, mengintegrasikan nilai-nilai pendidikan karakter ke dalam kurikulum serta mengadakan kegiatan ekstrakurikuler yang bermanfaat tidak hanya menghasilkan siswa yang cerdas,

tetapi juga memiliki karakter yang baik (Sari & Safriadi, 2024). Kegiatan seperti ini menjadi penting untuk menumbuhkan kecerdasan emosional di samping kecerdasan akademik siswa.

Kepala sekolah juga diharapkan mampu menerapkan prinsip manajemen yang baik, termasuk penilaian kinerja guru yang konsisten dan konstruktif. Dalam konteks ini, evaluasi merupakan hal yang fundamental untuk memastikan bahwa metode pengajaran yang diterapkan efektif (Ramasari et al., 2024). Kepala sekolah harus mampu menggunakan hasil evaluasi ini untuk memberikan umpan balik yang mendukung perkembangan profesional guru dalam penguasaan materi dan teknik pengajaran.

Untuk mengoptimalkan peran edukatifnya, kepala sekolah harus juga terlibat aktif dalam pengembangan diri dan meningkatkan keterampilan di bidang kepemimpinan. Sebuah studi menunjukkan bahwa kreativitas dalam manajemen dan pengembangan program pendidikan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh pada prestasi belajar siswa (Aprilianto et al., 2022). Dengan kata lain, kepala sekolah bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mendorong inovasi dalam praktik pendidikan.

Penerapan metode pembelajaran yang modern dan menarik, seperti kolaborasi antarsiswa dan penggunaan teknologi dalam pengajaran, merupakan area lain di mana kepala sekolah bisa berkontribusi secara signifikan. Menggagas penggunaan media pembelajaran yang sesuai untuk memfasilitasi proses belajar dapat meningkatkan keterlibatan siswa serta keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran (Robby et al., 2023). Dengan demikian, inisiatif untuk menerapkan berbagai teknik pengajaran yang efisien harus menjadi fokus dalam kebijakan kepala sekolah yang berorientasi ke depannya.

Peran kepala sekolah juga sangat krusial dalam membimbing dan mengarahkan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler. Hal ini mencakup memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengikuti kompetisi atau kegiatan yang dapat meningkatkan keterampilan non-akademik mereka (Mamente et al., 2023). Dalam konteks pengembangan karakter, kegiatan tersebut menjadi sarana yang efektif bagi siswa untuk belajar bekerja sama,

disiplin, dan mengelola waktu dengan baik, yang pada akhirnya akan sangat membantu mereka dalam kehidupan sosial.

Di sisi lain, kepala sekolah perlu mengedukasi tenaga kependidikan mengenai etika profesi guru. Pedoman ini kritis dalam memastikan guru menjunjung tinggi kode etik dalam menjalankan tugas mereka, serta berperilaku profesional baik di dalam maupun di luar sekolah (Sari & Safriadi, 2024). Menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan orang tua terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

Sebagai edukator, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola, tetapi juga sebagai perencana dan pelaksana pendidikan. Para pemimpin pendidikan harus siap menghadapi berbagai tantangan, termasuk perubahan di lingkungan pendidikan akibat kemajuan teknologi dan perubahan sosial. Dengan komitmen yang kuat terhadap prinsip pendidikan yang inklusif dan responsif, kepala sekolah berupaya menciptakan suasana yang menggembirakan di mana semua siswa bisa belajar dan berkembang sesuai dengan kemampuannya (Eryandra et al., 2023).

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan yang lebih luas, kepala sekolah juga dituntut untuk menjalin kerjasama yang baik dengan orang tua dan masyarakat sekitar. Hal ini penting untuk mendapatkan dukungan bagi berbagai program pendidikan dan dapat meningkatkan partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah (Aprilianto et al., 2022). Dengan adanya keterlibatan masyarakat, diharapkan kepala sekolah dapat membawa sekolah menjadi pusat kebudayaan dan pendidikan yang mendukung perkembangan karakter siswa.

Oleh karena itu fungsi kepala sekolah sebagai edukator sangat krusial dalam mengelola pendidikan. Melalui peran aktifnya dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendukung profesionalisme guru, serta mendorong keterlibatan masyarakat, kepala sekolah bisa berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks, kemampuan kepala sekolah untuk beradaptasi dan menerapkan strategi yang tepat akan menentukan keberhasilan pendidikan yang optimal bagi siswa.

b. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Sebagai pemimpin dalam institusi pendidikan, kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam mengelola semua aspek yang ada di dalam lembaga tersebut. Salah satu peran utama yang tidak bisa diabaikan adalah sebagai manajer, di mana kepala sekolah bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia, material, dan keuangan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam kapasitasnya sebagai manajer, kepala sekolah harus secara efisien merencanakan, mengorganisir, memimpin, serta mengontrol seluruh kegiatan yang terkait dengan proses pendidikan. Pengelolaan yang efektif di tangan kepala sekolah akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran yang optimal (Ardiansyah, 2024; (Pringadi et al., 2023).

1. Perencanaan Pendidikan

Perencanaan pendidikan adalah langkah awal yang esensial di mana kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk merancang program-program pendidikan yang akan diimplementasikan di sekolah. Proses perencanaan mencakup penentuan visi dan misi sekolah yang kuat, penetapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta penyusunan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Penting bagi kepala sekolah untuk menyusun rencana yang rinci dan terstruktur, melibatkan semua elemen dalam sekolah, mulai dari guru, staf administrasi, siswa, hingga orang tua. Rencana yang disusun dengan cermat akan memastikan bahwa kegiatan pendidikan berlangsung lancar dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan para pemangku kepentingan (Ardianti & Amalia, 2022; Daud, 2024).

Pengaruh faktor eksternal yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan pemerintah dan kemajuan teknologi juga harus dipertimbangkan. Kepala sekolah yang memiliki pemahaman mendalam tentang perkembangan pendidikan global dan kebutuhan masyarakat akan lebih mampu merancang program pendidikan yang relevan dan berkualitas (Junaidi & Ansori, 2023).

2. Pengorganisasian Sumber Daya

Setelah merencanakan program pendidikan, langkah selanjutnya bagi kepala sekolah adalah mengorganisir seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Pengorganisasian ini mencakup pembagian tugas kepada guru dan staf lainnya, sehingga setiap individu paham dan bertanggung jawab atas perannya masing-masing untuk mencapai tujuan bersama. Dengan pengorganisasian yang baik, setiap sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, dapat dimanfaatkan secara optimal (Manurung et al., 2023; Damanik et al., 2023). Kepala sekolah perlu menetapkan struktur organisasi yang efektif untuk pengelolaan manajerial maupun operasional. Misalnya, dalam bidang pengajaran, administrasi, keuangan, dan kegiatan ekstrakurikuler, setiap sistem harus berjalan terkoordinasi agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan sukses (Ardiansyah, 2024).

3. Pengelolaan Keuangan dan Sumber Daya Material

Manajemen keuangan yang bijaksana juga merupakan tanggung jawab penting kepala sekolah. Pengelolaan keuangan yang baik sangatlah krusial untuk mendukung semua kegiatan pendidikan yang ada. Kepala sekolah perlu merancang anggaran yang realistis dan cukup untuk pelaksanaan program pendidikan, pelatihan guru, pengadaan sarana dan prasarana, serta kegiatan lainnya. Penggunaan dana harus sesuai dengan peruntukannya dan dijalankan dengan transparan untuk memastikan akuntabilitas (Saepudin & Noorzaman, 2024; (Dari et al., 2024). Dalam pengelolaan sumber daya material, kepala sekolah harus mendorong pemeliharaan dan perbaikan fasilitas agar tetap dalam kondisi optimal. Akses terhadap buku pelajaran yang berkualitas, alat peraga, ruang kelas yang memadai, serta peralatan teknologi informasi (TIK) harus dikelola dengan baik untuk mendukung proses belajar mengajar (Nurchalia et al., 2023).

4. Pengawasan dan Evaluasi Kinerja

Sebagai manajer, kemampuan kepala sekolah untuk mengawasi pelaksanaan program pendidikan merupakan faktor penting dalam keberhasilan manajemen sekolah. Pengawasan meliputi kinerja guru, staf administrasi, dan juga siswa, di mana

kepala sekolah harus memastikan setiap individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Evaluasi kinerja tidak kalah penting, di mana kepala sekolah harus rutin menilai hasil pembelajaran, pengelolaan keuangan, serta pelaksanaan kegiatan lainnya (Pringadi et al., 2023). Melalui evaluasi yang efektif, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pengelolaan sekolah dan memberikan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Jika ada masalah dalam pengajaran, misalnya, kepala sekolah harus siap mengambil langkah untuk memberikan bimbingan atau pelatihan bagi guru yang membutuhkannya (Kusumawati, 2024).

5. Peningkatan Profesionalisme Guru

Meningkatkan profesionalisme guru adalah salah satu tanggung jawab utama kepala sekolah. Program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan guru sangat penting untuk meningkatkan kemampuan mereka. Dalam merancang program ini, kepala sekolah harus memastikan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada pengajaran materi, tetapi juga pada pengembangan keterampilan sosial, etika, dan kepemimpinan. Program ini harus responsif terhadap tantangan yang dihadapi oleh guru dalam konteks pendidikan yang selalu berubah (Rahmahan & Jayanti, 2023). Di samping itu, kepala sekolah juga harus menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru, seperti memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, memberikan akses untuk mengikuti pelatihan atau seminar, dan membangun budaya belajar di dalam sekolah (Pringadi et al., 2023).

6. Membangun Kerjasama dan Kolaborasi

Kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam membangun kerjasama yang baik antara berbagai pihak yang berkepentingan, baik internal maupun eksternal lembaga. Kerja sama dengan orang tua, masyarakat, dan dunia industri adalah vital untuk menciptakan suasana pendidikan yang mendukung. Komunikasi yang efektif dengan para orang tua menjadi sebuah strategi penting untuk mendapatkan dukungan dalam mengembangkan potensi siswa (Dari et al., 2024). Kerjasama dengan dunia

industri juga penting untuk memberikan kesempatan bagi siswa untuk terlibat dalam pengalaman langsung di dunia kerja, memperkaya pemahaman guru mengenai perkembangan terbaru di bidang industri dan teknologi (Junaidi & Ansori, 2023; Saputri et al., 2023).

Dalam rangka memimpin institusi pendidikan, kepala sekolah bertindak sebagai manajer yang krusial dalam mengelola sumber daya yang ada. Tanggung jawab ini meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan keuangan, evaluasi kinerja, peningkatan profesionalisme guru, dan pengembangan kerjasama. Dengan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan secara optimal, demi perkembangan generasi masa depan (Ardiansyah, 2024; Nurchalia et al., 2023).

2.1.2 Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Kompetensi profesional guru mencakup berbagai aspek yang melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas sebagai pendidik yang berkualitas.

a. Pengertian Guru Profesional

Guru adalah tenaga pendidik profesional di bidangnya yang memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, memberi arahan, memberi pelatihan, memberi penilaian dan mengadakan evaluasi kepada peserta didik yang menempuh pendidikannya sejak usia dini melalui jalur formal pemerintahan berupa sekolah dasar hingga sekolah menengah bahkan sampai perguruan tinggi.

Jadi guru sebuah profesi yang sangat vital dalam dunia pendidikan. Guru merupakan pelaksana jalannya pendidikan dan pembelajaran, tanpa adanya guru, baik tujuan pembelajaran maupun proses pendidikan akan sangat sulit dicapai. Menjadi guru

memang bukan pekerjaan yang mudah. Bukan hanya dalam bidang pendidikan, dalam kaitannya dengan hubungan sosial, guru juga sangat berperan. Guru dapat membentuk karakter muridnya sehingga berpengaruh juga terhadap aktivitas siswa di lingkungan dia berada, profesi guru juga dipandang sebagai pekerjaan yang sangat baik dan mulia.(Margono, 2020: 34)

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, guru mempunyai hak-hak berupa penghasilan, promosi, kesempatan meningkatkan kompetensi, memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran, kebebasan memberikan penilaian, memperoleh rasa aman, kebebasan berserikat, kesempatan berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan, mengembangkan kualifikasi dan kompetensi, dan pelatihan serta pengembangan profesi. Menurut Uzer Usman beliau mengatakan bahwa, guru adalah setiap orang yang berwenang dan bertugas dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan formal. Sedangkan menurut Dri Atmaka adalah orang yang bertanggung jawab untuk memberikan bantuan kepada siswa dalam pengembangan baik fisik dan spiritual.

