



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD NITIKAN MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

**Yusutria,¹ Abdul Hopid,² Rina Febriana,³ Nisa Amalia Kholifah,⁴
Santi Mahmuda,⁵ Dzaky Fauzan Abid⁶**

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia
Korespondensi Penulis. E-mail: yusutria@pai.uad.ac.id

Abstract

The principal's leadership is very effective in increasing teachers' work motivation in carrying out their responsibilities and impacting the quality of education. The study aimed to determine the principal's leadership in improving teacher professionalism and the supporting and inhibiting factors at SD Nitikan Muhammadiyah Yogyakarta. This research is descriptive qualitative, data collection through interviews with purposive sampling technique, observation, and documentation. Sand sources of data from school principals and teachers amounted to 25 people. The results of the research on the principal's strategy to improve the quality and professionalism of teachers are to motivate, encourage and organize seminars/training related to knowledge and understanding of the development of information technology, reward, and punishment for teachers. In addition, school principals strive to meet content standards, process standards, graduation capacity standards, facilities and infrastructure standards, management standards, funding standards, teacher and staff standards, and teacher education standards and standards. While the supporting factors are providing equal opportunities for teachers to develop their pedagogical and professional capacities by participating in various teaching and training activities, based on knowledge and adapted to needs and budget allocations. The inhibiting factor is the lack of internal motivation due to busy teaching time for priority reasons.

Keywords: Leadership; Principal; Professionalism; Teachers; Quality of Education

Abstrak

Kepemimpinan kepala sekolah sangat efektif dan antusias dalam meningkatkan motivasi kerja guru, tentunya dari penghargaan kepala sekolah terhadap guru sehingga menimbulkan motivasi kerja guru yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar guru dalam kegiatan sekolah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan faktor pendukung serta penghambat di SD Nitikan Muhammadiyah Yogyakarta. Adapun jenis penelitian ini penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan pengumpulan data melalui wawancara dengan teknik *purposive sampling*, observasi, dokumentasi. Sumber data bersumber dari kepala sekolah dan guru yang berjumlah 25 orang. Adapun hasil penelitian ini tentang strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru yaitu memotivasi, mendorong dan secara rutin menyelenggarakan seminar atau pelatihan bagi guru terkait dengan pengetahuan dan pemahaman tentang perkembangan ilmu teknologi informasi dan penerapannya, adanya reward dan punishment bagi guru. Selain itu kepala sekolah juga berupaya memenuhi standar isi, standar proses, standar kapasitas kelulusan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pendanaan, standar guru dan staf, standar dan standar guru pendidikan. Sementara faktor pendukung yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada guru untuk mengembangkan kapasitas pedagogik dan profesionalnya dengan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pengajaran dan pelatihan, pengembangan profesional, seminar, orientasi dan pelatihan berdasarkan pengetahuan dan disesuaikan dengan kebutuhan serta alokasi anggaran. Adapun faktor yang menghambat adalah kurangnya motivasi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Motivasi untuk meningkatkan kinerja rendah karena alasan prioritas karena waktu mengajar yang sibuk.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Profesionalisme; Guru; Mutu Pendidikan

1. Pendahuluan

Mendapatkan pendidikan yang baik, diperlukan lembaga pendidikan yang dapat melatih peserta didik untuk mencapai potensinya secara maksimal. Lembaga pendidikan adalah lembaga dasar dalam struktur administrasi pendidikan atau sistem pendidikan. Secara hukum, lembaga pendidikan memiliki fungsi memberikan pengetahuan dan pengembangan intelektual pemikiran. Padahal, peran lembaga pendidikan adalah menyelenggarakan pengajaran dan pendidikan, memperbaiki perilaku dan menjadi media, sosial atau perilaku sosial. Lembaga pendidikan harus memiliki kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang membantu lembaga pendidikan memiliki mutu (Suci Dina Safitri Hsb & Rifa'I, 2022).

