

## **Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Tahun Ajaran 2024/2025**

**Widhi Astuti<sup>1</sup> Khuriyah<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia<sup>1,2</sup>  
Email: [widhiastuti2505@gmail.com](mailto:widhiastuti2505@gmail.com)<sup>1</sup> [khuriyah@staff.uinsaid.ac.id](mailto:khuriyah@staff.uinsaid.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) mendeskripsi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas (2) mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian dilaksanakan di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas pada 6 Agustus hingga 31 Oktober 2024. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah. Informan penelitian ini adalah wakil kepala sekolah, guru PAI. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan analisis dokumen. Sedangkan Teknik analisis dokumen data peneliti menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten dilakukan melalui beberapa hal diantaranya kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Beberapa strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah penyusunan strategi ini meliputi pendampingan, pembinaan, dan motivasi bertujuan untuk mencapai tujuan profesional guru yang diinginkan secara efektif selain itu dampak yang dihasilkan dari adanya pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten, tentu terdapat beberapa faktor kunci, diantaranya ialah adanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru, terdapatnya kesadaran guru, adanya komitmen guru serta adanya tujuan yang sama. (2) Adapun faktor pendukung adalah komunikasi yang efektif, kepala sekolah memberikan fasilitas bagi guru dan memberi motivasi, sedangkan yang menjadi faktor penghambat yaitu beban kerja guru yang tinggi, selain itu tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam mengikuti seminar, metode pengajaran dan keterbatasan dana.

**Kata Kunci:** Strategi Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, Guru

### **Abstract**

*This study aims to determine: (1) to describe the principal's strategy in improving teachers' professional competence at Muhammadiyah Sinar Fajar Middle School, Cawas (2) to describe the factors that hinder the principal's efforts in improving teachers' professional competence at Muhammadiyah Sinar Fajar Middle School, Cawas. This research uses qualitative research methods. The research was conducted at SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas from August 28 to October 30, 2024. The subject of this research is the school principal. The informants of this research are the vice principal and the PAI teacher. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and document analysis. Meanwhile, the data document analysis technique used by the researcher is qualitative descriptive. The research results show that: (1) the principal's strategy in improving the professional competence of teachers at SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten is carried out through several means, including the principal's role in enhancing the professional competence of teachers. Some strategies implemented by the principal include mentoring, coaching, and motivation aimed at effectively achieving the desired professional goals of the teachers. Additionally, the impact of developing the professional competence of teachers at SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten includes several key factors, such as good communication between the principal and teachers, teacher awareness, teacher commitment, and shared goals. (2) Supporting factors include effective communication, the principal providing facilities for teachers and offering motivation, while the hindering factors are the high workload of teachers, not all teachers having the same motivation to attend seminars, teaching methods, and limited funding.*

**Keywords:** Principal's Strategy, Professional Competence, Teacher



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang handal ditentukan oleh peranan strategis pendidikan. Dalam hal tersebut, seorang pendidik memiliki keterlibatan secara langsung pada pembentukan sumber daya manusia yang memiliki karakter, keterampilan, dan juga pengetahuan. Guru menjadi elemen yang krusial untuk meningkatkan mutu maupun kualitas pendidikan (Kristiawan & Rahmat, 2018). Guru memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas sekolah di berbagai jenjang pada sebuah lembaga pendidikan. Oleh karenanya, guru profesional bisa melahirkan siswa yang berkualitas. Berlandaskan UU RI No. 20 Tahun 2003 mengenai "Sistem Pendidikan Nasional". Dalam aturan tersebut disampaikan bahwasanya sebagai pendidik, guru memiliki jabatan profesional yang menuntut guru agar bisa berkembang mengikuti perkembangan zaman, bisa memenuhi kebutuhan masyarakat akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas, serta menguasai IPTEK (Depdiknas, 2003). Melalui uraian tersebut, guru yang profesional pada dunia pendidikan menjadi suatu keharusan untuk selalu diupayakan oleh berbagai pihak yang memiliki peran.

Guru profesional dapat diwujudkan dengan andil kepala sekolah. Kepala sekolah bisa melaksanakan beberapa tindakan terkait dengan peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang profesional ditunjukkan dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan sekolah (Harapan, 2017). Hal tersebut menjadikan seorang kepala sekolah harus menanggapi apa yang menjadi kebutuhan sekolah termasuk untuk memenuhi kebutuhan guru profesional. Dalam hal tersebut, sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah membutuhkan strategi untuk melakukan peningkatan terhadap profesionalisme guru agar sekolah menjadi lebih berkualitas. Guru wajib melakukan peningkatan kemampuan profesionalisme sesuai perkembangan IPTEK. Kompetensi sosial meliputi *skill* seorang guru dalam melakukan komunikasi atau interaksi secara efektif dengan siswa, rekan guru, wali murid, dan warga lingkungan sekolah. Guru harus memperlakukan orang lain dengan sopan, menunjukkan empati dan toleransi terhadap orang lain, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan sosial budaya yang berbeda.

Perkembangan zaman dan bertambahnya kebutuhan Masyarakat menuntut guru harus peka dan tanggap terhadap perkembangan IPTEK yang terus meningkat. Selaras dengan hal itu, guru yang mau berkembang sesuai perkembangan IPTEK akan mendorong pengetahuan anak didiknya tidak ketinggalan zaman (Moh Uzer Usman, 2008:3). Namun, realitanya masih terdapat guru yang tidak profesional atau tidak mengajar sesuai bidang ilmunya. Hal terjadi karena salah satu alasannya jam kosong. Selain itu, metode pembelajaran monoton dan tidak disesuaikan dengan materi pembelajaran maupun kondisi psikologis siswa. Hal tersebut terjadi akibat terbatasnya sarana dan pasarana, masalah pribadi, keluarga ataupun masyarakat, dan lain-lain. Sementara salah satunya diantara banyaknya paradigma baru yang perlu diperhatikan oleh guru saat ini ialah pendidik wajib mengembangkan wawasan terbaru IPTEK supaya tidak tertinggal dengan informasi *terupdate*. Guru harus memiliki visi, cakap, serta bisa membaca tantangan, agar bisa menghadapi perubahan dunia yang tidak menentu (Moh Uzer Usman, 2008:43).

Pada situasi ini, kepala sekolah selaku pemimpin memerlukan strategi guna mengembangkan keprofesionalan guru dengan kegiatan pembinaan kemampuan, disiplin, motivasi, menciptakan kondisi yang kondusif, komitmen, melaksanakan pelatihan guru (Mukhtar, 2015). Kebijakan harus ditentukan secara hati-hati dan matang oleh kepala sekolah agar mendapatkan hasil yang efektif dan efisien. Dengan begitu bisa dipahami bahwasanya profesionalisme guru tidak bisa meningkat, apabila kepala sekolah tidak menintervensi sebagai

upaya tindakan strategis karna peran penting kepala sekolah. Kompetensi profesional dan pembelajaran dapat terimplementasikan dengan baik dengan menerapkan strategi yang baik. Untuk setiap sekolah perlu menjalankan strategi kompetensi guna meningkatkan kualitas guru. Strategi kompetensi profesional adalah suatu sistem pengelolaan kompetensi profesional yang kooperatif, komperhensif, sistemik, dan sistematis dalam rangka mewujudkan ketercapainya tujuan pengembangan kompetensi. Strategi kompetensi lebih mudah dipahami dengan suatu sistem perencanaan, pengorganisasian, pengaktualisasian dan pengendalian kompetensi dengan memanfaatkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mengimplementasikan strategi kompetensi profesional mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian kompetensi profesional guru. Untuk implementasi perencanaan terdapat panduan filosofi, landasan, tujuan, isi, strategi dan penilaian. Panduan pengeorganisasian terkait dengan struktur, tugas dan kewajiban kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Panduan pelaksanaan terkait pendekatan kompetensi guru pelaksanaan pengenalan terkait dengan kesesuaian, efektifitas dan efisiensi kurikulum terdapat pada panduan standar pengelolaan. Faktor-faktor tersebut harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan integrasi pendidik.