Menurut Ahyak guru adalah orang dewasa yang menjadi tenaga kependidikan untuk membimbing dan mendidik peserta didik menuju kedewasaan, agar memiliki kemandirian dan kemampuan dalam menghadapi kehidupan dunia akhirat. Sedangkan menurut Asmani beliau mengatakan bahwa, guru adalah figur inspirator dan motivator murid dalam mengukir masa depannya, jika guru mampu menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi anak didik dalam mengejar cita-cita besarnya di masa depan.(Ramayulis, 2021: 84)

Menurut Uzer beliau mengatakan bahwa, guru adalah sebagai pengarah dan sumber pengetahuan. Sedangkan menurut Berliner adalah guru bertugas dan bertanggung jawab sebagai perencana, harus mempersiapkan apa yang akan dilakukan dalam proses belajar mengajar, dan guru juga sebagai pelaksana harus menciptakan situasi , memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan rencana. Dengan demikian, perlindungan profesi guru, jika dilihat dari prasyarat ketentuan hukum, telah dapat ditaati dan dilaksanakan. Hak tersebut terjadi karena secara

komprehensif telah diatur, baik dari segi kewenangan dan kekuasaan maupun kekuatan hukumnya.(Uzer, 2021: 12

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomer 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pengertian profesionalisme adalah suatu pandangan terhadap keahlian tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu, yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Jadi profesionalisme mengarah kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi yang diembannya.(Undang-undang Nomer 14 tentang guru dan dosen, 2020:1)

Menurut Supriadi dikutip dalam buku Mujtahid yang berjudul “Pengembangan Profesi Guru” penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Menurut Ramayulis, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Sedangkan menurut Hamzah, kompetensi profesional adalah “Seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru supaya ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Menurut Ramayulis, pernah menulis dalam bukunya yang berjudul ilmu pendidikan islam mengatakan:

Seseorang dikatakan profesional adalah bilamana pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta continuous improvement yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zamannya yang

dilandasi oleh kesadaran yang tinggi, bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa depan. (Wahjosumidjo, 2021: 21)

Konsep profesionalisme, seperti yang dikembangkan oleh Hall, kata tersebut banyak digunakan peneliti untuk melihat bagaimana para profesional memandang profesinya, yang tercermin dari sikap dan perilaku mereka. Konsep profesionalisme seperti yang dijelaskan Sumardi dikutip dalam buku Mujtahid yang berjudul “Pengembangan Profesi Guru” bahwa ia memiliki lima prinsip atau muatan pokok, yaitu:

1. Afiliasi komunitas (community affiliation) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal atau kelompok-kelompok kolega informal Sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
2. Kebutuhan untuk mandiri (autonomy demand) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut yang bersangkutan dalam situasi khusus.
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (belief self regulation) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (dedication) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan tetap untuk melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik dipandang berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen

pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan ruhani dan setelah itu baru materi.

5. Kewajiban sosial (social obligatori) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Kelima pengertian di atas merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur derajat sikap profesional seseorang. Jadi profesionalisme mengarah kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi yang diembannya (Isjoni, 2020: 9).

profesional bukan sekedar pengetahuan, teknologi dan manajemen, tetapi lebih merupakan sikap, bahkan pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi, bukan hanya memiliki ketrampilan yang tinggi, tetapi juga memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan. Profesionalisme guru pada dasarnya mengandung pengertian yang meliputi unsur kepribadian, keilmuan, dan ketrampilan, yang diwujudkan dalam bentuk kompetensi guru.

Berdasarkan pengertian diatas penulis mendefinisikan arti profesionalitas adalah seseorang yang memahami betul mengenai profesinya, berdedikasi tinggi terhadap tugasnya, misalnya seorang guru harus memiliki kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam untuk dapat melaksanakan tugas mengajarnya. (sujana, 2020: 17)

1. Kewajiban Guru

Kewajiban guru dinyatakan dalam Pasal 20 Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Adapun kewajiban guru yang tertera dalam UU tersebut adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dari pengertian di atas, guru juga mempunyai tugas yang tidak kalah penting dalam mencerdakan anak bangsa diantaranya disebutkan dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005:

1. Mengajar Pelajaran

Tugas guru adalah mengajarkan pelajaran sesuai kurikulum yang berlaku kepada murid-muridnya. Sehingga ilmu dan pengetahuan muridnya bertambah dan berguna di kemudian hari.

2. Mendidik Murid

Mengajar dan mendidik memiliki perbedaan makna. Jika mengajar, hanya memberitahukan suatu ilmu maka mendidik berarti lebih dari itu. Mendidik adalah tugas guru untuk menanamkan karakter yang baik kepada murid agar mereka tidak hanya pintar di otak tapi dungu dalam bermoral, miskin empati serta kurang ajar dalam bertingkah.

3. Membimbing

Tak cukup hanya mendidik, guru juga harus membimbing murid-muridnya agar tetap berjalan sesuai koridor pancasila dan agama. Sehingga semuanya seimbang yakni IPTEK dan IMTAQ. Guru bertugas membimbing murid mengembangkan bakat mereka ke arah positif.

4. Melatih Peserta Didik

5. Memberikan Penilaian dan Evaluasi

Seorang guru memiliki kewajiban memberikan penilaian kepada anak didik, secara langsung maupun tidak langsung untuk membantu sang anak memahami kesalahan dan kekurangan yang dimiliki, untuk kemudian merubahnya menuju kearah yang lebih positif.

Guru sebagai sebuah profesi tenaga kependidikan memiliki hak dan kewajiban yang menyangkut dunia pendidikan yang digeluti. Hak guru merupakan apa-apa saja yang didapatkan oleh seseorang yang memiliki profesi guru, dan kewajiban guru adalah apa-apa saja yang harus dilaksanakan seorang guru dalam menjalankan profesinya (Suryo subroto, 2021: 12).

Kewajiban guru sebagai profesi pendidik meliputi mengajar, mendidik, dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik adalah meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan.

Menurut Suryosubroto, di dalam situasi pengajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu. Ia tidak melakukan instruksi-instruksi dan tidak berdiri di bawah instruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri, setelah masuk dalam situasi kelas (Muhaimin, 2022: 32).

2. Hak Guru

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, guru mempunyai hak-hak berupa penghasilan, promosi, kesempatan meningkatkan kompetensi, memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran, kebebasan memberikan penilaian, memperoleh rasa aman, kebebasan berserikat, kesempatan berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan, mengembangkan kualifikasi dan kompetensi, dan pelatihan serta pengembangan profesi.

Hak Guru berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Hak guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dinyatakan dalam pasal 14 yakni:

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/ atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
7. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
8. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
9. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.
10. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
11. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan. Menyadari hal itu, pemerintah seharusnya sangat serius dalam menangani bidang pendidikan, sebab dengan pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Dengan hak-hak tersebut, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran secara baik, mengembangkan kualifikasi dan kompetensinya secara berkesinambungan, bertindak objektif, menjunjung tinggi peraturan,

memelihara persatuan dan kesatuan bangsa. (Zazin, 2014: 214)

b. Aspek-Aspek Kompetensi Profesional Guru

Pengetahuan pedagogik adalah salah satu aspek kunci dalam kompetensi profesional guru, yang mencakup pemahaman tentang teori dan praktik pembelajaran yang efektif. Dalam konteks ini, seorang guru yang memiliki pengetahuan pedagogik yang mendalam diharapkan mampu menerapkan berbagai teori pembelajaran untuk merancang serta melaksanakan strategi pembelajaran yang relevan bagi siswa. Pengetahuan ini tidak hanya mencakup pemahaman akan kurikulum yang berlaku tetapi juga mencakup keterampilan dalam menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami, sehingga siswa dapat terlibat secara aktif dalam pembelajaran mereka Shahzad et al. (2025) (Elhatab et al., 2024) Guru yang efektif tentu perlu menyesuaikan pendekatan mengajar dengan kebutuhan dan tingkat kemampuan siswa, serta menciptakan suasana belajar yang aktif dan produktif.

1. Pengetahuan Substansi

Aspek lain yang tak kalah penting adalah pengetahuan substansi, yang berkaitan dengan penguasaan guru terhadap materi pelajaran yang diajarkan. Seorang guru harus memiliki pemahaman yang mendalam dan terkini mengenai materi tersebut, baik itu pengetahuan dasar maupun perkembangan terbaru dalam bidang studinya. Penguasaan yang baik terhadap materi pembelajaran sangat krusial, karena guru yang memahami dengan baik akan mampu menjelaskan konsep-konsep kompleks kepada siswa dengan lebih mudah (Liu et al., 2024). Selain itu, kemampuan guru untuk mengaitkan teori dalam bidang studi dengan praktik di kehidupan nyata sangat membantu siswa untuk memahami relevansi pengetahuan yang mereka pelajari dalam konteks kehidupan sehari-hari.

2. Kemampuan Mengajar (Pedagogical Content Knowledge)

Kemampuan mengajar, atau Pedagogical Content Knowledge (PCK), merupakan kombinasi antara pengetahuan pedagogik dan pengetahuan substansi. Dalam hal ini, seorang guru dituntut untuk mengintegrasikan keduanya, sehingga dapat menyampaikan materi dengan cara yang efektif dan sesuai dengan karakteristik

serta kebutuhan siswa. PCK memungkinkan guru untuk memilih metode pengajaran yang tepat, serta menggunakan berbagai pendekatan seperti demonstrasi konsep melalui eksperimen atau praktik langsung, dan menyesuaikan cara penyampaian materi dengan gaya belajar siswa yang berbeda-beda (Liu, 2024). Keterampilan dalam menanggapi pertanyaan dan tantangan yang muncul selama pembelajaran juga sangat penting, karena ini akan membantu guru memberikan umpan balik konstruktif yang dapat meningkatkan pemahaman siswa.

3. Kemampuan Mengelola Kelas

Kemampuan untuk mengelola kelas adalah keterampilan penting yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Seorang guru perlu menciptakan dan mempertahankan iklim kelas yang kondusif, yaitu suasana yang mendorong partisipasi aktif siswa, berpikir kritis, dan mengembangkan keterampilan sosial. Pengelolaan kelas yang baik mencakup menjaga disiplin, menangani gangguan yang mungkin muncul, serta menciptakan interaksi positif antara guru dan siswa, serta antar siswa itu sendiri (Elhatab et al., 2024; Septiana et al., 2023). Selain itu, pemanfaatan waktu yang efisien dan pembagian tugas yang jelas juga merupakan elemen kunci dalam pengelolaan kelas yang efektif, disertai dengan penggunaan media pembelajaran yang menarik perhatian siswa.

4. Kemampuan Profesional dalam Evaluasi

Kemampuan profesional dalam evaluasi adalah komponen integral dari kompetensi guru. Evaluasi tidak hanya terbatas pada penilaian hasil belajar siswa, tetapi juga mencakup penilaian proses pembelajaran itu sendiri. Guru yang memiliki keterampilan evaluasi yang baik mampu menggunakan beragam metode evaluasi, baik evaluasi formatif yang dilaksanakan selama proses pembelajaran untuk memantau kemajuan siswa, maupun evaluasi sumatif di akhir periode untuk menilai pencapaian secara keseluruhan (Arnaert et al., 2022). Selain itu, kemampuan guru dalam menganalisis hasil evaluasi sangat penting untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, baik dalam metode mengajar maupun pendekatan terhadap siswa,

sehingga dapat merancang langkah-langkah perbaikan ke depan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kelima aspek kompetensi professional pengetahuan pedagogik, pengetahuan substansi, kemampuan mengajar (PCK), kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan dalam evaluasi saling berkaitan dan mendukung satu sama lain dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang solid tidak hanya mampu memberikan pengajaran berkualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga mendukung perkembangan optimal siswa sepanjang proses pendidikan mereka. Dalam konteks ini, penting bagi guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan agar tetap relevan dengan perubahan dan tuntutan dalam dunia pendidikan (Borja, 2024; Tamah et al., 2022).

c. Indikator Kompetensi Profesional guru

Indikator kompetensi profesional guru mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada proses pengajaran dan hasil belajar siswa. indikator-indikator tersebut berdasarkan literatur yang relevan.

1. Keterampilan Teknis Guru

Keterampilan teknis merupakan elemen fundamental dalam kompetensi profesional guru, termasuk kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, pengelolaan waktu, serta pengelolaan sumber daya pembelajaran. Penilaian terhadap keterampilan ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat-alat penilaian modern, seperti Google Form, yang memungkinkan guru untuk melakukan evaluasi secara efisien dan efektif Samsiadi & Humaidi (2022). Penggunaan teknologi dalam penilaian ini tidak hanya memberikan kemudahan dalam pelaksanaan, tetapi juga membantu dalam pengolahan nilai dan analisis hasil penilaian. Dengan demikian, guru dapat fokus pada pengembangan metode pengajaran yang lebih baik berdasarkan data yang dihasilkan dari penilaian tersebut.

2. Penguasaan Materi Ajar

Indikator kedua terkait dengan penguasaan materi ajar dan kemampuan guru dalam menjelaskan materi dengan cara yang mudah dipahami siswa. Guru yang memahami substansi penting dari kurikulum yang diajarkan memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan lebih menarik dan mudah dicerna oleh siswa (Sidabutar & Reflina, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media pembelajaran, seperti video animasi, dapat meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran (Sidabutar & Reflina, 2022). Penguasaan materi yang baik memungkinkan guru untuk menjawab pertanyaan siswa dengan lebih akurat dan memberikan konteks yang jelas terkait materi yang diajarkan, mendorong siswa untuk terlibat lebih aktif dalam proses belajar.

3. Kemampuan Refleksi

Kemampuan untuk melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri adalah indikator penting dari kompetensi profesional guru. Refleksi memungkinkan guru untuk menilai efektivitas metode pengajaran yang digunakan serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dalam konteks ini, penerapan teknik evaluasi yang beragam, termasuk penilaian berbasis proyek dan penilaian autentik, merupakan langkah yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Putri, 2024; Wardati et al., 2023). Evaluasi yang menyeluruh memberikan umpan balik yang berguna bagi guru, memungkinkan mereka untuk melakukan penyesuaian dalam pendekatan pengajaran dan materi yang disampaikan.