Pencapaian pendidikan yang berkualitas memerlukan manajemen strategis kepala sekolah dan sumber daya manusia. Guru merupakan salah satu unsur yang paling berpengaruh dalam lembaga pendidikan. Guru selalu menjadi yang terdepan dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Guru berinteraksi langsung dengan siswa di dalam kelas selama proses belajar mengajar. Di tangan guru akan menghasilkan siswa yang berkualitas, matang baik dalam bidang akademik, keterampilan, emosi dan moral, spiritual. Hal ini akan menciptakan generasi penerus yang siap menghadapi tantangan zamannya (Kiki Nawaki, 2022). Profesionalisme guru dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi kualitas proses pembelajaran dan mutu pendidikan yang dilakukan sehingga berdampak pada kualitas lulusan. Dengan kata lain, profesionalisme guru juga berdampak pada kualitas pendidikan sekolah, yang dalam jangka panjang akan memberikan kontribusi terhadap kualitas pendidikan (Kwartarani, 2022), (Brown et al., 2016).

Meningkatkan kualitas pendidikan harus dikombinasikan dengan manajemen yang didorong oleh kebijakan pemerintah dan keinginan masyarakat untuk memajukan dan meningkatkan kualitas dengan kreativitas tinggi, inovasi dan strategi yang baik yang mencakup seluruh konteks sistem yang optimal untuk semua elemen manajemen sekolah. Hanya dengan cara ini dapat mencapai tujuan pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Sektor pendidikan perlu dikelola secara efektif dan kualitas pendidikan perlu ditingkatkan menuju kesesuaian yang lebih baik untuk peran kepemimpinan di sekolah. Sekolah adalah organisasi yang mengubah siswa konteks pembelajaran dengan guru sebagai fasilitator di dalam kelas. Sebagai pendidik perlu dilakukan kajian tentang upaya pimpinan sekolah dalam pembinaan guru sebagai sarana peningkatan kualitas guru dan pemajuan guru menjadi guru yang efektif (Hastuti et al., 2020).

Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari adanya kerjasama yang baik dan berkelanjutan antar seluruh staf di lingkungan sekolah. Mulai dari kepala sekolah, guru atau staf pengajar, staf tata usaha, satpam dan aktor lain yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Prestasi individu di lingkungan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu tersebut dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah yang sejalan dengan visi dan misi (Silvi Novita, Elfiswandi, 2022).

Hal tersebut diharapkan kepada seseorang yang mampu untuk memimpin atau yang akan menjadi kepala sekolah dengan memiliki beberapa kompetensi yang sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah mengatur bahwa setiap sekolah/madrasah harus memiliki 5 (lima) kompetensi dasar; yaitu kepribadian, kompetensi manajemen, pengawasan, sosial dan kewirausahaan (Nasional, 2007).

Kemampuan seorang kepala sekolah untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, memotivasi dan pemberdayaan guru akan mempengaruhi kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus menerapkan perilaku kepemimpinan yang tepat. Seorang kepala sekolah akan memiliki perilaku kepemimpinan yang diharapkan jika dapat menjadi pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab yang menghasilkan orang-orang yang efektif secara ilmiah dan etis yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan dapat meningkatkan kinerja guru.

Profesionalisme kepala sekolah berarti suatu bentuk komitmen anggota tim organisasi, yang diakui keahliannya, untuk terus meningkatkan dan mengembangkan keterampilan guna meningkatkan



keahliannya dalam mengelola dan mengarahkan semua sumber daya yang ada di sekolah, mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Sukma Nurilawati Botutihe, Novianty Djafri, 2020).

Berdasarkan pengamatan awal di SD Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta, sangat efektif dan antusias dalam meningkatkan motivasi kerja guru, terlihat dari perhatian kepala sekolah yang besar dan penghargaan kepala sekolah terhadap guru, menimbulkan motivasi kerja guru yang kuat dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar guru dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu diperlukan upaya yang lebih intensif, agar sekolah dapat mencapai tujuan utamanya, perlu dikembangkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan meningkatkan motivasi kerja guru.

Oleh karena itu, kehadiran kepala sekolah sangat penting, menjadi kekuatan pendorong sumber daya manusia khususnya guru dan staf sekolah. Tugas kepala sekolah adalah mengorganisir dan menggerakkan guru dan staf sekolah dengan sikap, perilaku, dan latar belakang yang beragam. Untuk dapat memiliki guru dengan motivasi kerja yang kuat dalam melaksanakan tugas, maka diperlukan pemimpin yang mampu mengubah dan mengarahkan perilaku bawahan ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut sehingga perlu dilakukan pembahasan tentang “kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Nitikan Muhammadiyah Yogyakarta”. Sehingga tujuan dari pembahasan ini adalah mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan faktor pendukung serta penghambat di SD Nitikan Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Metode

Jenis penelitian ini menggunakan studi kasus, yaitu penelitian yang melihat fenomena kontemporer secara holistik dan komprehensif dalam kondisi dunia nyata, dengan menggunakan berbagai sumber data. Menggunakan sumber data yang berbeda, dengan tujuan untuk menjamin validitas (reputasi) dan reliabilitas (konsistensi) penelitian. Studi kasus lebih tepat menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menggunakan teori sebagai acuan penelitian, baik untuk menentukan arah, konteks, maupun lokasi.