Berdasarkan informasi dari JSM Klaten, sekolah yang telah melaksanakan peningkatan kompetensi profesional guru dengan baik dan mampu mewujudkan integrasi ilmu di kota klaten, jawa tengah adalah SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas. Sekolah ini terletak di kelurahan kedungamel, Kecamatan Cawas, Kabupaten Klaten. Sekolah ini sebagai pusat sekolah penggerak untuk menerapkan konsep integritas ilmu yang disempurnakan oleh JSM pada tahun 2021, sehingga sekolah ini menjadi pionir dalam pelaksanaan integritas ilmu. Sekolah ini ditunjuk menjadi sekolah sasaran organisasi penggerak dikarenakan sekolah ini memiliki potensi baik untuk menerapkan progam integrasi ilmu dari JSM, karena selain telah beberapa kali mengikuti pelatihan yang serupa sebagai perwakilan di tingkat jawa tengah, sekolah ini selain itu kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten ini juga merupakan kepala sekolah yang memiliki banyak prestasi dan meraih beberapa cabang kompetensi kejuaraan. Selain itu sekolah ini juga dinilai baik dalam manajemennya dibandingkan sekolah menengah lain di Kecamatan Cawas. Dari paparan yang sudah diuraikan diatas jelas diketahui bahwa SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten memiliki keunikan dan perbedaan dari sekolah lain, sehingga layak diteliti lebih lanjut dengan judul, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas". Setelah melakukan studi pendahuluan dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Agus Mulyadi, M.Pd dan beliau mengatakan bahwasanya dengan begitu kepala sekolah harus memiliki strategi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, supaya pembelajaran tidak monoton maupun menjenuhkan sehingga bisa melahirkan lulusan yang bermutu.

Melalui berbagai uraian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini yaitu: Kurangnya Profesional Guru: Masih terdapat guru yang tidak profesional, misalnya mengajar tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka atau menggunakan metode pembelajaran yang monoton, sehingga tidak efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Terbatasnya Sarana maupun Prasarana: Keterbatasan fasilitas pendukung seperti sarana dan prasarana di sekolah menjadi salah satu penghambat bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya dan menjalankan proses pembelajaran yang berkualitas. Metode Pembelajaran yang Tidak Inovatif: Masih ada guru yang menggunakan metode pembelajaran yang tidak sesuai dengan materi pelajaran maupun kondisi psikologis siswa, yang bisa menyebabkan proses pembelajaran menjadi tidak efektif dan membosankan. Melalui urain di atas, peneliti melakukan pembatasan terhadap masalah pada strategi kepala sekolah untuk melakukan peningkatan terhadap kompetensi professional guru SMP Muhammadiyah Sinar

Fajar Cawas. Sementara itu, rumusan masalah pada riset ini diantaranya: Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas? Apa faktor yang mendukung dan menghambat perkembangan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas? Tujuan dari riset ini dipergunakan untuk: Memahami strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas, untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendorong kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Muhammadiyah Cawas.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian deskriptif berarti menggambarkan suatu objek suatu keadaan yang diteliti. Sedangkan pendekatan studi kasus dilakukan untuk memahami fenomena segala sesuatu subjek penelitian misalnya tindakan, motivasi, persepsi, maupun perilaku secara holistik, dan melalui deskripsi yang berbentuk bahasa maupun kata-kata. Dalam konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode ilmiah, (Moleong, 2005:6) Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan bahwa metode kualitatif adalah metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode penelitian kualitatif (Sugiyono, 2011) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang digunakan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Lokasi yang di Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah Sekolah Dasar Islam Terpadu (SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten) Peneliti memilih lokasi SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten karena selain lebih terjangkau oleh peneliti, sekolah ini ditunjuk oleh JSM Pusat sebagai sekolah sasaran organisasi penggerak JSM pusat untuk menerapkan konsep integrasi ilmu yang disempurnakan oleh JSM pada tahun 2021, sehingga sekolah ini dapat menjadi pionir dalam pelaksanaan integrasi ilmu. Sekolah ini ditunjuk menjadi sekolah penggerak dikarenakan sekolah ini dinilai memiliki potensi baik untuk menerapkan program integrasi ilmu dari JSM, karena selain telah beberapa kali mengikuti pelatihan yang serupa sebagai perwakilan di tingkat Jawa Tengah, sekolah ini juga meraih juara dua tingkat provinsi lomba pembelajaran yang merupakan lomba pembelajaran dengan integrasi ilmu. Sehingga perwakilan pendidik dari sekolah ini yang ditunjuk oleh Ketua JSM Klaten untuk memberikan pelatihan-pelatihan Kompetensi guru pada sekolah-sekolah lainnya. Sekolah ini juga dinilai oleh ketua JSM Boyolali memiliki tim manajemen yang rapi dan terkoordinir dengan baik dalam manajemennya dibandingkan sekolah lainnya, terkhusus pada tingkat sekolah menengah. Jadwal penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian dalam bentuk ber chat. Riset ini dilakukan dari tanggal 6 Agustus hingga 31 oktober 2024.

Peneliti menerapkan *purposive sampling* sebagai teknik dalam memilih subjeknya. Sugiyono (2006:156) mengemukakan bahwasanya *purposive sampling* ialah teknik penentuan sampel melalui pertimbangan tertentu, misalnya sampel tersebut yang paling memahami topik penelitian. Langkah awal yang perlu dilakukan sebelum memilih sampel yaitu mengumpulkan informasi tentang subjek, kemudian memilih subjek yang paling berkaitan dengan topik penelitian. Kekuatan dari *purposive sampling* yaitu dari mendapatkan banyak informasi tentang topik penelitian karna sedikit kasus yang diteliti secara mendalam (Nana, 2009:101-102).