4. Pengelolaan Kelas

Kemampuan pengelolaan kelas juga sangat krusial dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru perlu menciptakan iklim kelas yang kondusif bagi interaksi dan partisipasi siswa. Kenyamanan dan kepercayaan yang terbangun dalam kelas mempengaruhi kemampuan siswa untuk belajar dan berkembang. Dalam hal ini, keahlian dalam mengelola dinamika kelas dan menangani gangguan yang muncul selama proses belajar sangat diperlukan, serta penggunaan teknik dan strategi yang relevan untuk memfasilitasi pembelajaran yang efektif (Anasri & Romelah, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kelas yang baik

berkontribusi pada pencapaian hasil belajar siswa yang lebih baik (Mutawalli et al., 2024).

5. Pembelajaran Berbasis Teknologi

Di era pendidikan modern, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi sebagai alat pembelajaran menjadi indikator kompetensi yang tidak boleh diabaikan. Pengembangan dan penerapan platform teknologi, seperti Platform Merdeka Mengajar, diharapkan dapat meningkatkan keterampilan pedagogik dan memfasilitasi pengelolaan proses belajar mengajar yang lebih efektif (Hakim & Abidin, 2024; Fitria & Sukirman, 2023). Penggunaan teknologi dalam pengajaran, selain memotivasi siswa, juga menyediakan akses yang lebih luas terhadap sumber belajar yang beragam, sehingga meningkatkan pengalaman belajar siswa secara keseluruhan.

Keterampilan teknis, penguasaan materi ajar, kemampuan refleksi, pengelolaan kelas, dan pemanfaatan teknologi merupakan beberapa indikator yang menunjukkan tingkat kompetensi profesional guru. Pengetahuan dan keterampilan dalam aspek-aspek ini saling mendukung untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Oleh karena itu, pengembangan berkelanjutan dalam semua aspek ini penting untuk mempersiapkan guru menghadapi tantangan dalam pendidikan masa kini dan masa depan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama: faktor internal, faktor eksternal, dan faktor sosial serta lingkungan. Masing-masing faktor ini berperan penting dalam menentukan perkembangan dan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru. Pembahasan berikut akan menjelaskan secara detail bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kompetensi profesional guru.

1. Faktor Internal

Faktor internal mencerminkan aspek-aspek pribadi yang dimiliki oleh guru, yang secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran dan pengembangan kompetensi mereka.

- a) **Motivasi Pribadi:** Motivasi pribadi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi sejauh mana seorang guru berusaha meningkatkan kompetensinya. Guru yang memiliki motivasi tinggi untuk berkembang cenderung lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan mencari metode pengajaran baru untuk siswa mereka. Sebaliknya, guru yang kurang motivasi mungkin mengalami stagnasi dalam karirnya dan menunjukkan kurangnya semangat dalam pengembangan diri. Motivasi ini bisa muncul dari keinginan untuk mendapatkan penghargaan, meningkatkan karier, atau semangat untuk berkontribusi dalam mengubah dunia pendidikan (Marlena et al., 2023).
- b) **Pengalaman Mengajar:** Pengalaman mengajar adalah faktor penting yang membentuk kompetensi guru. Guru dengan lebih banyak pengalaman akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan dalam menangani berbagai situasi di kelas. Pengalaman yang luas memungkinkan guru untuk membuat keputusan yang lebih bijak dan lebih baik dalam mengelola kelas serta menerapkan metode pembelajaran yang efektif. Secara umum, guru yang berpengalaman lebih fleksibel dalam menyesuaikan pendekatan pengajaran berdasarkan kebutuhan siswa dan konteks kelas (Dawam et al., 2022).
- c) **Tingkat Pendidikan:** Tingkat pendidikan guru juga berfungsi sebagai indikator vital dari kompetensinya. Penelitian menunjukkan bahwa guru dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki pemahaman lebih mendalam terkait teori pendidikan dan kurikulum (Priyanto & Wahyuni, 2024). Dengan pendidikan lanjutan, guru juga memperoleh wawasan tentang tren terbaru dalam bidang pendidikan, yang mampu mengarahkan mereka untuk mengadaptasi metode dan strategi pengajaran yang lebih efektif.
- d) **Pengembangan Diri:** Kemampuan guru dalam melakukan pengembangan diri adalah faktor kunci dalam memperbaiki kompetensinya. Pengembangan diri mencakup usaha yang dilakukan guru untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap melalui berbagai cara seperti membaca literatur terkini,

mengikuti seminar, dan berkolaborasi dengan rekan-rekan sejawat. Open-mindedness terhadap pengembangan diri memungkinkan guru untuk terus tumbuh dan tidak terjebak dalam rutinitas yang tidak produktif (Oktavianti & Pertiwi, 2024).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari unsur-unsur di luar diri guru yang berkontribusi dalam mendukung atau menghambat perkembangan kompetensi profesional.

- a) Kebijakan Pendidikan: Kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru. Kebijakan terkait kurikulum dan standar pengajaran dapat mempengaruhi cara guru dalam mengembangkan kompetensi mereka. Sebagai contoh, perubahan kurikulum yang memerlukan penyesuaian dalam metode pengajaran dapat mendorong guru untuk meningkatkan keterampilan mereka. Kebijakan yang memberikan kesempatan pelatihan dan sertifikasi profesional juga berpotensi memperkaya pengetahuan dan keterampilan guru (Yulia et al., 2024).
- b) Dukungan dari Kepala Sekolah: Dukungan dari kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah yang memiliki visi jelas mengenai pengembangan profesionalisme guru akan mendorong guru untuk terus belajar. Dukungan ini dapat berupa penyediaan sumber daya, kesempatan mengikuti pelatihan, serta bimbingan yang konstruktif. Lingkungan yang diciptakan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi motivasi dan semangat belajar guru (Amalia & Naffardina, 2024).
- c) Akses terhadap Pelatihan dan Sumber Daya Pendidikan: Akses yang memadai terhadap pelatihan dan sumber daya pendidikan juga merupakan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dapat memberikan keterampilan baru serta memperbarui keterampilan yang sudah ada. Selain itu, ketersediaan buku, alat bantu mengajar, dan teknologi pendidikan sangat berperan dalam mendukung proses belajar guru. Terbatasnya akses terhadap sumber daya ini dapat menghambat pengembangan kompetensi guru (Mutawalli et al., 2024).

3. Faktor Sosial dan Lingkungan

Faktor sosial dan lingkungan mencakup pengaruh dari lingkungan sosial di sekitar guru, termasuk budaya sekolah dan hubungan sosial di dalamnya.

- a) **Lingkungan Kerja yang Mendukung:** Lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting dalam perkembangan kompetensi guru. Lingkungan yang baik meliputi fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan harmonis antara guru, kepala sekolah, dan staf lainnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong guru untuk lebih termotivasi dan berkontribusi secara aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Purwianti & Fionna, 2023).
- b) **Budaya Sekolah:** Budaya sekolah yang mendorong pengembangan profesional sangat penting. Budaya yang mengedepankan kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung antar sesama guru mempercepat proses peningkatan kompetensi. Dalam lingkungan yang positif, guru merasa nyaman untuk memunculkan ide-ide baru dan berinovasi dalam pengajaran, serta mendapatkan dukungan dari rekan-rekannya (Rajagukguk et al., 2024).
- c) **Hubungan dengan Rekan Sejawat dan Masyarakat:** Hubungan baik dengan rekan sejawat dan masyarakat sekitar juga berkontribusi pada kompetensi guru. Kerjasama yang terjalin antara guru seringkali menjadi platform untuk berbagi pengalaman, strategi pengajaran, dan ide-ide baru. Kolaborasi dengan masyarakat, termasuk orang tua siswa, memberikan wawasan tambahan tentang kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap pendidikan, yang dapat memperkaya pengalaman belajar siswa dan membantu guru memahami konteks sosial tempat mereka mengajar (Munir & Sholehah, 2022).

Kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, meliputi faktor internal, eksternal, dan sosial serta lingkungan. Faktor internal seperti motivasi pribadi, pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, dan pengembangan diri memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Sementara itu, faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan, dukungan kepala sekolah, dan akses terhadap pelatihan juga berdampak signifikan terhadap perkembangan kompetensi guru. Di sisi

lain, faktor sosial dan lingkungan, seperti budaya sekolah dan hubungan dengan rekan sejawat serta masyarakat, juga berkontribusi pada suasana yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Dengan bekerja sama, semua pihak terkait dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk meningkatkan kompetensi profesional guru (Shomedran et al., 2023).

Penelitian yang relevan dengan topik ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nila Hayati, alumni Prodi Manajemen Pemerintahan Universitas Jambi, dengan judul *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMPN 36 Sarolangun*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji beberapa hal, yaitu: (1) bentuk manajemen kinerja kepala sekolah terhadap guru dan pegawai, (2) tata cara pelaksanaan tata tertib bagi guru dan pegawai, serta (3) kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah harus konsisten dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen secara keseluruhan, terutama dalam pembinaan guru dan pegawai serta penerapan tata tertib, agar dapat berjalan dengan baik.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nila Hayati dan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tata cara kepala sekolah dalam mengatur dan mengelola lembaga pendidikan, serta menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Namun, terdapat perbedaan mendasar dalam latar belakang masalah yang diangkat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nila Hayati, beberapa masalah terkait pelanggaran manajemen kepala sekolah ditemukan, seperti keterlambatan kepala sekolah dalam datang ke sekolah. Sebaliknya, pada penelitian ini, latar belakang masalah yang diangkat lebih positif, dengan menyoroti disiplin guru yang dinilai sangat baik dan kepala sekolah yang tegas dalam mendisiplinkan guru. Hal ini berpengaruh pada keberhasilan sekolah, yang terlihat dari banyaknya lulusan yang berhasil dan mendapat penilaian baik dari masyarakat, serta prestasi siswa di bidang akademik yang cukup membanggakan.

Ika Khariyah Mukin, dalam skripsinya yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kupang NTT”, meneliti peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitiannya mengidentifikasi beberapa peran kepala madrasah, yaitu sebagai pendidik yang

mengikutsertakan guru-guru dalam penataran, sebagai supervisor yang melakukan kunjungan kelas, sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta sebagai administrator yang bekerja sama, berkoordinasi, dan merencanakan berbagai kegiatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting dan efektif, terutama dalam melaksanakan berbagai fungsi manajerial untuk mendukung profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri Kupang.

Abdul Mu'min, dalam skripsinya yang berjudul "Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD 1 Al-Ihsan Bambu Apus Pamulang", menemukan bahwa pelaksanaan peran kepala sekolah di SD 1 Al-Ihsan berjalan dengan cukup baik. Kepala sekolah memiliki peran yang dominan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitiannya menunjukkan bahwa pemberdayaan tenaga pengajar, peningkatan sarana pembelajaran, serta pengawasan terhadap proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Istikomah, dalam skripsinya yang berjudul "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang", meneliti strategi-strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang. Penelitian ini mengidentifikasi 11 strategi utama yang diterapkan kepala sekolah, di antaranya: (1) pembinaan disiplin, dengan membantu guru mengembangkan pola dan standar perilaku yang baik, serta menggunakan aturan untuk menegakkan disiplin; (2) pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja guru; dan (3) penghargaan, dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik melalui ucapan maupun pujian. Meskipun strategi-strategi tersebut telah berjalan dengan lancar, penelitian ini juga mengungkapkan beberapa kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam menerapkan strategi-strategi tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kepala sekolah di MTs Manarul Huda, yang beralamat di Jalan Rawa Papan Bintaro Jakarta Selatan, waktu penelitian akan di mulai pada bulan Mei 2025.

B. Metode Penelitian dan Prosedur Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, bahwa fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru, dengan demikian penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Sesuai dengan sifat dan karekteristik dari penelitian kualitatif, maka penelitian ini menghasilkan data kualitatif yang mengkontruksikan pernyataan-pernyataan, sikap dan prilaku subyek penelitian. (Mulyasa, 2021: 22)

Menurut Bogdan, beliau mendefinisikan metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan prilaku yang diamati.

Prosedur penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Mendefinisikan dan merumuskan masalah, hal-hal yang dipermasalahkan dalam penelitian adalah masalah dan peluang (*opportunity*) dimana pendifinisiannya harus jelas, baik dari segi keluasannya maupun kedalamannya.
2. Melakukan studi kepustakaan, mengacu kepada teori-teori yang berlaku dan dapat dicari dan ditemukan pada buku-buku teks, elektronik, ebook, jurnal ataupun hasil penelitian orang lain, baik yang sudah dipublikasikan ataupun belum.
3. Merumuskan hipotesis, hipotesis merupakan pernyataan atau anggapan yang sifatnya sementara tentang fenomena tertentu yang akan diselidiki.

