

HASIL CEK_MANAJERIAL

by Manajerial Buku

Submission date: 09-Jan-2023 10:12AM (UTC+0700)

Submission ID: 1989985705

File name: BUKU_MANAJERIAL_compressed-compressed.pdf (1.31M)

Word count: 27445

Character count: 187386

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

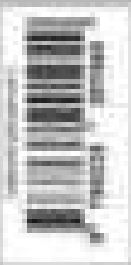
Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi kemampuan dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemampuan manajerial kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi kemampuan dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemampuan manajerial kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi kemampuan dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemampuan manajerial kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.



PT REMAJA ROSDAKARYA
Jl. Hutan Kelapa No. 1
Jakarta Timur 12120



Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah



Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kejurusan Manajemen Pendidikan dan Ilmu Pendidikan
di Sekolah Dasar (KMP) dan Manajemen Pendidikan

Dr. Yudianto, M.Pd., M.Pd., Ph.D., MEd, MEd, S.Pd., S.Pd., S.Pd.
Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Kampus Merit





Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Jalan Meningkatkan Kinerja Guru dan Mata Pendidikan
di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Negeri Yogyakarta

Dr. Yuvetria, S.Pd.I, M.A | Dr. Abdul Hapid, S.Pd.I, M.Ag
Rina Febrina, M.Pd | Nisa Amalia Kholifah
Santi Mahmuda Urhoeningrum | Dicky Fauzan Abid

BAB XVII KETENTUAN PIDANA PASAL 101

Siapa yang yang dengan cara ini melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dan Pasal 100 ayat (1) dengan menggunakan Nama Korporel, dipidana dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun ditambah pidana denda paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

14

11) Siapa yang yang dengan cara ini melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dan (2) dan Pasal 100 ayat (1) dengan menggunakan Nama Korporel dipidana dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun ditambah pidana denda paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat juta rupiah).

12) Siapa yang yang dengan cara ini melakukan perbuatan tersebut dan dengan cara lain melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dan (2).

13) Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, dan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Program Kerja Korporel dipidana dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat juta rupiah).

14) Siapa yang yang dengan cara ini melakukan perbuatan tersebut dan dengan cara lain melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dan (2).

14) Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, dan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Program Kerja Korporel dipidana dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat juta rupiah) Siapa yang yang dengan cara lain melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dilakukan dalam bentuk perbuatan pidana dengan pidana penjara paling lama 11 (sebelas) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat juta rupiah).



Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Jalan Meningkatkan Kinerja Guru dan Mata Pendidikan
di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Negeri Yogyakarta

Dr. Yuvetria, S.Pd.I, M.A | Dr. Abdul Hapid, S.Pd.I, M.Ag
Hina Febrina, M.Pd | Nisa Amalia Kholifah
Santi Mahmuda Urhoeningrum | Dicky Fauzan Abid

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nttikan Yogyakarta

(Oktober 2022)

Hak Cipta dilindungi Undang-undang
All Right Reserved

Penulis : Yusaria, Abdi Hopyd, Rina Febranta, Nisa
Amalia Kholidah, Sani Mahmuda Uthmaningrum,
Dialy Fauzan Abdi
Editor : Yusaria
Cover/Layout : Tim Jwaloka