Subjek dalam riset ini ialah: Kepala Sekolah & Guru PAI sedangkan Obyek penelitian terdiri dari: Guru wali kelas, Guru Mapel dan Waka Kurikulum. Peneliti melakukan pengumpulan data guna mendapatkan informasi untuk memecahkan topik penelitian dan manggapai tujuan penelitian. Dimana tujuan penelitian ini berbentuk hipotesis atau jawaban sementara. Data ialah salah satu komponen riset yang paling utama. Tidak ada data, maka penelitian tidak bisa dilakukan. Peneliti menggunakan pengumpulan data di lapangan menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Observasi. Sutrisno Hadi sebagaimana yang dikutip sugiyono (2006: 166), mengemukakan bahwasanya observasi ialah sebuah tahapan yang kompleks tersusun dimana melalui tahapan biologis maupun psikologis. Dua diantaranya yang paling penting ialah tahap pengamatan dan ingatan. Metode ini dilakukan melalui mengamati secara langsung segala hal yang terjadi di lapangan. Kegiatan tersebut contohnya pengamatan kepala sekolah yang sedang memberikan pengajaran, kepegawaian yang sedang rapat, dan lainnya. Sebelum itu, peneliti terlebih dahulu membuat pedoman observasi. Pada penelitian kualitatif pedoman dalam observasi berbentuk catatan point-point kegiatan yang akan diobservasi (Nana, 009). Peneliti menggunakan teknik observasi *non participation* atau *passive participation*. Saat melakukan observasi, peneliti hanya datang di tempat dan memerhatikan segala hal yang terjadi tanpa ikut terlibat dalam keadaan (Sugiyono, 2016:236). Observasi ini dilakukan langsung oleh peneliti guna melihat pedampingan, proses dan proses pembelajaran guru PAI
2. Wawancara. Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan wawancara secara mendalam (*indepht interview*), karena ada hal-hal yang tidak bisa diamati secara langsung, seperti perasaan, pikiran, motif, pengalaman masa lampau ( Uhar, 2012: 213-214). Dari wawancara mendalam, peneliti juga dapat memperoleh informasi lebih detail berkaitan topik yang diteliti. Pada saat wawancara berlangsung, peneliti melakukan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Wawancara terstruktur, dilakukan dengan menyiapkan pertanyaan-pertanyaan lebih dahulu. Wawancara tidak terstruktur, dilakukan tidak menggunakan catatan pertanyaan melainkan bertanya sesuai dengan garis besar topik penelitian (Sugiyono, 2016: 157-160). Metode wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara bebas tepimpin, dimana peneliti menyediakan pertanyaan wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan kepala sekolah dan guru PAI SMP Muhammadiyah Sinar Fajar cawas. Metode ini digunakan untuk mengetahui dan menggali informasi tentang peningkatan kompetensi profesional guru.
3. Dokumentasi. Metode dokumentasi ialah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data historis (Burhan Bungin, 2016: 153). Musein Umar berpendapat bahwa dokumentasi ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data secara tertulis seperti buku, majalah, peraturan, risalah rapat, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Musein Umar, 2000: 102). Metode dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data meliputi proker kepala sekolah dan penelitian terkait data keadaan SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas, serta data kekurangan dan kelebihan dalam strategi peningkatan kompetensi profesional guru.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Melalui penelitian yang telah dilaksanakan peneliti memperoleh hasil bahwasannya kepala sekolah menemukan permasalahan yaitu: (1). Kurangnya Profesional guru misalnya megajar tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka atau menggunakan metode pembelajaran yang monoton, sehingga tidak efektif dalam mencapai tujuan pendidikan (2). Keterbatasan minat mengembangkan kompetensi seperti, reward dan motivasi (3). Metode Pembelajaran

yang tidak inovatif. Dari hasil penemuan masalah ini kepala sekolah berperasn dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. beberapa startegi yang dilakukan oleh kepala sekolah penyusunanan stategi ini meliputi Pendampingan, Pembinaan, dan motivasi bertujuan untuk mencapai tujuan profesional guru yang diinginkan secara efektif selain itu dampak yang dihasilkan dari adanya pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar cawas yakni sebagai berikut:

### **Pendampingan**

Kepala sekolah Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memajukan kualitas pendidikan di sekolah. Salah satu tugas penting mereka adalah mendampingi para guru dalam meningkatkan kompetensi profesional. Dalam konteks pendidikan, guru yang kompeten tidak hanya menguasai materi ajar tetapi juga mampu menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan efektif. Pendampingan yang dilakukan oleh kepala sekolah menjadi kunci dalam membantu guru mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa pendampingan kepala sekolah penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru:

1. Meminimalisir adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya. Dalam mengembangkan kompetensi profesional guru, salah satu langkah yang diambil oleh kepala sekolah yaitu dengan mengurangi atau meminimalisir adanya guru yang mengajar salah kamar atau tidak sesuai dengan kompetensinya. Berdasarkan data yang telah dipaparkan pada bab sesuai kualifikasinya. Hal ini yang kemudian menjadi pertimbangan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yang ada di SMP Muhamamdiyah Sinar Fajar Cawas. SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas juga mengalami hal yang sama dengan apa yang dialami oleh sekolahan-sekolahanlainnya.
2. Memperjelas adminitrasi guru. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwasannya seiring berjalannya waktu, setiap guru yang ada di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas harus menyiapkan berkas-berkas yang akan digunakan dalam proses pembelajaran sebaik mungkin, atau dalam kata lain kepala sekolah menerapkan strategi menibgkatkan kompetensi profesiona guru dengan cara memperjelas setiap proses adminitrasi atau berkas yang harus disiapkan oleh guru. Guru memiliki tugas untuk mengelola proses belajar mengajar dalam suatu lingkungan sekolah dan semestinya semua guru harus memahami apa yang terjadi dilingkungan kerjanya. Guru harus proaktif memberikan support menetapkan bersama dalam kebijaksanaan dan melaksanakan proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pembiayaan dan penilaian kegiatan kurikulum, sarana prasarana dan personalia sekolah, keuangan dan hubungan sekolah dengan golongan masyarakat. Semua ini haus teradmintrasi dengan baik. Adminitrasi merupakan sebuah kewajiban yang harus dimiliki guru dan merupakan alat utama guna melaksanakan tugas dan kewajibannya. Terdapat beberapa tujuan adminitrasi guru yakni:
  - a. Sebagai pedoman pembelajaran, dalam hal ini memberikan arahan bagi seorang guru tentang kegiatan apaa yang harus dilakukan, termasuk kapan melakukannya kegiatan tersebut.
  - b. Sebagai standar minimal kerja guru, seorang guru yang baik secara sistematis, terstruktur dan teradminitrasi secara baik. Ketika pengawas atau bahkan guru itu sendiri ingin mengukur kinerjanya, maka dapat melihat adminitrasi yang mereka miliki.
  - c. Peningkatan kinerja guru dan sebagai alat evaluasi kinerja guru. Salah satu hal ikhwal mengenai kelengkapan adminitrasi guru yang baik dan benar yaitu sesuatu mesti terpenuhi sehingga mampu meningkatkan kinerja seorang guru. Kinerja guru akan

bernilai baik apabila semua kegiatan dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Sehingga apabila seorang guru melaksanakan kegiatan administrasi mengajar dengan sesungguhnya dan sebaik mungkin maka kinerja guru akan semakin baik.