4. Menentukan model/desain penelitian, pada beberapa model buku teks, tahap menentukan model ini diganti dengan tahap menentukan desain penelitian karena menentukan model merupakan bagian dari desain penelitian.
5. Mengumpulkan data, data sebagai bahan baku informasi harus dicari dengan teknik yang sesuai.
6. Mengolah dan menyajikan informasi, langkah yang dilakukan setelah data terkumpul adalah diolah sehingga informasi yang tersaji lebih muda diinterpretasikan dan analisi lebih lanjut.
7. Menganalisa dan menginterpretasikan hasil olahan diatas, dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan alat-alat analisis yang sesuai dengan tujuan riset agar menghasilkan kajian yang cukup tajam, mendalam dan luas.
8. Membuat laporan, seluruh hasil kerja diatas, harus dibuat dalam suatu laporan tertulis walaupun tidak ada standar buku pada penulisannya, tetapi secara umum dapat dianggap sama. (Erjati Abas, 2020: 17)

Penelitian kualitatif ini digunakan untuk mempelajari berbagai peristiwa yang terjadi pada objek yang diteliti meliputi gejala atau keadaan dari hasil temuan di lapangan, kemudian dianalisa secara deskriptif dengan menggambarkan secara jelas masalah yang diangkat dalam penelitian.

C. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data, berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari pelaku yang terlibat langsung dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang terlibat langsung dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari

sumber asli (tidak melalui media perantara) data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil *observasi* terhadap suatu benda (fisik) kejadian atau kegiatan dan hasil atau data baru yang dimiliki sifat up to date, untuk mendapatkan primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. (Penyelenggara Pendidikan di sekolah Dasar, 2021: 16)

Untuk mendapatkan sumber data primer, maka peneliti melakukan observasi ke sekolah, wawancara pada kepala sekolah, sebagian dewan guru dan dokumentasi dengan mengumpulkan data dari *survey*.

2. Sumber data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu melalui media perantara diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau berupa laporan historis yang telah tersusun dalam arsip data dokumenter yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. (Hasibuan, 2022: 16).

D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik dan prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga pendekatan yaitu: (1) Wawancara (*Interview*), (2) Observasi, (3) Dokumentasi, sebagaimana yang disebut dibawah ini:

1. Wawancara (*Interview*)

Metodologi wawancara yaitu salah satu teknik untuk mengumpulkan data atau informasi dari kepala sekolah dan dewan guru dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Metode ini dilakukan untuk menggali informasi tentang peran dan fungsi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru.

2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala pada objek penelitian, pengamatan diarahkan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Metode ini dilakukan untuk menggali peran kepala sekolah sebagai pemimpin, sebagai contoh suritauladan dan langkah kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data berupa *survey*, metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang visi dan misi kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru dari waktu ke waktu. (Raihani, 2020: 17)

E. Prosedur Analisis Data

Peneliti yaitu menggunakan model miles dan huberman dalam menganalisis data, dan ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif, secara umum proses analisis datanya mencakup: Reduksi data, model data, (*data display*) dan diakhiri dengan menyusun penarikan atau verifikasi kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada pederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan tertulis. Reduksi data terus menerus dalam pengumpulan data. Dalam reduksi data inilah peneliti menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan di verifikasi.

Langkah-langkah reduksi data sebagai berikut:

a. Mengidentifikasi satuan (unit) atau dengan membuat ringkasan kontak.

Pada mulanya mengidentifikasikan adanya satuan yaitu bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian. Selama proses pengumpulan data, semua data yang berhasil didapatkan dibaca dan dipahami, selanjutnya data MTs manarul huda tersebut dituangkan dalam bentuk ringkasan.

b. Melakukan pengkodean data

Sesudah satuan diperoleh, langkah berikutnya adalah membuat koding, membuat koding berarti memberikan kode pada setiap satuan. Kemudian data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya dibaca dan ditelaah kembali, hal ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi semua topik yang disajikan berdasarkan fokus penelitian.

c. Pemilahan data

Pemilahan data merupakan pemberian kode yang sesuai terhadap satuan-satuan data yang diperoleh dari lapangan. Pemilahan data dilakukan untuk menghindari data yang keluar dari fokus penelitian.

2. Model Data (*Data Display*)

Display Data merupakan proses penyajian data dalam bentuk tabel, grafik dan sejenisnya, melalui penyajian data tersebut, maka dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan mudah dipahami.

3. Penarikan atau *Verifikasi* Kesimpulan

Sejak pengumpulan data, peneliti harus membuat simpulan-simpulan sementara, dalam tahap akhir, simpulan-simpulan tersebut harus dicek kembali atau diverifikasi pada catatan yang telah dibuat oleh peneliti dan selanjutnya kearah simpulan yang lebih bagus dan mantap. Mengambil kesimpulan merupakan proses penarikan intisari dari data-data yang terkumpul dalam bentuk pernyataan kalimat yang tepat dan memiliki data yang jelas.

Dari reduksi data dan model data yang di peroleh, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu, Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru. (Nana, 2022: 6)

F. Validasi Data

Dalam penelitian kualitatif, pengecekan keabsahan data mutlak diperlukan agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan keabsahannya, dengan melakukan validasi terhadap data. Validasi terhadap data tentang peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Kredibilitas (*Credibility*)

Kredibilitas (*Credibility*) merupakan penetapan hasil penelitian kualitatif yang kredibel atau dapat dipercaya dari persepektif partisipan dalam penelitian tersebut. Peneliti harus melakukan pendekatan sedemikian rupa kepada siapapun yang memiliki kontrol atas akses terhadap organisasi pendidikan yang dijadikan objek penelitian.

Untuk diterima dengan baik, peneliti harus bisa atau mampu membangun kepercayaan serta hubungan baik dengan para pengelola dan aparat organisasi pendidikan, serta dapat menjelaskan mengenai tujuan dari penelitian dan manfaat yang mungkin dapat mereka petik dari hasil penelitian yang dilakukan.

Untuk tujuan perbaikan kinerja dan temuan yang diperoleh, serta kesimpulan yang diambil nantinya di konsultasikan kepada mereka sebagai bagian dari upaya klarifikasi atas temuan dari penelitian. Strategi untuk meningkatkan Kredibilitas data yang dimiliki meliputi sebagai berikut:

- a. Perpanjangan pengamatan, peneliti kembali kelapangan untuk melakukan pengamatan dan wawancara dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Perpanjangan keikutsertaan dalam penelitian ini bermaksud memungkinkan peneliti terbuka terhadap pengaruh ganda, yaitu faktor-faktor kontekstual dan pengaruh bersama pada peneliti dan subjek yang akhirnya mempengaruhi fenomena yang diteliti.
- b. Ketekunan penelitian, mengecek hasil pengamatan dan hasil wawancara guna mendapatkan data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati. Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai refrensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait temuan yang diteliti. Dengan membaca ini, maka wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemui itu dipercaya atau tidak, peneliti melakukan pengamatan secara cermat dengan meningkatkan ketekunan, peneliti melakukan pengecekan kembali apakah data yang ditemukan benar atau salah.
- c. Diskusi dengan teman sejawat, pemeriksaan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan rekan-rekan yang sebaya, yang memiliki pengetahuan umum yang

sama tentang apa yang sedang diteliti, sehingga peneliti dapat *mereview* persepsi pandangan dan analisis yang sedang dilakukan.

Peneliti menyampaikan hasil temuannya kepada sekelompok pemberi data, dalam diskusi kelompok tersebut, mungkin ada data yang disepakati, ditambah, dikurangi atau ditolak oleh pemberi data.

d. Menggunakan bahan referensi

Menggunakan bahan referensi dalam penelitian adalah sebagai pendukung untuk membuktikan data tentang peran kepala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di MTs manarul huda bintaro, atau gambaran suatu keadaan yang perlu didukung oleh foto-foto tentang sarana dan prasarana sekolah yang dimanfaatkan sebagai pembanding dan patokan untuk menguji dalam proses analisis dan penafsiran data.

2. Transferabilitas (*Transferability*)

Transferabilitas (*Transferability*) merupakan tingkat kemampuan hasil penelitian kualitatif, untuk dapat digeneralisasikan atau ditransfer pada konteks atau setting yang lain, artinya bahwa penelitian yang dilakukan dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditransfer pada konteks lain. Penelitian ini menggunakan urain rinci, dengan urain ini, terungkap segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pembaca agar dapat memahami temuan yang telah diperoleh peneliti.

Teknik ini menuntut peneliti, agar melaporkan hasil penelitiannya sehingga urainnya itu dilakukan dengan teliti dan cermat supaya konteks tempat peneliti andisenggarakan.

3. Dependabilitas (*Dependability*)

Dependabilitas merupakan menekankan perlunya penulis memperhitungkan konteks yang berubah-ubah dalam penelitian yang dilakukan. Cara untuk menetapkan bahwa penelitian dapat dipertanggungjawabkan dengan proses penelitian yang benar dengan audit dependabilitas guna mengkaji kegiatan yang dilakukan peneliti.

Suatu teknik utama untuk menilai standar dependabilitas ini merupakan dengan melakukan audit oleh seorang atau beberapa orang dengan jalan melakukan *review*

semua jejak kegiatan selama penelitian, mulai dari menentukan masalah dan fokus, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan uji keabsahan data dan sampai membuat kesimpulan. Konfirmabilitas Confirmability (Raihani, 2020: 17)

Konfirmabilitas Confirmability merupakan kriteria untuk menilai kualitas hasil penelitian, dengan penelusuran atau pelacakan catatan data lapangan dalam interpretasi dan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan auditor. Untuk memenuhi penelusuran atau pelacakan tersebut, perlu menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan, seperti hasil rekaman, hasil analisis data dan catatan tentang proses penelitian. (Jejen Mustafah, 2022: 66)



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan

1. Sejarah berdirinya MTs Manarul Huda

MTs Manarul Huda merupakan salah satu lembaga pendidikan islam tingkat menengah pertama, yang didirikan langsung oleh Haji Abdul Halim pada tanggal 1 juni tahun 1989 Masehi, selain itu beliau juga selaku wakif, pembina yayasan sekaligus menjadi kepala kepala sekolah pertama di MTs manarul huda (Buku Induk Sekolah, 2025).

Atas permintaan yang haus dengan ilmu pengetahuan agama, maka beberapa tokoh masyarakat mempunyai inisiatif untuk membuka sebuah madrasah, yaitu hasil perundingan beberapa tokoh dan masyarakat yang peduli dengan pendidikan agama islam, maka berdirilah yayasan pendidikan islam manarul huda (YAPIMA) yang beralamat di Rt. 012 Rw. 06, kelurahan bintaro, kecamatan pesanggrahan wilayah jakarta selatan DKI Jakarta (Buku Induk Sekolah, 2025)..

2. Visi dan Misi MTs Manarul Huda

a. Visi

Madrasah qur,ani berprestasi dan trampil dalam teknologi.

b. Misi

Misi MTs Manarul Huda sebagai berikut:

1. Menumbuhkan kesadaran terhadap pengamalan al quran dalam kehidupan sehari hari
2. Menumbuhkan semangat berprestasi dalam bidang akademis dan non akademik kepada seluruh warga sekolah.

3. Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuh kembangkan kemampuan berfikir aktif, kreatif dan inovatif.
4. Meningkatkan motivasi siswa agar terampil dalam mengembangkan IT.

3. Tujuan MTs Manarul Huda

Tujuan MTs manarul huda kalau dihubungkan dengan visi dan misi, itu juga bisa menyambung karena semua indikator tujuan terhadap MTs manarul huda berpusat pada visi dan misinya yaitu:

Membentuk manusia yang bernuansa IPTEK dengan berdasarkan kepada IMTAQ, bertanggung jawab, berdisiplin tinggi, mampu menumbuh kembangkan kemampuan intelektual dan berkiprah di masyarakat serta berakhlak karimah (Buku Induk Sekolah, 2025)..

- Mengamalkan ajaran islam sesuai dengan al quran dan Sunnah
- Mampu meraih prestasi akademik maupun non akademik
- Mengoptimalkan pontensi sumber daya manusia dan teknologi
- Mengembangkan budaya sekolah dan kegiatan yang agamis agar peserta didik mampu berfikir dan bersikap berdasarkan nilai nilai keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt.
- Menyelenggarakan pembelajaran yang mendorong siswa untuk berprestasi dalam mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya sehingga unggul dalam kompetensi global.
- Mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan teknologi agar mampu menjemput masa depan yang gemilang (Hasil Wawancara dengan kepala sekolah; 2025)

Antara visi dan misi terhadap MTs manarul huda sangat erat kaitannya, maka dari situlah tujuan utama dari MTs manarul huda. Jumlah Guru di MTs

Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan Tahun Ajaran 2025 (Buku Induk Sekolah, 2025).

TABEL 1.1
STRUKTUR SEKOLAH

No.	Nama	Jabatan	Status	Keterangan
1	Wiwin Sukaenah S.Pd	Kepala Sekolah	PNS	Aktif
2	Nurtati S.Ag	Wakil Kepala	PNS	Aktif
3	Kayani kurniasih S.Pd	Guru	Honorer	Aktif
4	Firdaus S.Pd	Guru	Honorer	Aktif
5	Duduh Abduh S.Pd	Guru	Honorer	Aktif
6	Wahyu Iksan Jaya S.Pd	Guru	Honorer	Aktif
7	Devita Salsabila S.Pd	Guru	Honorer	Aktif
8	Eva Fauziah S.S	Guru	Honorer	Aktif
9	Teguh Supriyadi S.Pd	Guru	Honorer	Aktif
10	Qodri S.Pd	Guru	Honorer	Aktif

Jumlah Siswa di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan Tahun Ajaran 2025-2026 (Buku Induk Sekolah, 2025).