Adapun pendekatan yang diterapkan, yaitu pendekatan penelitian kualitatif bersifat deskriptif (Hikmawati, 2020), (Sigit Hermawan, 2016), peneliti dinamakan instrumen, yang menjadi alat utama peneliti, yaitu peneliti yang melakukan pengamatan langsung dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, alat perekam atau kamera. Peran dari penelitian ini adalah sebagai partisipan penuh dan keberadaan peneliti diketahui oleh para informan. Sedangkan kehadiran peneliti sangat penting pada saat penelitian agar dapat melihat secara langsung fenomena yang terjadi selama proses penelitian (Abdussamad, 2021). Oleh karena itu, peneliti harus terlibat langsung dalam setiap tahapan kegiatan penelitian dan harus terlibat langsung dalam konteks penelitian yang dipilih.

Sumber data berasal dari primer dan sekunder. Adapun data primernya adalah kepala sekolah dan guru yang berjumlah 36 orang. Guna memperoleh data lapangan untuk mendeskripsikan dan menjawab permasalahan yang terangkum dalam pengembangan penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah: wawancara, observasi, dan dokumentasi ((LPB), 2018).

2.1 Wawancara

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dengan menggunakan pedoman umum wawancara, dimana peneliti mempersiapkan beberapa pertanyaan terlebih dahulu sebelum bertemu dengan informan, agar apa yang ingin diketahuinya dapat lebih terarah. Oleh karena itu, wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti adalah wawancara bebas dan terbuka. Sehingga informan tidak merasa kaku dan canggung saat wawancara. Selanjutnya, peneliti yang melakukan wawancara akan lebih berorientasi pada diskusi dan pertukaran. Jadi, ketika mengumpulkan data dari wawancara, peneliti mencatat dan merekam menggunakan perekam telepon seluler. Wawancara akan dilakukan tidak hanya dengan kepala sekolah tetapi juga dengan guru yang berjumlah 25 orang dengan teknik *purposive sampling* (Hardani et al., 2020).

2.2 Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mengamati atau pemeriksaan menyeluruh dan langsung terhadap situs pencarian untuk mengungkap kondisi yang terjadi atau untuk menunjukkan kebenaran skema pencarian yang sedang berlangsung (Paramita, 2015). Dengan demikian, dalam observasi ini akan melakukan observasi secara umum untuk mendapatkan informasi umum tentang keadaan objek penelitian, selanjutnya peneliti akan melakukan observasi yang terarah untuk dapat memperoleh informasi yang lebih detail mengenai masalah yang diteliti, dan terakhir peneliti akan melakukan observasi secara terarah, pilih pengamatan untuk memilih salah satu yang memiliki faktor terbanyak, item yang dipilih terutama menarik perhatian peneliti.

2.3 Dokumentasi.

Studi dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen tersebut dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Studi literatur tambahan untuk penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Metode dokumentasi ini merupakan metode pengumpulan data yang mendukung, karena dapat diambil dari data historis dan data lain yang mendukung penelitian ini.

Dalam analisis data meliputi tiga Alur operasi konkuren adalah: Didefinisikan sebagai reduksi data, penyajian data, dan proses penarikan kesimpulan. Selanjutnya tahapan penelitian ini meliputi tahap berpikir, tahap perencanaan, tahap masuk lapangan, tahap pengumpulan data, tahap menggambar, dan tahap menuliskan hasil penelitian (Rusmini, 2017).