3. Mendelegasikan guru untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan. Dalam menegmbangkan kompetensi gurunya, kepala sekolah mengungkapkan bahwa setiap guru yang ada harus mengikuti kegiatan pengembangan. Terdapat suatu kesinambungan anantara yang disampaikan dari informan satu dengan informan yang lainnya.
4. Mengikutsertakan semua guru dalam kegiatan MGMP. Secara keseluruhan, setiap guru yang terdaftar menjadi tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten secara berkala ditugaskan oleh kepala sekolah untuk mengikuti kegiatan MGMP. MGMP mulanya biasa disebut dengan musyawarah guru bidang studi MGMP merupakan sebuah organisasi profesi guru yang bersikap nonstruktural. Organisasi ini pada awalnya didirikan oleh guru-guru di SD dan SMP dengan tujuan untuk menjadi tempat bertukar pengalaman guna meningkatkan kemampuan kegiatan MGMP dipilih oleh kepala sekolah sebagai sebuah startegi dalam meningkatakan kompetensi profesional guru dengan beberapa pertimbangan, salah satunya ialah dapat memberikan stimulus kepada setiap peserta kegiatan. Adanya partisipasi guru dalam kegiatan ini diharapkan agar guru dapat lebih mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Mulai dari segi materi, media, metode, dan beragam hal lainnya sehingga membuat guru tersebut dapat menguasai kelas dan lainnya sehingga membuat guru tersebut dapat menguasai kelas dan melakukan tugas serta kewajibannya dengan penuh dedikasi, loyalitas serta keluwesan. MGMP dilakukan tiap bulannya, maka setiap guru mata pelajaran yang ada di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten diberikan waktu-waktu tertentu secara bergantian. Dalam hal ini, Kepala Sekolah mengungkapkan guru dapat memanfaatkan keuntungan diantaranya:
  - a. Berbagi Pengalaman Praktik Terbaik: Setiap guru memiliki pendekatan unik dalam menyampaikan materi. Melalui diskusi dalam MGMP, mereka dapat berbagi strategi pembelajaran yang telah terbukti efektif di kelas masing-masing, sehingga guru lain dapat mengadopsi atau menyesuaikan dengan kebutuhan kelasnya.
  - b. Penguatan Kompetensi Spesifik Mata Pelajaran: MGMP memungkinkan guru untuk lebih mendalami materi ajar serta metode pengajaran yang spesifik sesuai mata pelajaran yang diajarkan. Misalnya, guru matematika dapat membahas pendekatan terbaru untuk meningkatkan pemahaman siswa terhadap konsep abstrak, sementara guru bahasa bisa berdiskusi tentang strategi pengajaran literasi.
  - c. Kolaborasi dan Inovasi: Kegiatan MGMP juga mendorong kolaborasi antarguru dalam menciptakan inovasi pembelajaran, seperti merancang soal ujian bersama, menyusun modul, atau bahkan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kualitas pengajaran.
  - d. Menyelesaikan Permasalahan Pembelajaran: Forum ini juga menjadi ajang diskusi untuk memecahkan berbagai masalah pembelajaran yang dihadapi di lapangan. Masalah-masalah yang kompleks seperti kurangnya motivasi belajar siswa, kesulitan dalam penggunaan teknologi, atau perbedaan tingkat kemampuan siswa dapat dibahas dan dicari solusinya bersama.
5. Memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang diperlukan oleh setiap individu. Setiap tenaga pendidik kianya perlu untuk mengembangkan kompetensi sehingga dapat memiliki wawasan yang luas serta ilmu pengetahuan yang semakin meningkat. Salah satu cara untuk mendapatkan hal tersebut ialah dengan pendidikan yang berkelanjutan. Kepala sekolah dalam menjalankan fungsi dan

perannya sebagai pemimin dan manajer lembaga pendidikan sebuah seharusnya memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya yang memiliki kemampuan serta kemauan untuk terus melanjutkan pendidikan. Baik pendidikan secara formal dan nonformal.

### **Pembinaan**

Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru merupakan elemen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai pemimpin pendidikan yang harus memastikan bahwa seluruh staf pengajar, terutama guru, memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam menyampaikan materi, memahami peserta didik, mengelola kelas, serta menerapkan metode pembelajaran yang inovatif. Pembinaan yang berkelanjutan dari kepala sekolah akan memberikan dampak positif bagi pengembangan diri guru, serta berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Berikut adalah alasan mengapa pembinaan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru:

1. Melangsungkan kegiatan dengan kompetensi profesional guru. Selain mengadakan berbagai cara yang sasarannya peserta didik pada SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas juga mengadakan beberapa kegiatan dimana pegawai sebagai sasarannya. Sesuai dengan perintah serta kebijakan yang telah diturunkan oleh kepala sekolah SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas diadakan kegiatan-kegiatan yang diharapkan dapat mengembangkan kompetensi guru.
2. Mengikutsertakan pendidik dalam kegiatan seminar. Partipasi dalam sebuah kegiatan seminar menjadi salah satu langkah lain yang diambil guna mengembangkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten. Hal ini diaras cukup diminati dan menjadi sebuah trend yang diikuti oleh para guru pada era sertifikasi ini, karena dengan mengikuti kegiatan seminar hal ini dapat menjadi sebuah sarana untuk para guru meningkatkan angka kreditnya. Sebagai upaya mengembangkan kompetensi profesional guru.
3. Evaluasi dan monitoring kinerja guru 4. Fasilitator pengembangan profesional berkelanjutan. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki beberapa tahapan utama dalam proses supervisi akademik yaitu: perencanaan supervisi, observasi pembelajaran, analisis dan evaluasi, pemberian umpan balik, dan tindak lanjut dan pembinaan berkelanjutan.”

Dapat disimpulkan bahwa Penggunaan teknologi dalam pengajaran memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran. Teknologi membuka peluang bagi guru untuk terus belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Dengan dukungan infrastruktur yang memadai, pelatihan, dan kemauan untuk terus belajar, teknologi dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang interaktif, relevan, dan menyenangkan bagi siswa.

### **Motivasi**

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menggerakkan kualitas pendidikan di sekolah. Salah satu bentuk peran ini adalah memberikan motivasi kepada guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesional mereka. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah berfungsi sebagai dorongan moral dan psikologis yang dapat memacu guru untuk berkembang, berinovasi, dan menjalankan tugas dengan semangat yang tinggi. Motivasi yang diberikan kepala sekolah juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inspiratif,

kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam wawancara kepala sekolah mengatakan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dan waka kurikulum untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru:

1. Meningkatkan Semangat dan Dedikasi Guru. Guru yang mendapatkan motivasi dari kepala sekolah cenderung merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Motivasi yang diberikan kepala sekolah dapat meningkatkan semangat guru untuk terus mengembangkan diri dan menjalankan tugas dengan penuh dedikasi. Ketika semangat dan dedikasi guru meningkat, mereka akan lebih siap dan berkomitmen untuk belajar, mengikuti pelatihan, dan mencoba metode pembelajaran yang baru untuk memperkaya kompetensi profesionalnya.
2. Mendorong Guru untuk Selalu Belajar dan Berkembang. Dunia pendidikan terus berubah, dan guru perlu beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Kepala sekolah yang memotivasi guru dapat mendorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Dengan motivasi yang kuat, guru akan terdorong untuk memperbarui pengetahuan, mengikuti perkembangan metode pengajaran terbaru, dan meningkatkan keterampilan profesional. Motivasi ini berperan sebagai pendorong bagi guru untuk tidak merasa nyaman pada zona aman dan terus berusaha mencapai standar profesional yang lebih tinggi.
3. Meningkatkan Kepercayaan Diri Guru. Motivasi dari kepala sekolah dapat membangun kepercayaan diri guru. Kepala sekolah yang memberikan dorongan, dukungan, dan penghargaan kepada guru akan membantu mereka merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Kepercayaan diri ini penting agar guru lebih yakin dalam menerapkan metode pengajaran yang inovatif, mengeksplorasi ide-ide baru, dan memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Guru yang percaya diri dalam kompetensinya juga akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan dalam dunia pendidikan.