Cetakan I, Oktober 2022
sli+ 170 hlm, 15 x 25 cm
Jl. Jwaloka publishing

ISBN Cetak : 978-623-5291-94-9
ISBN Digital : 978-623-5291-95-6

Diterbitkan Oleh



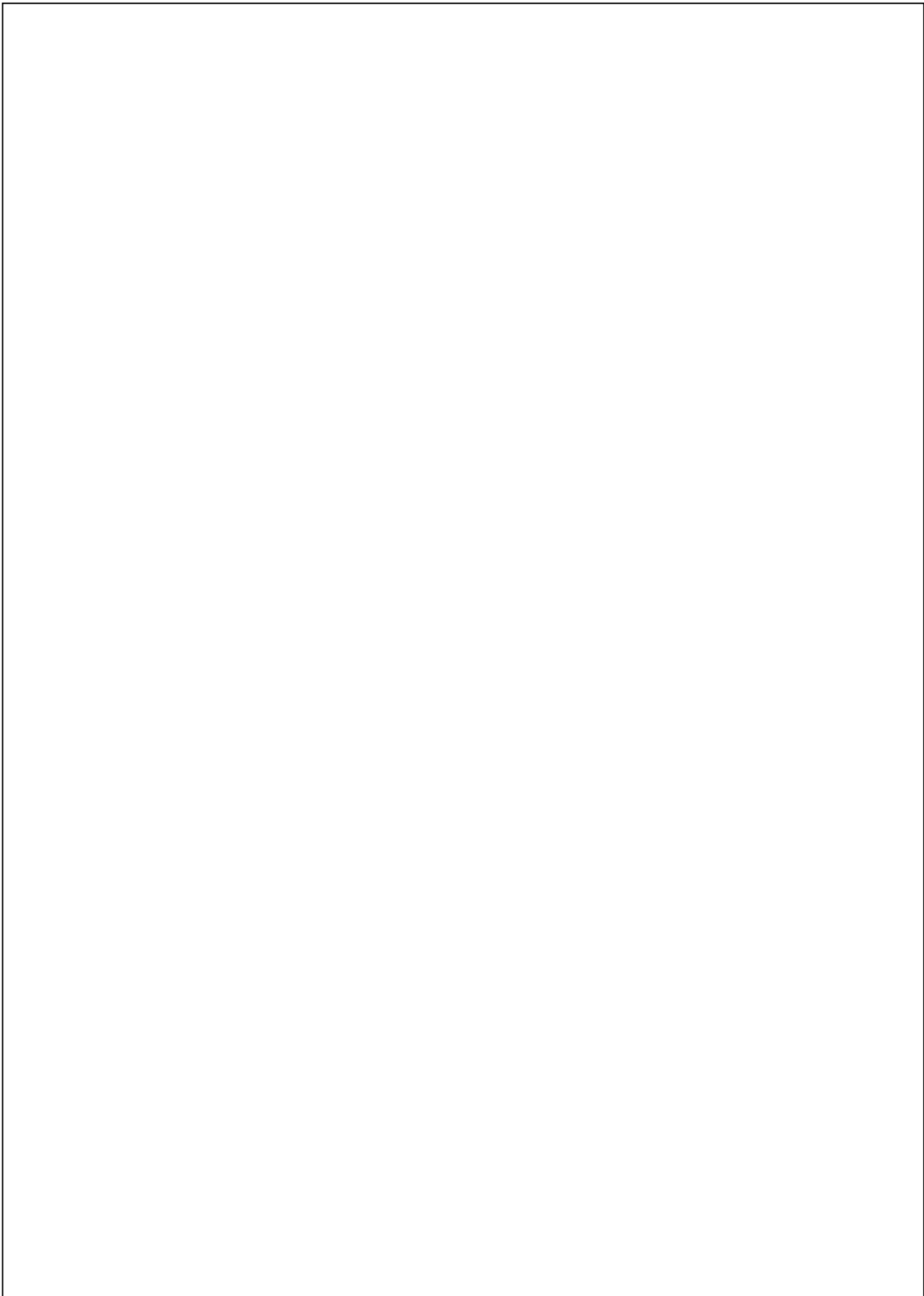
Penerbit Jwaloka Mahacipta
"Kesetiaan Kreatif Berkarya"
Radjoso RT. RW. 05/11, Desa Sembangerto,
Kec. Berbah, Kab. Sleman, Prov. DI. Yogyakarta 55523

WhatsApp : +628129100934
Website : www.jwaloka.com
Facebook : @jwalokapublishing
Instagram : penerbit_jwaloka

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara
apapun,
termasuk foto copy, tanpa izin tertulis dari penulis.

Si Trukan tanggung jawab pemutakan



Kata Pengantar



Alhamdulillah berkat rahmat Allah semesta alam yang telah memberikan taufiq dan balaiah-Nya kepada kami, sehingga buku ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana. Shalawat dan salam ditujukan kepada Nabi Muhammad saw, yang telah mengemban misi besar berupa amanah untuk mengeluarkan umat manusia dari kesesatan menuju kebenaran. Semoga Allah selalu memberikan rahmat-Nya kepada junjungan kita tersebut, juga kepada para keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang penuh dan setia kepada ajaran-ajaran-Nya.