3. Hasil dan Pembahasan

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui dorongan, bimbingan dan arahan individu dalam mengoreksi dan mengatasi kekurangan yang diketahui melalui hasil penilaian dan supervisi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan kompetensi manajerial yang dimilikinya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:

Hasil wawancara dengan kepala sekolah “Saijan” menjelaskan bahwa:

“selaku kepala sekolah sekolah saya dituntut untuk selalu memotivasi setiap warga sekolah, yang tentunya menuntut saya untuk memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi. Karena motivasi berprestasi merupakan kekuatan pendorong untuk berhasil dan mencapai keunggulan dalam pekerjaan, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berjuang untuk inovasi, motivasi berprestasi tentu terkait dengan tingkat pengorbanan diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin besar pula tujuannya. Adapun strategi yang saya gunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru sehingga berdampak pada mutu pendidikan di sekolah ini adalah mendorong dan menyelenggarakan seminar atau pelatihan secara berkala bagi guru terkait dengan pengetahuan dan pemahaman tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi serta penerapan model manajemen reward and punishment. Selain itu juga berupaya memenuhi standar isi, standar proses, standar kapasitas kelulusan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pendanaan, standar guru dan staf, standar pendidik dan standar evaluasi pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas di sekolah ini. Adapun unsur pendukung dalam menjadikan guru agar profesional sehingga berpengaruh terhadap mutu lembaga pendidikan dan peserta didiknya adalah memberikan kesempatan yang sama kepada guru untuk mengembangkan kemampuan mengajar dan profesionalnya dengan mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, pengembangan profesi, seminar, orientasi, dan lain-lain serta kegiatan lain yang sejenis, tentunya berdasarkan ilmunya dan disesuaikan dengan kebutuhan. anggaran yang dialokasikan. Sementara kendala yang dihadapi dalam meningkatkan dan mengembangkan kapasitas profesional guru di sekolah adalah kurangnya motivasi untuk

meningkatkan kapasitas profesional guru. Motivasi untuk meningkatkan kinerja rendah karena alasan prioritas karena waktu mengajar yang sibuk.”

Hal tersebut diperkuat oleh seorang guru Eko bahwa:

“Kepala sekolah sangat bagus hal ini terlihat bahwa sebagai kepala sekolah yang membuat kebijakan telah menjalankan fungsinya secara optimal dan mampu memimpin sekolah secara bijaksana dan terarah serta bermuara pada pencapaian tujuan sekolah yang maksimal mutu dan peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya, yang tentunya akan berdampak pada mutu dari siswa yang masuk sehingga membuat siswa menjadi bangga dan siap menghadapi masa depan yang brilian. Oleh karena itu, kepala telah memiliki wawasan, keahlian manajemen, sikap kepemimpinan, serta pemahaman yang mendalam tentang tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Dengan kapasitas tersebut, kepala sekolah tentunya akan mampu mengantarkan dan membimbing seluruh komponen sekolahnya menuju tujuan sekolah secara baik dan efektif sehingga menjadikan sekolah tersebut bermutu, sementara faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah memberikan peluang yang sama dalam mengikuti berbagai macam pelatihan dan tentunya ada faktor penghambat yang datangnya dari diri guru dengan kurangnya semangat dalam mengikuti berbagai macam bentuk pelatihan dan pengembangan diri demi kompetensi pedagogik dan profesional guru”.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) tentunya dalam meningkatkan profesionalisme guru, sebagai bukti dari kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan ‘Arifin’ menjelaskan bahwa:

“kepala sekolah sangat proaktif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dengan selalu memberikan kesempatan dan informasi kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, seminar atau webinar yang akan meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalnya tentunya harus berdasarkan keahliannya masing-masing dan di sesuaikan dengan anggaran yang ada dan kegiatan MGMP serta memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studinya demi kemajuan lembaga pendidikan khususnya sekolah ini.”

Hal tersebut diperkuat oleh Sulhan, bahwa:

“Upaya pengembangan profesionalisme guru yang telah dilakukan selama ini dengan selalu memberikan pelatihan guru dalam setahun, melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja akademik setiap guru, dan pemberian penghargaan kepada guru berprestasi berupa umrah. Selain itu juga kepala sekolah sebagai pendidik, yaitu kepala sekolah yang memiliki komitmen tinggi, mampu mendorong guru untuk terus meningkatkan keterampilannya, dan mampu membangun kurikulum agar kegiatan belajar mengajar berlangsung efektif dan efisien. Selain itu wali kelas sebagai pengelola yaitu wali wali kelas harus mampu memberikan fasilitas dan kesempatan yang luas kepada guru untuk melakukan kegiatan yang menunjang karir guru dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan, pembinaan, seminar, MGMP.”