Dari hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa beberapa tahun terakhir, kepala sekolah telah mulai mengadakan perubahan untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu sejak akhir tahun 2022 hingga 2024. Peningkatan profesionalisme guru di sekolah terlihat dari kompetensi mayoritas guru yang semakin meningkat, walaupun disadari ada beberapa aspek yang menurun, namun tidak begitu signifikan. Peningkatan profesionalisme guru selama tiga tahun ini menunjukkan bahwa guru profesional berperan besar untuk kemajuan pendidikan dalam menentukan kualitas lulus yang handal di bawah arahan kepala sekolah (Agus Maryadi, S.Pd, M.Pd). Dengan kata lain strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berperan dalam menciptakan generasi bangsa yang berkualitas. Strategi-strategi yang telah dirancang oleh kepala sekolah dilaksanakan melalui beberapa tahap implementasi, antara lain:

1. Pelatihan Internal dan Eksternal: Setiap semester, sekolah mengadakan pelatihan internal yang melibatkan guru-guru di sekolah. Untuk topik-topik yang lebih spesifik dan teknis, sekolah bekerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal atau universitas untuk memberikan pelatihan yang lebih mendalam. Pelatihan ini fokus pada peningkatan keterampilan pengajaran berbasis teknologi dan metode pembelajaran aktif.
2. Supervisi Berkala: Kepala sekolah melaksanakan supervisi rutin yang difokuskan pada observasi langsung di kelas. Dalam proses supervisi ini, kepala sekolah memantau pelaksanaan pembelajaran, memberikan saran, serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan lebih lanjut. Hasil supervisi digunakan sebagai dasar dalam merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru.
3. Evaluasi Kinerja Guru: Evaluasi dilakukan melalui penilaian dari hasil supervisi, umpan balik dari siswa, serta pencapaian target pembelajaran. Evaluasi ini juga berfungsi sebagai motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Guru yang menunjukkan peningkatan signifikan diberikan penghargaan atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan.

4. Penguatan Komunikasi dan Kolaborasi antar Guru: Kepala sekolah menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi dan komunikasi efektif antar guru. Melalui forum diskusi rutin, guru dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi di dalam kelas. Forum ini juga digunakan untuk merancang strategi pengajaran yang lebih relevan dengan perkembangan siswa.
5. Pendampingan Individu: Beberapa guru yang masih membutuhkan peningkatan intensif diberikan pendampingan secara individu oleh kepala sekolah atau guru senior. Pendampingan ini bertujuan untuk memberikan perhatian khusus dan solusi konkrit atas kendala yang dihadapi guru dalam proses pengajaran.

### **Faktor keberhasilan Startegi pengembangan Kompetensi Profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas**

Pada pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi profesional guru tentu terdapat faktor-faktor yang menjadi pendukung sehingga strategi ini dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan memberikan hasil yang positif. Berikut ialah beberapa faktor yang menjadikunci keberhasilan startegi pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi yang baik antar kepala sekolah dan guru. Komunikasi menjadi sebuah hal yang ahrus dipertimbangkan dalam setiap aspek kehidupan, begitupun dalam bidang pendidikan. Komunikasi yang terjadi diantara kepala sekolah dengan guru-guru yang ada di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas memperlihatkan suatu komunikasi yang baik.
2. Adanya kesadaran guru. Keberhasilan startegi pengembagn kompetensi profesional guru tak hanya memerlukan dukungan dari kepala sekolah selaku pengambil kebijakan, akan tetapi juga membutuhkan dukungan dari guru itu sendiri. Kesadaran guru sangat diperlukan karena dapat membantu berjalannya kegiatan yang dilaksanakan secara maksimal.
3. Komitmen kepala sekolah. Dalam memajukan suatu aspek dalam dunia pendidikan maka diperlukan adanya komitmen. Komitmen kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesioal guru tentu menjadi suatu hal yang diperlukan. Adanya komitmen kepala sekolah dengan mengembangkan kompetensi profesional guru menjadi sebuah faktor pendukung keberhasilan startegi yang dilaksanakan.
4. Adanya tujuan yang sama. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, tentu didasarkan pada tujuan. Adanya tujuan yang sama anatar seluruh warga sekolah tentu akan terpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Begitupun adanya tujuan yang sama antara kepala sekolah dan guru. tujuan yang sama ini kemudian menjadi sebuah faktor yang menjadi kunci keberhasilan implementasi startegi pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Muhamamdiyah Sinar Fajar Cawas Klaten.

### **Faktor Penghambat**

1. Beban Kerja Guru yang Tinggi. Keterbatasan waktu yang dimiliki guru karena padatnya jadwal mengajar menjadi salah satu kendala utama. Beban kerja yang tinggi membuat beberapa guru sulit untuk fokus pada kegiatan pengembangan diri di luar jam mengajar.
2. Motivasi Guru yang Kurang Merata. Tidak semua guru memiliki tingkat motivasi yang sama dalam mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri. Beberapa guru kurang termotivasi karena merasa sudah cukup dengan pengalaman mengajar yang dimiliki, sehingga sulit untuk mengikuti perubahan dan inovasi dalam metode pengajaran.
3. Keterbatasan Dana untuk Pelatihan Lanjutan. Meskipun dukungan yayasan cukup baik, keterbatasan dana terkadang menjadi penghambat bagi sekolah untuk menyelenggarakan pelatihan dengan skala yang lebih besar atau menghadirkan narasumber yang lebih ahli.

## **Interprestasi Data**

### **Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi diperoleh gambaran tentang implementasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru (termasuk Inisiatif yang Komperhensindif) di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas, yaitu terkait dengan proses perencanaan strategi, visi misi dan tujuan sekolah, struktur, muatan strategi, program kokurikuler dan ekstrakurikuler, serta strategi kepala sekolah untuk menguatkan kompetensi pendidik. Hal hal tersebut akan dibahas dalam kajian ini. Pada proses perencanaan strategi kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten diawali dengan pembentukan tim kelompok kerja guru (KKG) yang kemudian bekerja setelah diterbitkan SK pengangkatan tim KKG oleh kepala sekolah. Dari hal ini kepala sekolah merencanakan strategi meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu: Membuat rancangan strategi yang diawali dengan analisis konteks, lalu mengorganisasikan dengan tim waka kurikulum, waka PAI, dan Ketua KKG, Rivew rancangan dokumen program kerja, Mengembangkan kompetensi profesional guru, Memuat pedoman meningkatkan profesional guru, Membuat pedoman hasil peningkatan profesional guru. Proses perencanaan strategi yang dilaksanakan oleh SMP Muhammadiyah Sinar Fajar telah sesuai dengan tahapan yang arahkan kepala sekolah. Yaitu proses meningkatkan kompetensi profesional ini guna meningkatkan kompetensi guru yaitu:

1. Meminimalisir guru yang mengajar di luar kompetensinya. Di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas, terdapat kesadaran yang mendalam mengenai pentingnya kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Kepala sekolah menyadari bahwa pengajaran yang dilakukan oleh guru yang tidak memiliki kompetensi yang tepat dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan siswa. Oleh karena itu, langkah awal yang diambil adalah melakukan pemetaan kompetensi guru. Pemetaan ini melibatkan peninjauan terhadap kualifikasi pendidikan, pengalaman mengajar, dan keahlian khusus dari setiap guru. Kepala sekolah kemudian melakukan analisis untuk menentukan siapa yang harus mengajar di bidang yang sesuai dengan kompetensinya. Dalam proses ini, ia juga melibatkan guru dalam diskusi terbuka tentang kekuatan dan tantangan yang mereka hadapi dalam mengajar. Melalui cara ini, guru merasa dihargai dan memiliki peran dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengajaran mereka. Kepala sekolah juga menerapkan kebijakan yang mendorong guru untuk meningkatkan kualifikasi mereka, misalnya dengan mengikuti program pendidikan tambahan atau sertifikasi di bidang tertentu. Dengan cara ini, tidak hanya meminimalkan jumlah guru yang mengajar di luar kompetensinya, tetapi juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keahlian mereka secara berkelanjutan.
2. Mendelagsikan guru untuk mengikuti Diklat. Kepala sekolah memahami bahwa peningkatan kompetensi guru tidak dapat dilakukan secara instan. Oleh karena itu, ia secara aktif mendorong guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan diklat yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan atau organisasi profesi. Kepala sekolah mengatur jadwal diklat dan menginformasikan tentang berbagai program yang relevan dengan bidang pengajaran masing-masing guru. Keikutsertaan dalam diklat ini tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga membangun keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam pengajaran sehari-hari. Setelah mengikuti diklat, guru diminta untuk berbagi pengalaman dan ilmu yang didapat dengan rekan-rekan mereka di sekolah. Ini tidak hanya memperluas wawasan kolektif, tetapi juga menciptakan budaya saling belajar di antara guru. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan insentif bagi guru yang aktif mengikuti diklat, seperti pengakuan formal atau penghargaan. Dengan cara ini, ia mendorong guru untuk tidak hanya melihat

diklat sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai peluang untuk pengembangan diri yang berdampak positif pada karir mereka.

3. Mengikutsertakan Guru dalam MGMP. Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) menjadi salah satu langkah penting dalam pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah berkomitmen untuk memastikan bahwa semua guru aktif terlibat dalam MGMP yang diadakan secara rutin. Dalam MGMP, guru dapat bertukar informasi mengenai metode pengajaran terbaru, kurikulum, dan bahan ajar. Kepala sekolah juga berperan sebagai penghubung antara MGMP dan sekolah, memastikan bahwa informasi dan hasil diskusi dari MGMP diterapkan di sekolah. Dengan cara ini, pengetahuan dan praktik baik yang diperoleh dari MGMP tidak hanya menjadi teori, tetapi juga diimplementasikan dalam proses pembelajaran di kelas. Kegiatan MGMP juga memberikan kesempatan bagi guru untuk membangun jaringan profesional, di mana mereka dapat saling mendukung dan memberikan motivasi satu sama lain. Kepala sekolah meyakini bahwa kolaborasi antar guru di dalam MGMP dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan siswa.
4. Memberikan Kesempatan Melanjutkan Pendidikan Kepala sekolah. SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas memiliki visi untuk meningkatkan pendidikan guru dengan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan formal. Ia mendorong guru untuk mengambil studi lanjut di program magister atau doktoral, serta menawarkan dukungan bagi mereka yang ingin mengikuti kursus atau pelatihan tambahan. Melanjutkan pendidikan formal tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan pribadi guru, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran di sekolah. Kepala sekolah percaya bahwa guru yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan dalam pengajaran dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Untuk mendukung langkah ini, kepala sekolah menginisiasi program beasiswa atau kerja sama dengan institusi pendidikan tinggi. Ia juga memberikan waktu fleksibel bagi guru yang mengikuti perkuliahan agar mereka tetap dapat menjalankan tugas mengajar dengan baik. Dengan dukungan ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang.
5. Mengadakan kegiatan pengembangan kompetensi internal. Pengembangan kompetensi tidak hanya dilakukan melalui diklat eksternal, tetapi juga melalui kegiatan internal yang dirancang oleh kepala sekolah. Setiap semester, kepala sekolah mengorganisir workshop, seminar, dan diskusi kelompok untuk meningkatkan kemampuan guru. Kegiatan ini melibatkan semua guru dan mencakup berbagai topik, mulai dari strategi pengajaran hingga penggunaan teknologi dalam pendidikan. Dalam setiap kegiatan, kepala sekolah berperan aktif sebagai fasilitator, memastikan bahwa semua guru terlibat dan berkontribusi. Ia mendorong guru untuk berbagi pengalaman, praktik terbaik, dan tantangan yang mereka hadapi di kelas. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik di antara guru, menciptakan tim yang solid dan saling mendukung. Selain itu, kepala sekolah juga melibatkan alumni yang berhasil sebagai narasumber dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Dengan cara ini, guru dapat belajar dari pengalaman nyata dan strategi yang berhasil diterapkan oleh alumni, sehingga memberi inspirasi dan motivasi untuk terus berkembang.
6. Mengikutsertakan guru dalam seminar. Partisipasi dalam seminar merupakan salah satu cara yang diambil untuk memastikan guru tetap terupdate dengan perkembangan terbaru di bidang pendidikan. Kepala sekolah SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas sangat mendukung keikutsertaan guru dalam seminar-seminar yang relevan. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya menginformasikan tentang seminar, tetapi juga menyediakan dukungan

finansial dan logistik agar guru dapat berpartisipasi. Seminar menjadi ajang bagi guru untuk memperluas wawasan dan bertemu dengan para ahli di bidang pendidikan. Dalam seminar, mereka mendapatkan pengetahuan baru mengenai tren dan metode pengajaran terkini, serta kesempatan untuk mendiskusikan tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Setelah mengikuti seminar, guru diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam pengajaran mereka. Kepala sekolah juga mengadakan sesi tindak lanjut setelah seminar, di mana guru dapat membahas apa yang telah mereka pelajari dan bagaimana menerapkannya di kelas.

## **Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**

### **Faktor Pendukung**

Dari data yang peneliti peroleh mengenai pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas menunjukkan bahwa ada beberapa faktor utama yang mendukung keberhasilan strategi yang telah dilakukan kepala sekolah. Berikut peneliti terhadap faktor-faktor tersebut yakni:

1. Komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru menjadi landasan penting bagi keberhasilan strategi pengembangan kompetensi profesional. Data menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas berlangsung dua arah dan terbuka. Kepala sekolah berperan aktif dengan secara rutin berinteraksi dengan para guru, baik dalam bentuk percakapan informal sehari-hari maupun dalam diskusi formal mengenai program pengembangan kompetensi.
2. Kesadaran guru terhadap pentingnya pengembangan kompetensi. Kesadaran guru dalam mengembangkan kompetensi profesional menjadi faktor internal yang sangat penting. Berdasarkan data, guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten memiliki motivasi dan kesadaran tinggi untuk terus belajar dan berkembang. Hal ini tampak dari antusiasme mereka dalam mengikuti seminar dan pelatihan serta kegiatan berbagi pengetahuan (sharing) antar guru.
3. Komitmen kepala sekolah. Komitmen kepala sekolah dalam mendukung pengembangan kompetensi guru adalah faktor utama yang menjamin kelancaran strategi ini. Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten secara konsisten mendorong guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar dan memberikan dukungan, seperti biaya transportasi dan konsumsi, untuk memastikan guru merasa difasilitasi.
4. Adanya tujuan yang sama antara kepala sekolah dan guru. Keberhasilan strategi pengembangan kompetensi juga sangat dipengaruhi oleh adanya tujuan yang sama antara kepala sekolah dan guru. Baik kepala sekolah maupun guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas Klaten memiliki visi bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru. Data menunjukkan bahwa tujuan bersama ini mendorong setiap pihak untuk berkontribusi secara maksimal dalam program yang dirancang.