TABEL 1.2
DATA SEKOLAH

No.	Kelas	Jumlah	Keterangan
1	Kelas 1	29	Aktif

2	Kelas 2	33	Aktif
3	Kelas 3	23	Aktif

B. Temuan Penelitian

1. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs

Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.

Peran kepala sekolah merupakan salah satu faktor utama dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro, Jakarta Selatan. Di lingkungan MTs Manarul Huda, kualitas pengajaran dan perkembangan profesional guru menjadi indikator keberhasilan pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah memimpin dan mendukung para guru.

Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Kepala sekolah, Alimudin, menekankan bahwa peran kepala sekolah tidak hanya sebatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga dalam menciptakan suasana yang mendukung pengembangan profesionalisme guru melalui berbagai kebijakan dan dukungan yang diberikan kepada guru.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Alimudin, beliau menyampaikan: "Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru sangat penting. Kami memberikan ruang bagi guru untuk berkembang, baik dalam hal pembelajaran maupun pengembangan pribadi. Dengan peran yang jelas dan mendukung, guru akan lebih mudah menerima materi dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka." (Wawancara, Wiwin Sukaenah S.Pd: 15 Juni 2025)

Observasi yang dilakukan di MTs Manarul Huda Bintaro menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam memberikan pelatihan berkelanjutan, mendukung kolaborasi antar guru, dan memberikan umpan balik konstruktif. Alimudin menjelaskan: "Salah satu peran yang kami terapkan adalah menyediakan program pelatihan yang relevan bagi para guru dan mendorong mereka untuk bekerja sama. Kami juga berusaha mengidentifikasi tantangan yang dihadapi guru dalam proses pengajaran dan membantu mereka untuk mengatasi masalah tersebut." (Wawancara, Nurtati S.Ag: 15 Juni 2025)

“Lebih lanjut, beliau juga menegaskan dampak positif dari peran kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru: "Kami percaya bahwa dengan memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman dan inovasi dalam pembelajaran, mereka akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka." (Wawancara, Nurtati S.Ag: 15 Juni 2025)

Dalam sebuah pengalaman yang dicontohkan oleh Nurtati S.Ag, beliau menceritakan bagaimana peran kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru:

"Pernah ada situasi di mana seorang guru yang awalnya kurang percaya diri menunjukkan peningkatan signifikan setelah diberikan dorongan dan penghargaan atas keberhasilannya dalam mencoba metode pengajaran baru. Ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam memberikan penghargaan dan bimbingan dapat mempercepat perkembangan profesional guru." (Wawancara, Nurtati S.Ag: 15 Juni 2025)

Di MTs Manarul Huda Bintaro, peran kepala sekolah dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan profesionalisme. Berdasarkan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah, Imam Khoirul Annas, beliau menekankan bahwa kepala sekolah harus memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter dan kompetensi guru, dengan memberikan kebijakan yang tepat serta dukungan moral dan profesional.

Peran kepala sekolah di MTs Manarul Huda Bintaro sangat penting dalam mengembangkan profesionalisme guru. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas aspek administratif, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana yang mendukung pengembangan keterampilan mengajar dan kompetensi profesional para guru dan murid.

“Semua siswa dituntut aktif dalam menjalankan program yang sudah dbuatkan oleh kepala sekolah dan dewan guru Mts Manarul Huda dengan tujuan untuk melatih siswa dan siswi untuk disiplin dan bertanggung jawab.” (Wawancara, Salsabila siswa Mts, 9 juli 2025)

Kepala sekolah, Wiwin Sukaenah S.Pd, menjelaskan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru melibatkan penyediaan pelatihan berkelanjutan, membina hubungan yang kuat antar guru, serta mendengarkan dan memahami tantangan yang dihadapi oleh guru.

"Kami memberikan ruang bagi guru untuk berkembang, baik dalam pengajaran maupun dalam pengembangan pribadi. Dengan peran yang jelas dan dukungan yang berkelanjutan, guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka," ujarnya. (Wawancara, Alimudin: 15 Juni 2025)

Wiwin Sukaenah S.Pd juga menekankan pentingnya pendekatan yang berbasis pada kolaborasi dan komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru. "Salah satu peran yang kami terapkan adalah menyediakan program pelatihan yang relevan dan mendorong guru untuk bekerja sama. Kami juga berusaha mengidentifikasi tantangan yang dihadapi guru dan membantu mereka mengatasi masalah tersebut," kata Alimudin. (Wawancara, Wiwin Sukaenah S.Pd: 15 Juni 2025)

Hasil observasi di MTs Manarul Huda Bintaro menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam memberikan umpan balik konstruktif dan memberikan penghargaan terhadap upaya guru dalam meningkatkan kompetensi mereka.

"Dengan memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman dan inovasi dalam pembelajaran, mereka akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berinovasi," jelas Wiwin Sukaenah S.Pd. (Wawancara, Alimudin: 15 Juni 2025) Sebagai contoh, Wiwin Sukaenah S.Pd menceritakan pengalaman tentang seorang guru yang awalnya kurang percaya diri, namun setelah mendapat dorongan dan penghargaan, guru tersebut berhasil mengimplementasikan metode baru dalam pengajaran yang meningkatkan keterlibatan santri dalam kelas. "Peran kepala sekolah dalam memberikan penghargaan dan dorongan dapat mempercepat perkembangan profesional guru," tambah Alimudin. (Wawancara, Wiwin Sukaenah S.Pd: 15 Juni 2025)

Di MTs Manarul Huda Bintaro, peran kepala sekolah dalam memberi dukungan yang positif dan berkelanjutan kepada guru menjadi faktor utama dalam peningkatan profesionalisme mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif terlibat dalam pembinaan dan pengembangan guru dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan.

2. Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan proses pendidikan. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya mendukung pengelolaan administratif dan operasional, tetapi juga membangun hubungan yang harmonis dengan para guru, menciptakan suasana yang kondusif untuk pengembangan profesional mereka, serta memberikan motivasi agar para guru dapat berperan secara maksimal dalam pembelajaran. Namun, dalam penerapannya, peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak selalu mudah dicapai, karena terdapat berbagai faktor pendukung dan hambatan yang memengaruhi dinamika hubungan antara kepala sekolah dan guru. Untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor ini, wawancara dilakukan dengan Kepala Sekolah Wiwin Sukaenah S.Pd , Wakil Kepala Sekolah Nurtati S.Ag , serta beberapa guru di 1. MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan, guna menggali faktor pendukung, tantangan, serta strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Menurut Wiwin Sukaenah S.Pd , salah satu faktor utama yang mendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif. Lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun emosional, memberikan ruang bagi guru untuk merasa nyaman dalam mengembangkan kompetensinya. Alimudin menambahkan,

"Hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru adalah landasan penting untuk menciptakan suasana sekolah yang mendukung pengembangan profesional guru." Selain itu, ketersediaan fasilitas pendukung, seperti pelatihan berbasis teknologi, turut mempermudah guru dalam memperoleh informasi terbaru yang relevan dengan peningkatan kualitas pengajaran mereka. (Wawancara, Wiwin Sukaenah S.Pd: 15 Juni 2025)

Nurtati S.Ag juga menyebutkan bahwa kepala sekolah berperan dalam menciptakan komunikasi yang terbuka antara guru dan pimpinan.

"Suasana sekolah yang positif, di mana guru merasa didengar dan dihargai, dapat meningkatkan interaksi yang mendukung pengembangan profesional mereka," jelasnya. Selain itu, dukungan sarana pembelajaran seperti perangkat digital, papan tulis pintar, dan media visual turut mempermudah kepala sekolah dalam menyampaikan visi dan misi terkait pengembangan kualitas pengajaran. (Wawancara, Nurtati S.Ag: 15 Juni 2025)

Namun, beberapa hambatan dalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru juga muncul. Salah satunya adalah perbedaan karakteristik guru, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan pemahaman terhadap perkembangan pendidikan terbaru. Alimudin menjelaskan,

"Guru-guru memiliki latar belakang dan kompetensi yang berbeda-beda, sehingga pendekatan yang diterapkan kepala sekolah harus dapat menyesuaikan kebutuhan masing-masing individu." Selain itu, keterbatasan waktu dan beban administratif kepala sekolah sering menjadi kendala dalam mengoptimalkan pengembangan profesionalisme guru. (Wawancara, Firdaus S.Pd: 15 Juni 2025)

Firdaus S.Pd juga mengungkapkan bahwa salah satu hambatan utama dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah perbedaan gaya belajar dan mengajar di antara guru-guru itu sendiri. Beberapa guru mungkin kesulitan untuk beradaptasi dengan metode baru yang diperkenalkan oleh kepala sekolah, terutama jika mereka merasa tidak terbiasa dengan teknologi atau metode pembelajaran yang inovatif.

"Perbedaan pendekatan antara kepala sekolah dan guru terkadang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan bersama," ungkapnya. (Wawancara, Firdaus S.Pd: 15 Juni 2025)

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, Alimudin menekankan pentingnya penerapan pendekatan yang adaptif dan inovatif. Salah satu strateginya adalah dengan membangun kedekatan emosional dengan para guru melalui komunikasi informal di luar kelas, seperti kegiatan mentoring atau diskusi santai.

"Pendekatan ini membantu menciptakan suasana yang lebih terbuka dan akrab, sehingga guru lebih nyaman dalam menerima arahan dan dukungan," jelas Alimudin. (Wawancara, Duduh Abduh S.Pd: 15 Juni 2025)

Duduh Abduh S.Pd juga menggunakan pendekatan yang lebih personal dan fleksibel untuk mengatasi hambatan tersebut. Beliau sering mengadakan diskusi kelompok kecil untuk memastikan setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk berbicara dan memberikan ide. Selain itu, beliau juga mendorong kepala sekolah untuk memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu dalam memperkenalkan metode-metode baru kepada guru, yang dapat membuat mereka lebih mudah mengadaptasi perubahan yang diperlukan.

"Pendekatan yang kreatif dan berbasis teknologi sangat penting untuk memastikan semua guru merasa terlibat dalam proses pengembangan profesional," tambah Imam Khoirul Annas. (Wawancara, Duduh Abduh S.Pd 15 Juni 2025)

Faktor-faktor yang mendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darunnajah Jakarta meliputi terciptanya lingkungan yang kondusif, hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, serta ketersediaan fasilitas pendukung, seperti pelatihan berbasis teknologi. Di sisi lain, hambatan utama dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah perbedaan karakteristik guru, keterbatasan waktu, serta perbedaan pendekatan antara kepala sekolah dan guru dalam hal pembelajaran dan penggunaan teknologi.

Strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut meliputi pendekatan personal yang lebih fleksibel, komunikasi informal yang mendukung kedekatan emosional dengan guru, serta penggunaan teknologi dalam pengembangan metode pembelajaran yang lebih inovatif. Penerapan strategi-strategi ini terbukti mampu meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darunnajah Jakarta, menciptakan lingkungan yang lebih interaktif, serta mendukung perkembangan kompetensi para guru.

3. Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan

Selain tantangan yang telah disebutkan sebelumnya, kepala sekolah di MTs Manarul Huda Bintaro juga menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara

kewajiban administratif dan pengelolaan pendidikan yang berfokus pada pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah seringkali terhadang oleh berbagai tugas administratif yang menyita waktu, sehingga menyulitkan mereka untuk memberikan perhatian penuh terhadap pengembangan kualitas guru.

"Terkadang, beban administratif yang berat mengurangi kesempatan kami untuk berinteraksi langsung dengan guru dalam membahas pengembangan profesional mereka," kata Duduh Abduh S.Pd. (Wawancara, Duduh Abduh S.Pd: 15 Juni 2025)

Tantangan lain yang dihadapi kepala sekolah adalah menyelaraskan tujuan pendidikan yang ada dengan aspirasi guru. Tidak jarang, kepala sekolah menemukan bahwa sebagian guru belum sepenuhnya memahami visi dan misi sekolah terkait pengembangan kualitas pengajaran. Beberapa guru mungkin merasa bahwa program pengembangan yang diberikan tidak relevan dengan kebutuhan mereka atau tidak sejalan dengan harapan mereka untuk kemajuan pribadi dan profesional. Hal ini dapat memengaruhi motivasi dan partisipasi mereka dalam kegiatan pengembangan profesional yang diselenggarakan.