Hal tersebut sesuai dengan observasi yang telah dilakukan bahwa kepala sekolah sangat bagus dengan memberikan suratuladan yang baik, dengan melakukan supervisi dan memotivasi guru dengan tindakan tertentu seperti berbicara dengan siswa dan guru terlebih dahulu dan menunjukkan sikap ramah



terhadap layanan sekolah. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah sangat penting bagi perkembangan dan keberlanjutan sekolah.

Permasalahan yang dihadapi dalam proses peningkatan guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah pada hakikatnya tidak terlalu menjadi masalah bagi program perbaikan jika ditangani dengan baik. Tentunya kepala sekolah perlu memiliki kesiapan mental dan kemampuan untuk memecahkan permasalahan yang ada, agar pelaksanaan program perbaikan dapat berjalan dengan baik.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau tujuan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena seseorang yang memegang posisi kepemimpinan di dalam organisasi memiliki peranan penting, tidak hanya bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi (Suaidi, 2022). Peran tersebut adalah peran katalis, peran koordinator, peran pemecah masalah, peran penghubung sumber, dan peran komunikasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat sebuah perusahaan berhasil dalam mencapai tujuannya (Silvi Novita, Elfiswandi, 2022).

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar pada bagaimana proses berjalan pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengajak bawahannya untuk menciptakan sekolah yang berkualitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil belajar siswa. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah bagi lembaga pendidikan karena kepala sekolah memiliki peran atau kontribusi yang sangat penting dalam perkembangan lembaga pendidikan, bahkan menjadi kunci utama menuju keberhasilan sekolah.

Kepala sekolah adalah orang yang bertugas mengelola dan memberdayakan berbagai potensi yang ada di masyarakat dan orang tua untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah (Shulhan, 2013). Kepemimpinan memiliki fungsi, baik sebagai perencanaan, fungsi memandang ke depan, fungsi pengembangan loyalitas, fungsi pengawasan, fungsi mengambil keputusan, fungsi memberi motivasi (Sulasmi, 2020).

Peran kepemimpinan di sekolah adalah kepemimpinan instruksional. Artinya kepemimpinan difokuskan untuk membangun kualitas pembelajaran yang lebih baik. Di masa depan, peran kepemimpinan akan menjadi semakin penting sebagai prasyarat untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Kepala sekolah yang kuat bertindak sebagai pemimpin dinamis yang menciptakan suasana proaktif, menoleransi ambiguitas, memiliki rasa humor, dan dapat meningkatkan kemampuan analitis dan sikap praktis seumur hidup (Dirjo Ardiansyah, Awalia Khairun Nisa, 2020).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan berperan besar dalam meningkatkan mutu pendidikan, terdapat hubungan yang erat antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, lingkungan budaya sekolah, dan mengurangi perilaku menyimpang siswa. Kepala sekolah adalah guru yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan semua sumber daya yang ada di sekolah agar digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama (Nurhikmawati, 2019).

Oleh karena itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan mikro, yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Di depan dapat dipahami sebagai kepala atau presiden, sedangkan sekolah adalah jenis lembaga pendidikan formal, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar atau tempat guru berinteraksi dengan siswa dan siswa. Selain mengangkat kepala sekolah, ada nama lain, yaitu administrator sekolah (administrator sekolah), pimpinan sekolah, manajer sekolah.

Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilakukan melalui perannya sebagai panutan; pemecah masalah (*problem solver*); murid; faktor pendorong; menciptakan iklim yang menguntungkan (Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah, 2017). Adapun langkah-langkah operasional disajikan dalam:

1. Tindakan kepala sekolah adalah keteladanan dan mengarahkan guru, dan siswa untuk tepat waktu, menyelesaikan kegiatan sesuai jadwal dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (teladan).

2. Tindakan kepala sekolah merupakan perhitungan risiko yang cermat untuk mendidik guru, dan siswa tentang kewirausahaan (teladan) sekolah.
3. Tindakan kunci untuk bersama-sama mengatasi masalah sekolah, menggunakan sumber informasi dan sumber belajar, memantau penggunaan sumber daya, dan mengevaluasi penggunaan sumber daya.
4. Kepala sekolah berperilaku seperti pembelajar.
5. Prinsipal mendorong PTK (1) untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik; (2) meningkatkan keterampilan mereka (3) memecahkan masalah yang mereka hadapi. (Motivasi).
6. Kepala sekolah berkomunikasi (1) dengan sopan; (2) terbuka; dan (3) menghormati seluruh warga sekolah.
7. Kepala sekolah menetapkan sistem penghargaan dan hukuman yang adil, terbuka, dan konsisten.