### **Faktor Penghambat**

pengembangan kompetensi profesional guru merupakan langkah penting untuk menjaga kualitas pendidikan. Namun terdapat kendala yang menghambat upaya di SMP Muhammadiyah Sinar Cawas. Berikut faktor penghambat utama yang dihadapi yaitu:

1. Beban kerja Guru yang Tinggi. Beban kerja yang tinggi menjadi kendala utama dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Jadwal mengajar yang padat menjadi tantangan besar dalam pengembangan diri guru. Beban kerja tinggi ini menunjukkan bahwa jadwal

padat dapat berdampak negatif pada motivasi dan peluang guru untuk berkembang secara profesional. Mencari alternatif waktu atau metode pelatihan yang lebih fleksibel, seperti pelatihan daring atau pendekatan modular, dapat menjadi solusi untuk mengatasi kendala waktu yang terbatas.

2. Motivasi Guru yang kurang merata. Motivasi guru yang kurang merata menuntut pendekatan personal dari kepala sekolah untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya pembelajaran berkelanjutan. Mengedukasi guru mengenai manfaat pelatihan dan memberikan contoh sukses dari implementasi inovasi pendidikan dapat membantu menumbuhkan kesadaran pentingnya pengembangan diri.
3. Keterbatasan dana untuk pelatihan lanjutan. Keterbatasan dana ini mengharuskan sekolah untuk lebih kreatif dalam mengelola anggaran pengembangan guru. Kolaborasi dengan pihak luar, pemanfaatan program subsidi pelatihan dari pemerintah atau lembaga swasta, dan penggunaan teknologi digital dapat menjadi solusi untuk mengurangi biaya pelatihan tanpa mengurangi kualitasnya.

Dari pemaparan faktor penghambat diatas dapat disimpulkan terlihat bahwa kendala beban kerja, motivasi yang kurang merata, dan keterbatasan dana perlu diatasi dengan strategi khusus agar tidak menghambat pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas. Inovasi dalam penjadwalan, peningkatan motivasi, serta pengelolaan dana yang bijaksana menjadi langkah penting untuk menjaga agar proses pengembangan profesional guru tetap berjalan efektif dan berkesinambungan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya mengenai strategi kepala sekolah meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas, maka ditemukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas, kepala sekolah mengambil langkah dengan berbagai strategi seperti meminimalisir adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, memperjelas administrasi guru, mendelegasikan guru untuk mengikuti berbagai kegiatan MGMP, memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan, melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi profesional guru, serata mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar. Adanya strategi tersebut memberikan beberapa dampak positif, yakni bertambahnya jumlah guru yang memanfaatkan teknologi dalam melakukan proses pembelajaran, terlihatnya peningkatan kreatifitas guru, serta semakin banyak guru yang menghasilkan karya ilmiah. Dalam meraih kesuksesan dari berbagai strategi meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas, tentu terdapat beberapa faktor kunci, diantaranya ialah adanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru, terdapatnya kesadaran guru, adanya komitmen kepala sekolah serta adanya tujuan yang sama. Mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas senantiasa ditingkatkan mulai dari sisi pendidik maupun fasilitas. Pengguna jasa merasakan kepuasan akan mutu pendidikan yang diberikan oleh SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas, hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah peminat di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas dari tahun ketahun.
2. Faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas. Salah satu faktor pendukung utama adalah komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, serta memfasilitasi pertukaran informasi serta motivasi, selain itu kesadaran guru terhadap pentingnya pengembangan profesional

menjadikunci dimana tingginya partisipasi dalam pelatihan dan seminar diciptakan oleh lingkungan belajar yang kolaboratif. Komitmen kepala sekolah juga memainkan peran penting, dimana pelatihan membantu tujuan bersama meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan yang menjadi Faktor penghambat yaitu beban kerja guru yang tinggi menjadi kendala utama, dimana padatnya jadwal mengajar menyulitkan mereka untuk terlibat dengan kegiatan pengembangan diri diluar jam mengajar. Selain itu, tidak semua memiliki motivasi yang sama dalam mengikuti pelatihan dengan sebgaiannya merasa sudah cukup dengan pengalaman yang dimiliki, sehingga menghadapi tantangan dalam mengikuti perubahan dan inovasi dalam metode pengajaran selain itu juga keterbatasan dana.

### **Saran**

Guna menindaklanjuti sejumlah hasil yang peneliti dapatkan, terdapat hal yang akan peneliti jadikan rekomendasi atau saran berkaitan dengan pengembangan kompetensi profesional guru, yakni:

1. Diharapkan kepala sekolah mampu mempertahankan komitmennya dalam mengembangkan kompetensi profesional setiap pihak sekolah dan mengaungkan berbagai hal strategi unik lainnya untuk menciptakan dinamika lingkungan sekolah yang menarik.
2. Guru diharapkan dapat terus mengasah kemampuannya dalam berbagai bidang termasuk pengetahuan dan teknologi dan mengembangkan kualitas dirinya untuk menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan tidak monoton.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lainnya yang akan menguji mengenai beberapa topik pembahasan yang menyangkut tentang strategi dan kompetensi guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akdon, R. (2009), *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika Untuk Penelitian (Administrasi Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Sosial-Kebijakan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan)*, Erlangga, Jakarta.
- Andang, M. (2014), *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Ar Ruzz Media, Yogyakarta.
- Anshori, I. (2004), *Evaluasi Pendidikan*, Muhammadiyah University Press, Jakarta.
- Anwar, I. (2004), "Strategi Komunikasi untuk Membangun Visi Organisasi", *Jurnal MANAJERIAL*, Vol. 3 No. 1.
- Arifin, Z. (2012), *Penelitian Pendidikan*, PT Remaja Rodaskarya, Bandung.
- Arikunto, S. (1990), *Dasar-Dasar Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyad, A. (2018), *Media Pembelajaran*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arsyad, M. (2021), *Pengaruh Pola Asuh Orang Tua, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada UPT SMP Negeri Se-Kecamatan Buki Di Kabupaten Kepulauan Selayar*, STIE Nobel Indonesia.
- Banke, D., Ringqvist, D. and Kicki. (2011), "Kompetens och Beprövad Erfarenhet: Vilken Betydelse Har det Kollegiala Lärandet för Medarbetares Vilja att Stanna Kvar i en Organisation?"
- Bungin, B. (2016), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Chotimah, C. and Fathurrohman, M. (2014), *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*, Teras, Yogyakarta.
- Cut Fitriani, M.A.R. and Usman, N. (2017), "Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh", *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, Vol. 5 No. 2.