"Kami harus lebih sering berkomunikasi dengan guru untuk memastikan mereka memahami pentingnya program pengembangan ini dan bagaimana hal tersebut dapat bermanfaat bagi mereka," ungkap Imam Khoirul Annas. (Wawancara, Wahyu Iksan Jaya S.Pd: 15 Juni 2025)

Kepala sekolah juga menghadapi tantangan dalam merancang program pelatihan yang efektif dan relevan dengan perkembangan dunia pendidikan yang cepat. Perubahan dalam kurikulum, teknologi, dan metode pembelajaran yang terus berkembang mengharuskan kepala sekolah untuk terus memperbarui pengetahuan mereka tentang tren pendidikan terbaru. Program pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan guru atau tidak dapat diterapkan secara langsung di kelas dapat menyebabkan kebosanan dan ketidakterlibatan guru. Alimudin menjelaskan,

"Salah satu tantangan besar adalah bagaimana memastikan pelatihan yang diberikan benar-benar efektif dan sesuai dengan kebutuhan spesifik para guru." (Wawancara, Wahyu Iksan Jaya S.Pd: 15 Juni 2025)

Evaluasi berkala terhadap pengembangan profesionalisme guru juga merupakan tantangan yang tidak bisa dianggap sepele. Tanpa evaluasi yang jelas, tidak ada cara untuk mengetahui apakah program pengembangan yang telah dilaksanakan membawa dampak positif terhadap kualitas pengajaran guru. Kualitas umpan balik yang diberikan juga harus mendukung perkembangan guru dan bukan sekadar penilaian tanpa memberikan arah yang jelas.

"Evaluasi yang tepat sangat penting agar kami tahu area mana yang perlu diperbaiki. Terkadang, kurangnya waktu untuk memberikan umpan balik yang mendalam menjadi kendala," ujar Imam Khoirul Annas. (Wawancara, Wiwin Sukaenah S.Pd: 15 Juni 2025)

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi, kepala sekolah MTs Manarul Huda Bintaro menerapkan beberapa strategi kunci. Salah satunya adalah dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk mempermudah pengelolaan tugas administratif, sehingga kepala sekolah dapat lebih banyak meluangkan waktu untuk berinteraksi dengan guru.

"Kami memanfaatkan aplikasi manajemen sekolah untuk mengurangi beban administratif, sehingga waktu yang ada bisa difokuskan untuk pengembangan profesional guru," ungkap Alimudin. (Wawancara, Wiwin Sukaenah S.Pd: 15 Juni 2025)

Selain itu, kepala sekolah berupaya memastikan bahwa setiap program pelatihan yang diberikan kepada guru disesuaikan dengan kebutuhan spesifik mereka. Alimudin menekankan pentingnya komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru untuk memahami area-area yang perlu ditingkatkan dan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan.

"Kami mengadakan sesi konsultasi dan diskusi rutin dengan guru untuk mendengarkan kebutuhan mereka dan menyesuaikan pelatihan yang kami tawarkan," jelas Alimudin. (Wawancara, Wiwin Sukaenah S.Pd: 15 Juni 2025)

Untuk meningkatkan kualitas evaluasi dan umpan balik, kepala sekolah menerapkan sistem evaluasi yang lebih terstruktur dan berbasis pada pengamatan langsung di kelas. Evaluasi tidak hanya dilakukan secara formal tetapi juga melalui interaksi langsung dengan guru di ruang kelas.

"Kami melakukan observasi kelas secara rutin dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran mereka," ungkap Imam Khoirul Annas. (Wawancara, Eva Fauziah S.S: 15 Juni 2025)

Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro sangat beragam. Tantangan tersebut meliputi beban administratif yang berat, perbedaan karakteristik dan kebutuhan guru, serta sulitnya merancang program pelatihan yang tepat dan relevan dengan perkembangan dunia pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga menghadapi tantangan dalam menjaga motivasi dan partisipasi guru dalam program pengembangan profesional serta dalam memberikan evaluasi dan umpan balik yang efektif.

Namun, kepala sekolah di MTs Manarul Huda Bintaro mengatasi tantangan tersebut dengan menerapkan strategi yang adaptif, seperti mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk mengurangi beban administratif, menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan guru, dan melakukan evaluasi yang lebih terstruktur. Penerapan strategi-strategi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru secara berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Manarul Huda Bintaro.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs

Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan.

Dari hasil temuan penelitian di atas bahwa Dalam konteks pengembangan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan, peran kepala sekolah sangat krusial dan harus didekati dari berbagai aspek. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen sehari-hari, tetapi juga berfungsi sebagai pemimpin yang memotivasi dan mengembangkan kompetensi guru. Dalam hal ini, satu dari banyak aspek yang perlu dicermati adalah bagaimana kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif yang mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang dibutuhkan adalah menekankan pentingnya kepemimpinan yang mendukung guru melalui inisiatif kolaboratif. Pemimpin sekolah harus membuat struktur kepemimpinan yang memungkinkan kolaborasi dan interaksi antara guru, serta memberikan mereka kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, guru memiliki jalur untuk berbagi ide dan pengalaman yang dapat meningkatkan praktik pembelajaran mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi hasil belajar siswa secara positif. Penemuan menunjukkan bahwa dukungan dari kepala sekolah dalam bentuk kolaborasi dan pembagian otoritas meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas (Yenel et al., 2025).

Kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam mengidentifikasi dan memberikan akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan bagi guru. Penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan profesional berbasis sekolah dianggap lebih relevan dan bermanfaat dibandingkan dengan pelatihan eksternal, yang mana sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik guru (Said, 2023). Dalam konteks ini, penting bagi kepala sekolah untuk mengenali dan merencanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru di MTs Manarul Huda, sehingga dapat menyesuaikan dengan kurikulum dan karakteristik siswa yang mereka ajar.

Untuk mendorong profesionalisme guru, kepala sekolah perlu bertindak sebagai “manajer bakat strategis”, yang tidak hanya terlibat dalam rekrutmen dan seleksi, tetapi juga berperan dalam mentoring dan evaluasi kinerja guru (Marianno & Hemphill, 2023). Dengan memperhatikan aspek ini, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan keterampilan pedagogis guru, tetapi juga memfasilitasi penciptaan komunitas pembelajaran profesional yang kuat dalam organisasi sekolah. Hal ini didukung oleh bukti bahwa sekolah yang memiliki pemimpin yang menangani aspek-aspek ini dengan baik cenderung memiliki tingkat keterikatan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan guru (Xin & Tahir, 2024).

Sementara itu, penelitian juga menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam mengurangi stres bagi guru melalui pengelolaan beban kerja dan penugasan tanggung jawab non-pembelajaran dapat berkontribusi terhadap peningkatan semangat dan

produktivitas guru (Santelli & Grissom, 2024). Dengan memahami tantangan yang dihadapi oleh guru, terutama terkait dengan perjalanan dan waktu kerja, kepala sekolah dapat menciptakan kebijakan yang lebih mendukung, seperti penjadwalan yang fleksibel atau pemberian opsi pertemuan jarak jauh untuk kegiatan non-pembelajaran. Langkah-langkah ini tidak hanya mengurangi tekanan yang dihadapi guru, tetapi juga memperkuat kehadiran mereka dalam kegiatan profesional yang mendukung pengembangan keterampilan mereka.

penting untuk diingat bahwa keterlibatan kepala sekolah dalam pengembangan budaya sekolah yang positif sangat memengaruhi motivasi guru (Atuhaire & Turyagyenda, 2023). Kepemimpinan yang autentik dan transparan, di mana kepala sekolah secara terbuka berkomunikasi dan melibatkan guru dalam visi dan misi sekolah, berdampak signifikan terhadap bagaimana guru menyikapi komitmen mereka terhadap sekolah dan profesi mereka. Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dapat mengubah lingkungan kerja menjadi lebih inklusif dan mendukung, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang.

Dalam konteks pengembangan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda, pemimpin sekolah juga harus menciptakan ruang untuk eksperimen dan inovasi dalam praktik pengajaran. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa memiliki otonomi dalam mengembangkan metode pengajaran mereka cenderung lebih kreatif dan berinovasi, yang pada akhirnya bermanfaat bagi siswa (Gunada et al., 2024). Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung guru untuk mengeksplorasi pendekatan baru dan berbagi hasilnya dengan kolega mereka akan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan akademik yang dinamis dan inovatif.

Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda mengharuskan mereka untuk berfungsi sebagai pendukung, mentor, dan fasilitator bagi pengembangan guru. Dari menciptakan program pengembangan profesional yang relevan hingga mengelola beban kerja guru dan mendorong kolaborasi, pendekatan ini adalah kunci untuk menciptakan lingkungan sekolah yang produktif dan inovatif. Dengan mengintegrasikan berbagai strategi kepemimpinan yang mendukung,

kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru tidak hanya terampil, tetapi juga berkomitmen untuk berkontribusi pada kualitas pendidikan yang diberikan di sekolah. Dengan demikian, kita melihat bahwa komitmen kepala sekolah untuk mendukung dan memberdayakan guru melalui berbagai inisiatif dan kebijakan dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Melalui kepemimpinan yang kolaboratif, berbasis penelitian, dan berorientasi pada perkembangan profesional yang praktis, diharapkan bisa menciptakan pemimpin yang memberdayakan, baik bagi guru maupun siswa.

2. Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda

Bintaro Jakarta Selatan

Dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan, kepala sekolah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan yang terstruktur dan inovatif. Penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan profesionalisme guru, di mana pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan pendidikan sangat diperlukan (Megayanti & Asri, 2023). Kepemimpinan yang etis dan transparan menjadi pondasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang (Megayanti & Asri, 2023).

Salah satu strategi utama yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah peningkatan kualitas komunikasi dan kolaborasi di antara tim pengajar. Melalui pertemuan rutin dan diskusi kelompok, kepala sekolah menciptakan platform bagi guru untuk berbagi praktik terbaik serta tantangan yang mereka hadapi dalam pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kolaborasi antar guru dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka (Aprilianto et al., 2022). Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang memastikan semua suara guru terdengar dan

diperhitungkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran di kelas.

Kepala sekolah juga aktif dalam menyediakan fasilitas pengembangan profesional, termasuk pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan guru. Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang terarah dan berkesinambungan dapat membantu guru untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka (Novianti & Dewi, 2024). Oleh karena itu, kepala sekolah berkomitmen untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan umpan balik guru dan hasil evaluasi kinerja. Hal ini memberikan kesempatan bagi guru untuk tidak hanya meningkatkan keterampilan pedagogis mereka, tetapi juga untuk mengeksplorasi cara-cara baru dalam mengajar yang lebih efektif.

Aspek lain dari strategi kepemimpinan yang diterapkan adalah penerapan sistem supervisi yang konstruktif. Kepala sekolah secara rutin melakukan kunjungan kelas dan observasi untuk memberikan umpan balik yang berguna dan relevan kepada guru. Supervisi ini tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja, tetapi juga pada pengembangan profesionalisme guru dengan menyediakan saran dan strategi perbaikan (Setyaningsih et al., 2023). Supervisi yang baik juga menciptakan kesempatan bagi guru untuk merefleksikan praktik mengajar mereka, memperkuat pedagogi yang efektif, dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan dalam pendidikan.

Kepala sekolah di MTs Manarul Huda juga menerapkan pendekatan kepemimpinan berbasis data, di mana penggunaan data hasil evaluasi dan pengukuran kinerja guru menjadi acuan dalam merancang program peningkatan profesional. Dengan memanfaatkan data untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, kepala sekolah dapat melakukan intervensi yang lebih tepat dan efektif (Ismiatun et al., 2023). Misalnya, mengembangkan program mentoring bagi guru-guru baru yang dibangun di atas analisis kebutuhan spesifik yang terlihat dari data yang tersedia.

Tidak kalah pentingnya, kepala sekolah melakukan kolaborasi dengan pihak luar, termasuk lembaga pendidikan dan organisasi profesional lainnya, untuk meningkatkan

kapasitas guru. Kerjasama dengan industri dan komunitas lokal dapat memberikan sumber daya tambahan dan peluang pembelajaran yang berharga bagi guru. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa hubungan eksternal dapat memperkaya pengalaman dan pengetahuan guru, serta memberikan perspektif baru yang relevan dengan konteks pendidikan saat ini (Al-Adawiyah et al., 2024).

Kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup peran penting dalam membangun budaya sekolah yang mendukung inovasi dan kreativitas. Dengan memberikan kebebasan kepada guru untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru, kepala sekolah mendorong terciptanya lingkungan yang inovatif, di mana guru merasa aman untuk mengambil risiko dalam praktik mengajar mereka. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung dan terbuka ini dapat meningkatkan semangat dan profesionalisme guru (Herfina et al., 2023).

kepala sekolah menerapkan penghargaan dan pengakuan bagi guru yang menunjukkan dedikasi dan peningkatan dalam kinerjanya. Memberikan penghargaan kepada guru tidak hanya meningkatkan motivasi individu tetapi juga memperkuat budaya positif di antara tim pengajar. Penelitian telah menunjukkan bahwa pengakuan yang tepat dapat membantu guru merasa dihargai, menciptakan dampak positif terhadap kinerja dan profesionalisme mereka (Safitri et al., 2023). Selain itu, kepala sekolah juga meneruskan misi untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan di dalam tim guru, dengan cara memberikan kesempatan bagi guru untuk mengambil peran kepemimpinan dalam proyek atau program pengembangan tertentu. Ini tidak hanya memberdayakan guru tetapi juga menciptakan keterlibatan yang lebih dalam terhadap proses pengambilan keputusan dan perubahan di sekolah (Megayanti & Asri, 2022). Melalui memperkuat kapasitas kepemimpinan guru, kepala sekolah berkontribusi pada pengembangan jaringan profesional yang solid di antara mereka.