Kepemimpinan kepala sekolah harus mengembangkan tenaga kerja yang terdidik dan menciptakan lingkungan yang memotivasi yang mengarah pada produksi yang tinggi. Ketika satu orang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, gunakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai standar perilaku. Kepala sekolah harus mengelola dan mengembangkan sekolahnya melalui berbagai kegiatan seperti manajemen dan kepemimpinan yang sangat bergantung pada kemampuannya untuk memenuhi peran kepemimpinannya. Peran pengawasan kepala sekolah adalah mengawasi, memajukan, mengoreksi, dan mendorong segala kegiatan pendidikan yang berlangsung di lingkungan sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pedagogis adalah mengintegrasikan aspek-aspek sekolah ke dalam konteks budayanya, yang merupakan prasyarat untuk mencapai sekolah yang efektif. Kepala sekolah adalah pemimpin lembaga pendidikan, yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasikan, mengawasi dan melaksanakan semua kegiatan pendidikan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dan pedagogis. Kepala sekolah memiliki tujuh peran: pendidik, manajer, mentor, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator (Amin, 2022).

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Saca et al., 2021) adalah: 1). Sebagai pendidik, kepala sekolah membimbing guru bagaimana memberikan materi pembelajaran yang efektif dan efisien, 2). sebagai pengelola utama dapat mengoptimalkan lembaga pendidikan, 3). sebagai administrator dapat mengkompilasi program, 4). sebagai supervisor dapat mengembangkan program supervisi pendidikan, 5). sebagai kepala sekolah, kondisi warga sekolah, 6). sebagai inovator yang mampu melaksanakan reformasi (perubahan ke arah yang lebih baik), 7). sebagai motivasi untuk bisa bekerja/belajar, 8). ketika kepala sekolah dan dewan sekolah bekerja sama secara kreatif dalam menggali sumber-sumber pemberdayaan untuk meningkatkan profesionalisme guru, terutama yang berkaitan dengan guru yang menjalani pelatihan kejuruan dan seminar keterlibatan guru.

Kompetensi guru merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pendidik untuk mewujudkan proses pendidikan yang bermutu, yaitu proses belajar mengajar yang efektif dan kondusif dengan menghasilkan peserta didik yang berilmu, berilmu, dan cerdas, berakhlak mulia. Karakter (Saomi, 2021). Profesionalisme guru merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat ditunda, seiring dengan semakin ketatnya persaingan di era globalisasi, sesuai dengan kapasitasnya, profesi guru harus dimaksimalkan, dimana mengajar merupakan salah satu tugas terpenting. membutuhkan keterampilan dan kompetensi (Yusutria, 2017), (Yusutria, 2019).

Pengembangan kerangka kompetensi guru dapat digunakan untuk persiapan awal, inisiasi dan pengembangan profesional, serta untuk penilaian guru dan kemajuan karir (Symeonidis, 2019). Pengetahuan profesional guru secara umum, termasuk pengetahuan deklaratif dan prosedural, dipandang sebagai bekal keterampilan yang terkait dengan tindakan guru dan, oleh karena itu, penting untuk mencapai pengajaran berkualitas yang pada akhirnya menghasilkan keberhasilan siswa yang bermutu (Christoph Kulgemeyer, 2020).

Mutu merupakan konteksnya tindakan, bentuknya bisa berupa kepuasan. Tujuan ini bisa dilihat dari dua sisi, pertama dari sisi produsen dan kedua dari sisi pengguna. Kualitas menjadi kekuatan pendorong karena ukuran kepuasan akan selalu berubah dengan cepat seiring dengan perubahan waktu dan perubahan yang terjadi di masyarakat (Kiki Nawaki, 2022). Inilah sebabnya mengapa konsep mutu

harus disertai dengan upaya yang konstan dan terus menerus untuk meningkatkan kualitas. Dari sudut pandang produser, dapat digambarkan sebagai hasil yang sesuai atau melebihi apa yang ada dalam rencana program. Perencanaan program yang dimaksud meliputi input, proses, dan tujuan atau output yang telah ditentukan sebelumnya. Namun, kualitas atau kepuasan di pihak produser belum tentu sama dengan kualitas atau kepuasan di pihak pelanggan. Dikatakan berkualitas menurut pelanggan apabila program, kegiatan dan hasil tersebut memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan oleh pelanggan.

Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak lepas dari motivasi yang diberikan. Sehingga hal tersebut sesuai dengan faktor-faktor yang mendasari motivasi seseorang yang dapat ditimbulkan secara mandiri atau oleh berbagai tekanan eksternal, baik yang secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi kinerjanya. Itu tergantung pada situasi dan keadaan individu. Ketika bekerja tanpa semangat atau motivasi, keinginan untuk mencapai hasil yang baik seolah terganggu; di sisi lain, ketika seseorang bekerja dengan semangat atau antusiasme, keinginan untuk mendapatkan hasil yang baik menjadi nyata bagi banyak orang. Motivasi, kemampuan, dan ketekunan guru sebagai siswa dalam konteks pertukaran universitas mencerminkan gagasan tentang motivasi, kemampuan, dan ketekunan siswa (Amin, 2022).

Guru, orang tua, siswa, masyarakat, dan kepala sekolah semuanya memiliki peran untuk dimainkan di sekolah dengan sukses. Menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007, kepala sekolah harus memiliki lima keterampilan: kepribadian, manajemen, kewirausahaan, pengawasan dan sosial. Pengawasan adalah keterampilan yang harus dimiliki. Pengawasan yang diperlukan direktur adalah supervisi akademik guru dalam pengelolaan pembelajaran. Layanan pemantauan yang paling efektif adalah layanan yang diberikan oleh kepala sekolah, yang merencanakan, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi layanan. Hal ini sesuai dengan pemahaman manajemen tentang perannya, yang meliputi empat fungsi: (perencanaan), (pengaturan) pengorganisasian, (tindakan) pelaksanaan, dan evaluasi (Syarifah, 2022).

Peran guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan meliputi (Kiki Nawaki, 2022):

- Mempunyai peran meningkatkan kapasitas staf sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan profesi.
- Berpartisipasi dalam upaya pelatihan dan pengembangan karyawan, termasuk melalui pendidikan dan pelatihan, serta secara mandiri.
- Memainkan peran dalam pertahanan kontribusi karyawan untuk mencoba meningkatkan kualitas pendidikan.
- Berperan dalam melindungi kepentingan personil berupa upah, kesehatan, dan tunjangan sosial lainnya.

Meningkatkan kualitas pendidikan tentunya harus direncanakan dan dilaksanakan, sesuai dengan maksud dan tujuan yang akan dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi, serta tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. "Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting, di sekolah kepala sekolah harus dinamis, kreatif, inovatif, berani mengambil resiko dan bertanggung jawab. Secara berkesinambungan perlu dilakukan penilaian diri sekolah, analisis situasi dan analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman (analisis SWOT) dalam pengelolaan kondisi yang ada di sekolah. Warga sekolah dalam komunikasi, kompensasi, evaluasi, disiplin, kebijakan, personalia, seleksi, promosi, informasi, pelatihan dan pengembangan karir. Berkat keterampilan teknisnya, dia dapat menjelaskan bagaimana melakukan pekerjaan dengan pasangannya". Harus berkomunikasi secara efektif tentang rencana kerja, pelaksanaan dan hasil (Umikalsum et al., 2021).

4. Simpulan

Adapun simpulan dalam pembahasan ini adalah:

- Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru sehingga berdampak pada kualitas pendidikan dengan mendorong dan menyelenggarakan seminar atau pelatihan secara berkala bagi guru terkait dengan pengetahuan dan pemahaman tentang perkembangan ilmu teknologi informasi dan penerapannya. model manajemen penghargaan dan hukuman. Selain itu, juga berupaya memenuhi standar isi, standar proses,

standar kompetensi kelulusan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pendanaan, standar guru dan staf, standar guru, dan standar pendidikan.