- Darmiati, D., Kristiawan, M. and Rohana, R. (2020), "The Influence of School Leadership and Work Motivation Toward Teacher's Discipline", *Journal of Social Work and Science Education*, Vol. 1 No. 1, pp. 32–44.
- David, F.R. (2012), *Strategic Management: Konsep Manajemen Strategis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Denzin, N.K. (1978), "Triangulation: A case for methodological evaluation and combination", *Sociological Methods*, pp. 339–357.
- Dirgantoro, C. (2002), *Manajemen Stratejik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ekosiswoyo, R. (2007), "Effective Principal Leadership Is the Key to Achieving Quality Education", *Journal of Education*, Vol. 14 No. 2.
- Emda, A. (2018), "Kedudukan Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran", *Lantanida Journal*, Vol. 5 No. 2, pp. 172–182.
- Emi, S.K.M. (2016), "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif", *Management Analysis Journal*, Vol. 5 No. 1.
- Emin, M. (2018), "Instructional Leadership Behaviors According to Perceptions of School Principals in Turkey", *International Online Journal of Educational Sciences (IOJES)*, Vol. 10 No. 5, doi: 10.15345/iojes.2018.05.003.
- Fadhli, M. (2017), "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan", *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, pp. 215–240.
- Fatikah, N. (2019), "Fildayanti Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi dan Etos Kerja Guru di SMA Negeri Bareng Jombang", *Indonesia Journal Of Islamic Education Studies (IJIES)*, Vol. 2 No. 2.
- Fitrah, M. (2017), "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol. 3 No. 01, pp. 31–42.
- Hamalik, O. (2004), *Teaching Planning Based on a Systems Approach*, Earth Literacy, Jakarta.
- Hamalik, O. (2009), *Dasar Pengembangan Kurikulum*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hartinah, S., Arbaini, W., Arsil, A. and Hamengkubuwono, H. (2020), "Kepala Sekolah sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 01 Kepahiang", *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3 No. 02, pp. 217–233.
- Hasibuan, A.P., Bastian, A. and Nurfaishal, N. (2023), "Upaya Peningkatan Kinerja Guru Abad 21 melalui Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di SMP IT Darul Fikri Boarding School Selatpanjang", *South East Asian Management Concern (SEAMAC)*, Science, Technology and Education Care (STEDCA), Vol. 1 No. 1, pp. 12–17.
- Hasibuan, M. (2003), *Human Resource Management*, Earth, Jakarta.
- Idris, M. (2007), *Strategi Dakwah Kontemporer*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Johnson, G., Whittington, R., Scholes, K., Angwin, D., & Regner, P. (2020). *Exploring Strategy: Text and Cases* (edisi ke-12). Harlow, UK: Pearson Education.
- Kadarisman, M. (2014), *Pengertian Dan Ruang Lingkup Pengembangan Pegawai*, Bumi Aksara, Jakarta.
- KBBI. (2016), *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Kementerian Pendidikan dan Budaya, Jakarta.
- Kompri, M.P.I. (2016), *Motivasi Pembelajaran: Perspektif Guru Dan Siswa*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marce, S., Ahmad, S. and Eddy, S. (2008), "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Administrator dalam Peningkatan Kompetensi Guru", *Dawuh: Islamic Communication Journal*, Vol. 1 No. 3, pp. 76–81.
- Moleong, L.J. (2000), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moleong, L.J. (2005), *Metodologi Kualitatif Edisi Revisi*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Moleong, L.J. (2007), *Qualitative Research Methodology*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mukhtar, M. (2015), "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya, Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, Syiah Kuala University, Vol. 3 No. 3, p. 93917.
- Mulyasa, D.R.H.E. (2009), *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*, Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mulyasa, E. (2007), *Teacher Competency and Certification Standards*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa, E. (2013), *Pengembangan Dan Implementasi Kurikulum 2013*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munir, A. (2008), *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Ar Ruzz Media, Yogyakarta.
- Nazir, M. (2009), *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, A.S. (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Nurasiah, N., Murniati, A.R. and Harun, C.Z. (2015), "Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu di SD Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, Vol. 3 No. 3.
- Presiden RI. (1990), *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar*, LN. 1990, LL Setkab : 20 HLM, Indonesia.
- Presiden RI. (2005), *Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, LL SETNEG : 36 HLM, Indonesia.
- Purwanto, N. (2003), *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis Edisi Revisi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rahmadani, S. and Marsidin, S.M. (2023), "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 10 Padang", *Journal Of Educational Administration And Leadership*, Vol. 3 No. 3, pp. 186–191, doi: 10.24036/jeal.v3i3.271.
- Rahman, N. (2006), *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Alqaprint, Jatinangor.
- Rifa'i, A. (2020), *Pengaruh Pendidikan Moral Dan Kompetensi Sosial Guru Terhadap Pembentukan Karakter Siswa SMP Manba'ul Ulum Jakarta Barat*, Institut PTIQ Jakarta.
- Rohiat. (2008), *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Refika Aditama, Bandung.
- Rohmad, H. (2019), "Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Eksistensi SMK", *Media Manajemen Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, p. 167, doi: 10.30738/mmp.v2i1.3324.
- Sabila, F. (2020), *Evaluasi Program Pendidikan Kewirausahaan Melalui Teaching Factory Di SMK Sekolah Menengah Teknik Industri Bandar Lampung*, Universitas Negeri Jakarta.
- Saifulloh, M., Muhibbin, Z. and Hermanto, H. (2012), "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah", *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, Vol. 5 No. 2, pp. 206–218.
- Sakdiah, H. and Arpenas, A. (2018), "The Analysis of SWOT Management and Students' Interest toward STKIP Muhammadiyah Sungai Penuh", *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, Vol. 3 No. 1, pp. 31–40.
- Saman, A.M. and Hasanah, E. (2024), "Peran Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik sebagai Upaya Peningkatkan Kompetensi Guru", *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 7 No. 2, pp. 1913–1920.
- Saroni, M. (2006), *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompete*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2006), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata, N.S. (2009), *Metode Penelitian Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Sunaengsih, C. (2017), *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan*, UPI Sumedang Press, Sumedang.
- Suryana, S. (2020), "Permasalahan Mutu Pendidikan dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan", *Edukasi*, Vol. 14 No. 1.
- Uhar, S. (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Umar, H. (2000), *Research Methods in Finance and Banking*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Uno, H.B. (2007), *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Uno, H.B. (2008), *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, M.U. (2008), *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wahjosumidjo. (2000), *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritis Dan Permasalahannya*, Grafindo Media Pratama, Jakarta.
- Wahjosumidjo, W. (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wasserman, E., Ben-eli, S., Yehoshua, O. and Gal, R. (2016), "Relationship between the Principal's Leadership Style and Teacher Motivation", *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, Vol. 15 No. 10, pp. 180–192.
- Yanti, D.A.W. and Mursidi, M. (2021), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, Vol. 4 No. 1, doi: 10.36407/jmsab.v4i1.266.
- Zubaidah, R.A. (2016), "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 1 No. 2, pp. 8–20, doi: 10.35908/jeg.v1i2.200.
- Zuhairi, D.K.K. (2010), *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Vol. 39, STAIN Jurai Siwo Metro, Metro.