Kepemimpinan kepala sekolah di MTs Manarul Huda juga menekankan pentingnya evaluasi yang berkelanjutan sebagai bagian dari budaya pembelajaran. Dengan menerapkan mekanisme evaluasi yang sistematis, kepala sekolah memastikan bahwa pengembangan profesionalisme guru dilakukan secara berkelanjutan dan terarah

(Sulistyaniningsih et al., 2023). Dengan cara ini, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap guru memiliki akses untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan dan praktik pedagogis.

Strategi pengembangan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di MTs Manarul Huda menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif diperlukan untuk menciptakan perubahan positif dalam pendidikan. Dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang meliputi kolaborasi, penyediaan pelatihan yang relevan, supervisi yang konstruktif, dan pengakuan terhadap prestasi, kepala sekolah mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru secara signifikan. Dalam konteks pendidikan yang terus berubah, kemampuan kepala sekolah untuk menerapkan taktik kepemimpinan yang adaptif dan responsif akan sangat menentukan menuju suksesnya peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Melalui berbagai pendekatan ini, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mendorong perkembangan guru dan memastikan bahwa mereka dapat menghadapi tantangan pendidikan dengan ketahanan dan kreativitas.

3. Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan

Dalam upaya mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan, kepala sekolah dihadapkan pada sejumlah tantangan yang signifikan. Tantangan ini tidak hanya berhubungan dengan aspek administrasi pendidikan, tetapi juga berhubungan dengan interaksi sosial, dinamika kepemimpinan, dan sumber daya yang ada di lingkungan sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu merespons tantangan ini secara efektif untuk menciptakan iklim yang mendukung pengembangan profesionalisme guru.

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah mengatasi rendahnya motivasi kerja guru. Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi yang rendah dapat berakibat

pada kualitas pengajaran yang menurun dan keterlibatan guru yang kurang dalam kegiatan profesional Novianti & Dewi (2024). Di MTs Manarul Huda, beberapa guru mungkin merasa sudah terjebak dalam rutinitas tanpa mendapatkan dukungan yang cukup dari administrasi. Kepala sekolah perlu mengidentifikasi faktor penyebab kurangnya motivasi ini, yang dapat mencakup beban kerja yang berlebihan, kurangnya penghargaan, dan minimnya kesempatan untuk pengembangan profesional. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan dan program pengembangan yang menguntungkan mereka.

Tantangan lain yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung. Dalam banyak kasus, keterbatasan fasilitas dapat menjadi hambatan bagi guru untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Penelitian menunjukkan bahwa infrastruktur yang kurang memadai, baik dalam hal ruang kelas yang tidak memadai maupun akses terhadap sumber belajar digital, dapat mempengaruhi serius terhadap kolektivitas pembelajaran (Herfina et al., 2023). Kepala sekolah harus berupaya mencari solusi untuk meningkatkan kualitas sarana dan prasarana, misalnya melalui kerja sama dengan pihak luar atau pemerintah. Pemanfaatan dana komite sekolah dan bantuan kemitraan dengan dunia usaha juga dapat membantu mengatasi masalah ini.

Komunikasi yang kurang efektif antara kepala sekolah, guru, dan stakeholder lainnya juga menjadi tantangan tersendiri. Dalam lingkungan pendidikan, komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk menciptakan rasa saling percaya dan kolaborasi dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan (Aprilianto et al., 2022). Kepala sekolah perlu membangun saluran komunikasi yang lebih baik, misalnya dengan mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan dari guru atau menggunakan platform komunikasi modern dalam berbagi informasi penting. Dengan cara ini, semua pihak dapat merasa terlibat dalam pengembangan sekolah.

Kepala sekolah juga berhadapan dengan tantangan dalam mengimplementasikan program pengembangan profesional yang berkualitas. Tidak semua pelatihan atau workshop yang diberikan kepada guru sesuai dengan kebutuhan lokal atau konteks pengajaran di sekolah tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah harus cermat dalam

merancang program pengembangan yang relevan, dengan melibatkan guru dalam menentukan prioritas pelatihan (Megayanti & Asri, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa ketika guru memiliki suara dalam pemilihan pelatihan yang mereka ikuti, tingkat keterlibatan dan penerapan pembelajaran tersebut dapat meningkat secara signifikan, sehingga berdampak pada profesionalisme mereka.

Kepemimpinan etis dan baik juga menjadi tantangan dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil didasarkan pada prinsip keadilan dan integritas. Namun, tantangan ini dapat menjadi kompleks ketika berkaitan dengan dinamika politik di dalam sekolah. Perlu dicatat bahwa di MTs Manarul Huda, kepala sekolah perlu menghadapi konflik kepentingan yang mungkin muncul di antara berbagai pihak, termasuk guru, orang tua, dan pengurus yayasan. Membangun budaya kerja yang etis dan berfokus pada nilai-nilai pendidikan dapat membantu mengurangi ketegangan ini (Setyaningsih et al., 2023).

Notasi kebutuhan guru dalam hal pembinaan dan mentoring juga menjadi salah satu isu penting. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru baru sering kali mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan serta metodologi pengajaran yang ada. Di sini, kepala sekolah harus berperan aktif dalam memberikan bimbingan kepada guru junior, namun di sisi lain mereka juga mungkin menghadapi keterbatasan waktu dan sumber daya untuk melakukannya secara efektif. Implementasi program mentoring yang terstruktur dan dukungan dari guru senior dapat menjadi langkah penting dalam menghadapi tantangan ini, di mana peningkatan kolaborasi antar guru dapat diwujudkan (Ismiatun et al., 2023).

Dari sudut pandang keterlibatan masyarakat, kepala sekolah juga menghadapi tantangan untuk membangun kerjasama dengan orang tua dan masyarakat sekitar. Keterlibatan masyarakat yang rendah sering kali mengakibatkan kurangnya dukungan terhadap program sekolah, yang berpengaruh pada pembiayaan dan sumber daya yang tersedia (Sandro & Nurhayati, 2023). Kepala sekolah perlu mengembangkan hubungan yang produktif dengan orang tua melalui kegiatan komunitas yang melibatkan mereka,

seperti acara sekolah atau seminar pendidikan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya dukungan untuk pendidikan anak.

Dalam konteks perubahan kurikulum, adapun tantangan dalam adaptasi kepala sekolah dan guru untuk menerapkan kurikulum yang baru. Di MTs Manarul Huda, penerapan kurikulum yang berbeda dari sebelumnya bisa menjadi hal yang sulit, apalagi jika guru tidak mendapatkan pelatihan yang memadai. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa strategi implementasi kurikulum dirancang dengan baik dan bahwa guru diberdayakan untuk beradaptasi (Megayanti & Asri, 2022). Kesulitan dalam memadukan konten kurikulum yang baru dengan metode pengajaran yang telah lama digunakan dapat mempengaruhi efisiensi pembelajaran di kelas.

Kendala lain yang mungkin dihadapi oleh kepala sekolah adalah terkait dengan pendanaan. Banyak kepala sekolah sering kali bergumul dengan keterbatasan anggaran dalam mendukung program-program pengembangan profesionalisme guru (Hakim & Saryulis, 2023). Terbatasnya dana untuk pelatihan dan kegiatan pengembangan lainnya sering kali memaksa kepala sekolah untuk mencari alternatif pendanaan. Mereka perlu mengembangkan kemampuan untuk berinovasi dalam mencari sumber dana, seperti melalui penggalangan dana dari masyarakat atau kerjasama dengan lembaga non-pemerintah.

Akhirnya, tantangan komunikasi antar departemen juga menjadi hambatan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Terkadang, terdapat ketidakjelasan mengenai tanggung jawab antara pengajaran dan administrasi yang dapat menciptakan kebingungan di kalangan guru. Kepala sekolah harus melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa informasi penting mengenai kebijakan sekolah disampaikan kepada semua anggota tim secara efektif, dengan memperjelas peran dan tanggung jawab masing-masing individu dan unit di dalam sekolah (Safitri et al., 2023).

kepala sekolah di MTs Manarul Huda Bintaro Jakarta Selatan menghadapi tantangan yang kompleks dalam upayanya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dalam mengatasi tantangan-tantangan ini, penting bagi kepala sekolah untuk menerapkan

pendekatan yang inovatif dan kolaboratif, serta aktif mendorong partisipasi dari semua pemangku kepentingan di dalam organisasi sekolah. Dengan demikian, diharapkan kualitas pendidikan yang dihasilkan akan semakin meningkat, dan profesionalisme guru dapat terjaga dengan baik.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil Penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru, strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, dan tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Manarul Huda Bintaro, Jakarta Selatan.

1. **Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru,** Kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini dicapai melalui berbagai kegiatan seperti menyelenggarakan pelatihan rutin, memberikan pembinaan, menciptakan lingkungan kolaboratif di antara para guru, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional berkelanjutan. Keterlibatan aktif kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan keseluruhan lingkungan pendidikan.
2. **Strategi Kepemimpinan yang Diterapkan oleh Kepala Sekolah,** Kepala sekolah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Strategi-strategi tersebut meliputi penyelenggaraan program pengembangan profesional secara rutin, menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan, mendorong kolaborasi antar guru, serta memberikan umpan balik terhadap praktik pengajaran. Kepala sekolah juga menekankan pentingnya praktik reflektif di antara para guru, memastikan mereka terus berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, kepala sekolah menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi guru untuk mengambil tanggung jawab terhadap pertumbuhan profesional mereka dan secara aktif terlibat dalam inisiatif perbaikan sekolah.
3. **Tantangan yang Dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam Mengelola dan Meningkatkan Profesionalisme Guru,** Meskipun upaya-upaya tersebut

dilakukan, kepala sekolah menghadapi berbagai tantangan dalam mengembangkan profesionalisme guru. Tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, seperti dana yang tidak memadai untuk program pengembangan profesional. Selain itu, sebagian guru menunjukkan kurangnya motivasi untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, yang berdampak pada efektivitas strategi yang diterapkan. Ada juga tantangan organisasi, seperti keterbatasan waktu dan resistensi terhadap perubahan, yang menghambat kelancaran penerapan strategi kepemimpinan kepala sekolah.

B. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting yang dapat dijadikan dasar untuk perbaikan dalam pengembangan profesionalisme guru, khususnya di MTs Manarul Huda Bintaro, Jakarta Selatan, dan sekolah-sekolah lainnya:

1. Pentingnya Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus terus berperan aktif dalam membimbing dan mendukung pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah perlu menjadi pemimpin yang inspiratif, yang tidak hanya memberikan instruksi tetapi juga memberikan dukungan moral dan profesional kepada guru. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan diri bagi guru.

2. Pengembangan Strategi Kepemimpinan yang Adaptif

Kepala sekolah harus terus mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan kondisi sekolah. Pendekatan kepemimpinan yang bersifat kolaboratif dan partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam proses pengembangan profesional. Oleh karena itu, penguatan komunikasi dan kerja sama antar guru serta antara guru dan kepala sekolah harus menjadi fokus utama dalam kepemimpinan pendidikan.

3. Penyediaan Sumber Daya yang Memadai

Keterbatasan sumber daya yang menjadi tantangan dalam pengembangan profesionalisme guru perlu mendapat perhatian serius. Pemerintah dan pihak sekolah sebaiknya mengalokasikan anggaran yang memadai untuk program pelatihan dan pengembangan profesional guru agar mereka dapat mengikuti perkembangan metode pengajaran dan teknologi yang terus berubah.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan pengembangan profesionalisme guru di MTs Manarul Huda Bintaro dan sekolah lainnya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pembinaan dan Pelatihan Berkelanjutan

Sekolah harus menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin dan berkelanjutan. Selain itu, perlu diadakan forum atau kegiatan diskusi untuk saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik di antara guru-guru. Hal ini akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

2. Meningkatkan Motivasi Guru

Kepala sekolah perlu lebih memperhatikan motivasi guru dengan memberikan apresiasi atau penghargaan bagi guru yang menunjukkan kemajuan dalam pengembangan diri. Meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan atas pencapaian guru dapat memotivasi mereka untuk terus berkembang secara profesional.

3. Mengatasi Tantangan Sumber Daya

Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, sekolah bisa mencari solusi alternatif seperti kerjasama dengan lembaga pendidikan lain, organisasi non-profit, atau memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran dan pengembangan profesional. Hal ini dapat mengurangi beban biaya dan memberikan peluang bagi guru untuk mengakses sumber daya pembelajaran yang lebih banyak.

4. Mengembangkan Budaya Refleksi Diri di Kalangan Guru

Budaya refleksi diri di kalangan guru perlu diperkuat dengan adanya kegiatan evaluasi diri secara rutin, baik dalam hal pengajaran maupun pengembangan pribadi. Dengan demikian, guru dapat secara mandiri mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran mereka.

5. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal

Kepala sekolah juga disarankan untuk membangun hubungan yang lebih erat dengan pihak luar, seperti universitas, lembaga pendidikan, dan organisasi profesi guru, guna meningkatkan kualitas pelatihan dan program pengembangan profesional yang diselenggarakan di sekolah.



DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), Hal. 23
- Muslich, Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Guru, (Jakarta: Bumi Aksara, 2022) Hal. 7
- Idris, Kiat Menjadi Guru Profesional, (Yogyakarta: Arruz Media, 2020), Hal. 17
- Dwi Safitri, Menjadi Guru Profesional, (Jakarta: PT: Indragiri, 2023) Hal. 9
- Darmadi, Guru Abad 21 Perilaku Dan Pesona Pribadi, (Bandung: PT. Guepedia, 2018), Hal. 13.
- Mintarsih Danumiharja, Profesi Tenaga Kependidikan, (Jakarta: CV. Budi Utama, 2014) Hal. 15.
- Margono, Hukum Hak Cipta Manusia, (Jakarta: Ghalia, 2021), Hal 34.
- Undang –Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2020, Tentang Guru Dan Dosen, (Bandung : Citra Umbara, 2020), Hal. 3.
- Ramayulis, Profesi & Etika Keguruan, (Jakarta: Kalam Mulia, 2022), Hal. 84
- Uzer, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: Rosda Karya, 2021) Hal. 12.
- Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2020 Pasal 20, Tentang Guru Dan Dosen. Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2020
- Isjoni, Membangun Visi Bersama, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2022) Hal. 9
- Sujana, Cara Belajar Siswa Aktif Dalam Proses Belajar Mengajar, (Bandung: Sinar Baru, 2020), Hal. 17
- Suryo Subroto, Proses Belajar Mengajar Di Sekolah, (Jakarta: Rineka Cipta, 2023), Hal. 12.
- Muhaimin, Strategi Belajar Mengajar, (Surabaya: Citra Media, 2021) Hal. 32
- Nurkholis, Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model Dan Aplikasi, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2021) Hal. 119
- Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (PT. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung, 2022) Hal. 8

Ramayulis, Manajemen Pendidikan Islam (Jakarta: Kalam Mulia, 2021) Hal. 227.

Amalia, N. and Nafi'ardina, N. (2024). Kajian dampak tiktok pada siswa sekolah dasar: kelebihan, kekurangan, dan implikasi pendidikan. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 7(1), 2392-2410.

Anasri, A. and Romelah, R. (2022). Kompetensi profesional guru pai dalam mengelola kelas di sdn 006 bandarsyah bunguran timur – natuna. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 690.

Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2022). Strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. *Fatawa Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 107-130.

Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2022). Strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. *Fatawa Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 107-130.

Ardiansyah, M. (2024). Penerapan konsep total quality management (tqm) dalam meningkatkan mutu pendidikan sd islam perti jakarta barat. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 206.

Ardianti, Y. and Amalia, N. (2022). Kurikulum merdeka: pemaknaan merdeka dalam perencanaan pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 6(3), 399-407.

Arnaert, A., Feo, M., Wagner, M., Primeau, G., Aubé, T., Constantinescu, A., ... & Lavoie-Tremblay, M. (2022). Nurse preceptors' experiences of an online strength-

based nursing course in clinical teaching. *Canadian Journal of Nursing Research*, 55(1), 91-99.

Atuhaire, S. and Turyagyenda, K. (2023). The repositioned role of school leadership on learning to thrive in the post-covid-19 pandemic era: a narrative review of uganda's context. *International Journal of Educational Research Review*, 8(4), 716-725.

Borja, P. (2024). The evaluation of teacher professional performance, engine of performance. *International Journal of Human Sciences Research*, 4(18), 2-6.

Damanik, S., Siahaan, A., & Neliwati, N. (2023). Pelaksanaan rencana strategik dalam peningkatan iklim sekolah di mas al washliyah 49 desa pasar lembu kabupaten asahan. *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 80.

Dari, W., Sulistiyono, S., & Arini, W. (2024). Pengembangan lkpdp berbasis contextual teaching and learning untuk meningkatkan minat dan hasil belajar fisika siswa smp negeri prabumulih ii. *Jurnal Perspektif Pendidikan*, 18(1), 59-69.

Daud, Y. (2024). Perkembangan kebijakan pendidikan di indonesia: a systematic literature review. *ji*, 13(1).

Dawam, D., Bastian, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh kompetensi manajerial dan kepemimpinan demokratik kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. *Lectura Jurnal Pendidikan*, 13(1), 65-85.

Ebriyani, E., Fadhillah, S., Sativa, O., Nasir, F., Nababan, H., Hilmiatussadiah, K., ... & Setiawan, A. (2024). Hubungan flow state terhadap perilaku pembelian impulsif

pada mahasiswa pendidikan ekonomi. Jurnal Ekonomika Dan Manajemen, 13(2), 134.

Elhatab, A., Muhammad, H., Mustafa, H., & Osman, M. (2024). Do teaching experience, continuing professional development, and teaching styles matter in teaching quality in higher education? perception of libyan students at the university of zawia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 14(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i5/21526>

Fitria, W. and Sukirman, D. (2023). The effectiveness socialization of the kurikulum merdeka independently change in high schools siak district. Inovasi Kurikulum, 20(1), 13-24.

Gunada, I., Harnika, N., Nitiasih, P., Lestari, N., & Lukman, D. (2024). Character of educational leadership: a critical educational study of leadership in local wisdom. Kne Social Sciences.

Hakim, M. and Abidin, A. (2024). Platform merdeka mengajar: integrasi teknologi dalam pendidikan vokasi dan pengembangan guru. Kharisma Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, 3(1), 68-82.

Hakim, M. and Saryulis, M. (2023). Implementasi supervisi akademik dalam merespon kebutuhan peserta didik di sma negeri 1 puri mojokerto. Academicus, 2(1), 1-9.

Herfina, H., Setyaningsih, S., & Triningsih, T. (2023). Digital database training to support school management. dedic. j. community services, 1(2), 349-358.

- Herfina, H., Setyaningsih, S., & Triningsih, T. (2023). Digital database training to support school management. *dedic. j. community services*, 1(2), 349-358.
- Ismiatun, S., Neliwati, N., & Khairuddin, K. (2023). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kerja sama dengan dunia industri. *Munaddhomah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 61-72.
- Ismiatun, S., Neliwati, N., & Khairuddin, K. (2023). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kerja sama dengan dunia industri. *Munaddhomah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 61-72.
- Junaidi, A. and Ansori, A. (2023). Development of the esq method with hypnoteaching to improve the discipline of diktuk polri students. *Kolokium Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 11(2), 204-214.
- Kusumawati, R. (2024). Implementasi program talent management sebagai strategi peningkatan kesejahteraan karyawan di pt bank syariah indonesia. *Journal of Society Bridge*, 2(1), 60-79.
- Liu, J. (2024). Optimization strategies and efficacy evaluation of cross-language embedding model in teaching english in colleges and universities. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1).
- Manurung, S., Siahaan, A., Syukri, M., & Keling, M. (2023). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik di man asahan., 9(2), 999.

- Mariano, B. and Hemphill, A. (2023). Pandemic memoranda: how school district and teachers' union administrators modified collective bargaining agreements during the covid-19 pandemic. *Journal of Educational Administration*, 61(6), 604-622.
- Marlena, S., Supangat, S., & Yulianto, A. (2023). Mutu pembelajaran tematik di tingkat pendidikan dasar kelas rendah sekolah dasar. *Attadrib Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 5(2), 76-83.
- Megayanti, W. and Asri, K. (2022). Transformasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan merdeka belajar. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 771.
- Munir, M. and Sholehah, H. (2022). Penerapan metode demonstrasi untuk meningkatkan hasil belajar pada mata pelajaran ipa sekolah dasar. *Jurnal Al Muta Aliyah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2(2), 28-32.
- Mutawalli, A., Siahaan, A., & OK, A. (2024). Analisis kompetensi pedagogik guru pai di smp nurul hadina patumbak. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 388. <https://doi.org/10.30998/rdje.v10i1.23032>
- Novianti, N. and Dewi, L. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja guru pada smk al-amanah dayeuhkolot. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 13(2), 117. <https://doi.org/10.36080/jem.v13i2.2891>
- Nurchalia, L., Ghifari, Y., Limbong, J., & Setiawati, L. (2023). Professional analysis of educational technology students with appropriate specializations. *Inovasi Kurikulum*, 20(2), 193-204. <https://doi.org/10.17509/jik.v20i2.53904>

- Oktavianti, R. and Pertiwi, I. (2024). Pengaruh ceo narcissism, research and development investment terhadap corporate social responsibility di jakarta islamic index 70 dengan ukuran perusahaan sebagai pemoderasi. *Social Science Studies*, 4(4), 205-224.
- Pringadi, R., Siahaan, A., & Syukri, M. (2023). Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di madrasah aliyah swasta insan kesuma madani namorambe kabupaten deli serdang. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 727.
- Priyanto, A. and Wahyuni, A. (2024). Application of word animation media in improving reading ability in elementary school students. *IPTEKS*, 1(1).
- Purwianti, L. and Fionna, F. (2023). Analisa pengaruh social media marketing activity terhadap brand loyalty dengan mediasi brand awareness, brand trust, dan brand love. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 6(2), 373-384.
- Putri, S. (2024). Analisis implementasi kurikulum merdeka di sma negeri 1 palipi. *Cognoscere: J. Komunikasi dan Media Pendidikan*, 2(2), 97-107.
- Rahmayan, M. and Jayanti, E. (2023). Sistem informasi penerimaan karyawan (e-recruitment) menggunakan pendekatan human centered design (hcd). *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 6(4), 1455-1465.
- Rajagukguk, A., Nurmawati, N., & Susanti, E. (2024). Pengaruh blended learning dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa al-qur'an hadis kelas viii mtss hidayat shibyaan. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 198.

- Rizqa, A. (2023). Enhancing mutual assistance: an analysis of sharia insurance fund separation in comparison to conventional insurance. *Jeksyah (Islamic Economics Journal)*, 3(02), 102-113.
- Saepudin, A. and Noorzaman, S. (2024). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt srikandi multi rental bogor. *ELESTE*, 3(2), 167-177. <https://doi.org/10.58890/eleste.v3i2.178>
- Safitri, N., Ali, A., & Azanin, M. (2023). Pola kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah dalam meningkatkan daya saing sekolah islam swasta (studi komparasi smp islam al-hadi mojolaban dan smp islam nurussalam al-khoir sukoharjo tahun pelajaran 2022/2023). *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 218.
- Said, M. (2023). Teacher self-efficacy and psychology as a mediator between the role of professional learning leaders and the professional learning of boarding school teachers in the south zone. *tjjpt*, 44(2).
- Samsiadi, S. and Humaidi, M. (2022). Efektivitas google form sebagai media penilaian dan evaluasi pembelajaran pai di smk negeri 1 berau kaltim. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 666.
- Sandro, F. and Nurhayati, S. (2023). Patterns of parenting kebhayangkaraan character for nco education students. *Kolokium Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 11(2), 244-251.
- Santelli, F. and Grissom, J. (2024). A bad commute: travel time to work predicts teacher turnover and other workplace outcomes. *Aera Open*, 10.

- Saputri, E., Hendrowibowo, L., Sholikhah, E., Raharjo, A., & Sidik, F. (2023). Praktik transformasi kompetensi guru dalam menjawab kebutuhan siswa menghadapi tantangan global (studi kasus sekolah taman kanak-kanak di kulonprogo). *Humanika*, 23(1), 81-90.
- Septiana, Y., Widayati, A., Wibawa, E., & Hakim, A. (2023). Teacher profesionalism in facilitating students to have 21st century skills. *Dinamika Pendidikan*, 18(1), 88-95.
- Setyaningsih, R., Windra, N., Dinata, Y., & Irawati, I. (2023). Supervisor optimization in improving the quality of education. *JAIEM*, 1(1), 8-16.
- Shahzad, M., Xu, S., An, X., Zahid, H., & Asif, M. (2025). Learning and teaching in the era of generative artificial intelligence technologies: an in-depth exploration using multi-analytical sem-ann approach. *European Journal of Education*, 60(1).
- Shomedran, S., Saputra, A., & Sulistiono, E. (2023). Analysis of potentials and strategies to empower sustainable tourism in burai tourism village, ogan ilir regency. *Kolokium Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 11(2), 361-369.
- Sidabutar, N. and Reflina, R. (2022). Pengembangan media pembelajaran matematika sma dengan aplikasi animaker pada materi vektor. *Jurnal Cendekia Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(2), 1374-1386.
- Sulistyaniningsih, E., Susilawati, S., Heryani, R., Tukiran, M., & Surata, S. (2023). Implementasi kompetensi kewirausahaan kepala sekolah dalam menciptakan budaya wirausaha. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 1082.

- Tamah, S., Lie, A., Gozali, I., & Hartanti, L. (2022). Hots-oriented tpack survey validation. *Pedagogika*, 148(4), 184-206.
- Wardati, N., Khozin, K., & Humaidi, M. (2023). Problematika guru pendidikan agama islam dalam menerapkan penilaian autentik di sekolah dasar ar-rohmah. *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 279.
- Xin, Z. and Tahir, S. (2024). Effect of distributed and instructional leadership of chinese school principals on the job satisfaction of teachers: a conceptual paper. *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(4), 38-61.
- Yenel, K., Ünal, A., & Cemaloğlu, N. (2025). Güçlendirici liderlik ve öğretmen mesleki öğrenmesi arasındaki ilişkide öğretmen failliğinin aracılık etkisi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 54-76. <https://doi.org/10.29299/kefad.1521725>.
- Yulia, R. and Aeni, A. (2024). Pengembangan katarian sebagai media edutainment untuk meningkatkan kemampuan berhitung perkalian siswa kelas 3 sekolah dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, hal. 7
- Erjati Abas, Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Trerhadap Kinerja Guru, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2021), Hal. 17