2. Faktor pendukung dalam menjadikan guru agar profesional sehingga berpengaruh terhadap mutu lembaga pendidikan dan peserta didiknya adalah memberikan kesempatan yang sama kepada guru untuk mengembangkan kemampuan mengajar dan profesionalnya dengan mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, pengembangan profesi, seminar, orientasi, dan lain-lain serta kegiatan lain yang sejenis, tentunya berdasarkan ilmunya dan disesuaikan dengan kebutuhan. anggaran yang dialokasikan.
3. Faktor penghambat dalam meningkatkan dan mengembangkan kapasitas profesional guru di sekolah adalah kurangnya motivasi untuk meningkatkan kapasitas profesional guru. Motivasi untuk meningkatkan kinerja rendah karena alasan prioritas karena waktu mengajar yang sibuk.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih yang penulis sampaikan kepada:

1. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Ahmad Dahlan (UAD) yang telah membiayai penelitian internal ini.
2. Kepala sekolah beserta staff pendidik dan tenaga kependidikan yang telah memberikan data dan informasi berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

Daftar Pustaka

- (LPB), L. P. B. P. dan P. K. (2018). *Panduan Penelitian Kualitatif*. Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (LPB), Jakarta.
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. syakir Media Press.
- Amin, M. A. S. (2022). Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 511–519. <https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>
- Brown, T., Rowley, H., & Smith, K. (2016). Sliding subject positions: knowledge and teacher educators. *British Educational Research Journal*, 42(3), 492–507. <https://doi.org/10.1002/berj.3203>
- Christoph Kulgemeyer, A. B. (2020). Professional knowledge affects action-related skills: The development of preservice physics teachers' explaining skills during a field experience. *J Res Sci Teach*, 57, 1554–1582.
- Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah. (2017). *Panduan Kerja Kepala Sekolah/Madrasah*. Jabar: Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Dirjo Ardiansyah, Awalia Khairun Nisa, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala SMA yang Berorientasi pada Peningkatan Kualitas Hasil Belajar Siswa*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., & Fardani, R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu.
- Hastuti, T., Kristiawan, M., & Mulyadi, M. (2020). The Principal's Leadership in Improving the Quality of Education. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 22(1), 314–320.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Kiki Nawaki, D. S. R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Al-Huda Grogol Kediri. *Otonomi*, 22(1), 200–210.
- Kwartarani, Y. (2022). Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Sebuah Survei Pada



- Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 8(1), 410–419. <https://doi.org/10.31943/jurnal>
- Nasional, M. P. (2007). *PerMenDikNas No. 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- Nurhikmawati, N. (2019). *Analisis Kompetensi Sosial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Peran Serta Masyarakat di SMK Muhammadiyah 3 Makassar* [Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar]. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/16277%0Ahttp://repositori.uin-alauddin.ac.id/16277/1/Nurhikmawati.pdf>
- Paramita, R. W. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. STIE Widya Gama Lumajang.
- Rusmini. (2017). *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA); Jambi.
- Saca, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Principal's Leadership in Improving the Quality of Learning. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(2), 612–616. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.233>
- Saami, M. R. (2021). Kompetensi Guru Berdasarkan QS . Al-Jumuah Ayat 2. *Khulasah : Islamic Studies Journal*, 03(01), 16–28.
- Shulhan, M. (2013). *Supervisi Pendidikan (Teori dan Praktek dalam Mengembangkan SDM Guru)*. Surabaya: Acima Publishing.
- Sigit Hermawan, A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative, Malang. <http://eprints.umsida.ac.id/id/eprint/6233>
- Silvi Novita, Elfiswandi, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 156–161. <https://doi.org/10.35134/jbeupiytk.v7i2.164>
- Suaidi. (2022). Kristalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Memberikan Keteladanan Terhadap Anak Didik. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 245–254.
- Suci Dina Safitri Hsb, N., & Rifa'I, M. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMPN 34 Medan. *Jurnal Islami-Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 2(1), 1–14.
- Sukma Nurilawati Botutihe, Novianty Djafri, dkk. (2020). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Era Revolusi 4.0*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Sulasma, E. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Syarifah. (2022). Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan: JAPKP*, 3(1), 8–13.
- Symeonidis, V. (2019). Teacher competence frameworks in Hungary: A case study on the continuum of teacher learning. *European Journal of Education*, 2019, 400–412. <https://doi.org/10.1111/ejed.12347>
- Umikalsum, N. R., Fitria, H., & Rohana. (2021). The Role of Principal Leadership in Improving the Quality of Education at SD Negeri 6 Prabumulih. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), 193–197. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.081>
- Yusutria. (2017). Profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Curricula*, 2(1), 40.
- Yusutria, Y. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini melalui Peningkatan Profesionalitas Guru. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(1), 27–32. <https://doi.org/10.29313/ga.v3i1.4828>