Dengan izin Allah, sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan, dan arahan kepada penulis sejak proses pengajuan proposal, hingga rampungnya penulisan hasil dari penelitian internal Universitas Ahmad Dahlan (UAD) ini. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika penulis secara halus merasa berkewajiban untuk menyatakan penghargaan yang setinggi-tingginya dan menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang, baik langsung maupun tidak langsung, telah turut membantu penulis dalam penyelesaian disertasi yang berjudul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Niiikan Yogyakarta"

Kerjasama Masyarakat

Dalam proses penulisan buku ini, saya ucapkan terima kasih kepada Bapak H.Saripat, S.Ag, M.Si, kepala Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nirlin Yogyakarta, dan sebarok maglia guru Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nirlin Yogyakarta yang telah mempermudah penulis untuk mendapatkan data, semoga semuanya menjadi amal yang pantas mendapatkan ganjaran pahala dari-Nya.

Selanjutnya kami juga berterima kasih banyak kepada Bapak Dr. Muchlis, M.T, selaku Rektor Universitas Ahmad Dahlan (UAD) melalui Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan (UAD) telah menyetujui penelitian dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian Nomor : PD-129/SP/LPPM-UAD/VII/2022, sehingga hasil dari penelitian dari tim yang berjumlah 6 orang, yaitu Dr. Yusra, S.Pd.L, M.A, sebagai Ketua Peneliti, adapun anggota peneliti adalah: 1). Dr. Abdul Hapid, S.Pd.L, M.Ag, 2). Ema Febrina, M.Pd, dan dari Mahasiswa: 1). Nisa Amalia Khalifah, 2). Sami Mahmada Urbaningrum, 3). Deaky Fauzan Abd. Alhambullillah hasil dari penelitian tersebut dijadikan suatu buku. Semoga buku ini bisa bermanfaat bagi orang banyak dan menjadi amal ibadah bagi tim semuanya.

Akhirnya semoga saja dan koneksi pembaca sangat diharapkan untuk penyempurnaan buku ini di masa yang akan datang. Keselaksmpertama dan kekurangan yang ada, sekalipun telah dibantu oleh berbagai pihak, tetap menjadi tanggung jawab saya. *Allahu magfir il nabi kulliyah. Wa Allah 'Alam B as-Suyub*

Padang, 25 Oktober 2022

Penulis



Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	11
B. Perihal Kompetensi Kepala Sekolah dan Muta Pendidikan dalam Literatur.....	14
C. Uraian Perihal Proses Rujukan.....	20
D. Kerangka Pembahasan.....	27
BAB II: PERILAH KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH & MUTU PENDIDIKAN	
A. Memahami Makna Kompetensi Kepala Sekolah.....	29
B. Apa Itu Mutu Pendidikan?.....	46
C. Menyelami Perihal Makna Kinerja Guru.....	48
BAB III: GAMBARAN UMUM SEKOLAH DASAR (SD) MUHAMMADIYAH NITIKAN YOGYAKARTA	
A. Sinopsis Geografi SD Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta.....	57
B. Historisitas SD Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta... ..	60

Kompetensi Manajerial

C. Perihal Kondisi Para Guru, Pegawai, dan Siswa..... 62

BAB IV: KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH BAGI PENINGKATAN KINERJA GURU DAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR (SD) MUHAMMADIYAH NITIKAN YOGYAKARTA

A. Strategi Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta..... 67

B. Kreativitas Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta..... 110

C. Perencanaan dan Pengendalian Strategi Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta..... 120

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan..... 129

B. Saran-Saran..... 131

Bibliografi..... 135

Biografi Penulis..... 147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas pendidikan bisa meningkat tetapi perlu ada peningkatan yang dinamis. Hal ini tidak terlepas dari fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin dan pembuat kebijakan, yang diharapkan bertanggung jawab untuk menciptakan suasana pelayanan yang kondusif dan dapat menjadi motor penggerak bagi seluruh elemen sekolah, khususnya bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Mewujudkan sekolah yang bermutu dan berkualitas, banyak faktor yang berperan penting, termasuk kepala sekolah dan memperhatikan kinerja serta kompetensi yang dimiliki guru. Kedudukan kepala sekolah penyelenggaraan pendidikan di sekolah merupakan figur sentral yang bertanggung jawab atas terlenggaranya kegiatan proses pendidikan di sekolah secara benar. Tanggung jawab kepala sekolah sangat luas, dengan banyak persyaratan yang harus diperhatikan, seperti bimbingan yang tepat dari warga sekolah untuk menciptakan suasana yang kondusif, efektif, dan efisien untuk diikmati, mampu merencanakan, melaksanakan, dan memantau kebijakan yang diadopsikan pada kualitas hasil pendidikan lulusan.

Sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana serta informasi tidak akan dapat berperan secara optimal dalam mencapai tujuan sekolah tanpa pengelolaan kepala

sekolah yang baik dan menjalankan kompetensi sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam roda pendidikan, menjadi ujung tombak keberhasilan pencapaian tujuan sekolah (Ritonga et al., 2022), menjadi figur, kunci dalam sistem manajemen sekolah (Lala Fauzi Haryadi & Safinah, 2021), mampu menjaga iklim positif, mendorong guru dalam meningkatkan kompetensi, menangkul seluruh staf agar dapat bekerja dengan baik, mendorong siswa memiliki prestasi yang cemerlang (Lisa & Munastri, 2020), (Priyansoro, 2022), (Nisa Arnalia Kholifah, Farid Setiawan & Anesi Rihma Wardani, 2022), (Sarwini, 2022), oleh karenanya dibutuhkan para guru yang memiliki kompetensi unggul baik secara keilmuan maupun dalam proses pembelajaran, dan kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah memiliki peran yang besar dalam upaya peningkatan kompetensi-kompetensi tersebut (Maurroh, Rusliah Masnur, 2022), (Setiadi & Anwar, 2022).

Kompetensi kepala sekolah menjadi urgen, agar apa yang dicita-citakan dapat terwujud. Keterampilan kepala sekolah berdasarkan PerMenDikNas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Sekolah adalah kompetensi manajerial, kepribadian, kewirausahaan, sosial, supervisi (Sudibyo, 2007). Pada era abad 21, suatu kondisi dimana teknologi dan informatika berkembang sangat pesat. Perkembangan ini tentunya akan mempengaruhi tujuan pendidikan Indonesia yang berdampak pada tuntutan perubahan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah agar mampu bersaing di abad 21 (Hidayat et al., 2019), (Setiadi & Anwar, 2022).

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengarahkan lokasi atau fasilitas tempat guru atau pendidik siswa melakukan kegiatan belajar mengajar. Peran kepala sekolah juga sangat menentukan dalam meningkatkan kapasitas profesional guru. Kepala sekolah minimal harus mampu

berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM) (Muhaimilatar Rohmah, 2022).

Kepala sekolah dianggap sebagai orang yang memegang peranan penting dalam meningkatkan efisiensi dan operasional sekolah (Nisa Amalia Kholifah, Farid Semawati & Anesti Rahma Wardani, 2022). Peran kepala sekolah cukup unik karena terletak di antara ruang publik dan ruang internal sekolah, agar kepala sekolah dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya diperlukan dukungan, kepercayaan dan partisipasi aktif komponen, inovasi dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan. Kebijakan suatu organisasi, khususnya pendidikan, sangat tegas oleh pimpinan lembaga atau kepala sekolah sebagai yang berwenang, mengabdikan atau melaksanakan, dan mengayahi, mengembangkan potensi dan keunggulan lembaga atau sekolah menuju tujuan yang ingin dicapai.

Peningkatan mutu dan kualitas sekolah, kapasitas manajerial kepala sekolah sangat penting dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi. Untuk melakukan tugas manajerial setidaknya harus ada tiga jenis keterampilan, yaitu keterampilan teknis, keterampilan orang, dan keterampilan konseptual. Dengan keterampilan teknis, pemimpin lapangan memiliki kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan dalam bidang tertentu. Dengan keterampilan interpersonal, manajer dapat berkolaborasi, memahami, dan memotivasi orang lain secara individu dan kolektif. Dengan keterampilan konseptual, manajer dapat mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan kegiatan organisasi (Harliansyaha, 2022).

Sehingga kepemimpinan kepala sekolah dapat dirasakan oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua wali di Sekolah Dasar (SD)

Muhammadiyah Nitisani Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kranon Nitisani No.141 a, RT.45/RW.11, Semanten, Kec. Limbulsayu, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55162. Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitisani Yogyakarta merupakan sekolah yang berada di bawah naungan awal usaha Muhammadiyah (AUM) dengan akreditasi A dan menjadi sekolah yang favorit (Syarifah, 2022).

Berdasarkan dari hasil observasi sementara Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitisani Yogyakarta tanggal 30 Januari 2022, bahwa kompetensi yang dimiliki seorang kepala sekolah sangat berkualitas, berinovatif dan kreatif untuk mengembangkan sekolah yang menjadi tanggungjawab dalam pendidikan yang berkualitas. Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitisani Yogyakarta tersebut terletak dekat kota Yogyakarta, sehingga banyak sekolah yang berada di sekitar lembaga tersebut. Meskipun demikian, Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitisani Yogyakarta banyak diminati orang tua untuk mempercayakan anaknya untuk menuntut ilmu pengetahuan di sekolah tersebut, menarik minat calon peserta didik di lingkungan sekitar.

Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah peserta didik dari 46 siswa pada tahun 2012-2013, menjadi 676 siswa pada tahun 2021-2022. Hal ini tidak lepas dari peran kepala sekolah Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitisani Yogyakarta dalam mengatur dan mengelola lembaga yang bermutu. Misalnya, memiliki kompetensi yang baik sebagai kepala sekolah, baik kompetensi manajerial, kompetensi kepribadian, kompetensi kewirausahaan, kompetensi sosial, kompetensi supervisi. Hal tersebut juga dilihat dengan perkembangan sarana prasarana gedung dengan memiliki 3 kampus yaitu kampus 1 yang terletak di Jln Kranon untuk KIBM, kampus 2 yang terletak di kompleks Masjid Sulthamain, kampus 3 yang terletak di kompleks Masjid Al Ibraah.

kampus 4 yang terletak di kompleks Masjid Muhajirin, dan kampus 5 yang terletak di dekat Jiwangan, dengan akreditasi A dan menjadi sekolah yang unggul.

Dari bahasan di atas, kompetensi kepala Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta sangat baik, dimana terus membawa kemajuan akademik maupun non akademik, serta pembangunan gedung dan sarana prasarana secara terus menerus. Hal ini membuat Sekolah Dasar (SD) tersebut memiliki peningkatan jumlah siswa baik dari tahun ke tahun di tengah persaingan dengan sekolah lain. Juga dalam bidang akademik, ada beberapa siswa yang pernah menjadi juara lomba, baik di tingkat kabupaten/provinsi dan nasional maupun internasional. Hal ini tidak bisa lepas dari peranan kepala sekolah terutama dalam kompetensi kepala sekolahnya. Oleh karena itu, perlu ada kajian lebih jauh terkait kompetensi, guna mengungkap keberhasilan kepala Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang dipaparkan, maka dirumuskan beberapa permasalahan yang hendak dikaji: Pertama, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta. Kedua, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta. Ketiga, Faktor Pendukung dan Penghambat Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta.

B. Perihal Kompetensi Kepala Sekolah dan Mutu Pendidikan dalam Literatur

Menengok kajian terdahulu, dirumuskan untuk meminjau temuan riset yang relevan dengan masalah yang dikaji, khususnya tentang "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitiikan Yogyakarta", dan untuk menunjukkan bahwa garis riset yang disajikan di sini belum pernah dilaporkan sebelumnya oleh penulis lain. Meninjau kajian sebelumnya, penulis menemukan beberapa argumen yang sama dengan topik buku ini.

Arifmu, Firdausyah Alhabasyi, Sagaf S. Pettalungi, & Wandi Wandi (Firdausyah Alhabasyi, Sagaf S. Pettalungi, 2022) menguraikan tentang upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Paha antara lain (a) memotivasi guru, (b) memperkuat disiplin guru, (c) menciptakan suasana kerja yang kondusif, (d) meningkatkan keterampilan guru dan (e) meningkatkan kapasitas belajar. Adapun faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah: (a) Faktor pendukung: Kepala sekolah memahami perannya, sarana dan prasarana memadai, guru-guru SDN 12 Paha menunjukkan integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan terjalin kerjasama yang lancar. (b) Inhibitor: kurangnya waktu dan adanya hal-hal yang bertentangan dengan tugas seorang guru.

Adnan, Dwiarni, Adolf Bastian, Helwen Heri (Dwiarni, Adolf Bastian¹⁷ 2022), yang menguraikan tentang kapasitas manajemen berpengaruh signifikan, tetapi kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan, tetapi

kompetensi manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Rekomendasi motivasi kerja menunjukkan bahwa kompetensi manajerial dan kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MS di kabupaten Baki, Iasi.

Ketiga, Muhamad Romadhon, Zubela (Romadhon & MS, 2021), yang menjelaskan dalam hasil penelitian bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru-guru di SDN Sunter Jaya 03, Jakarta Utara. Populasi penelitian ini adalah 30 orang guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 10,037$ dengan $sig = 0,03 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesempat, Lesy Fitriana (Fitriana, 2016), yang menggunakan secara ringkas tentang peran, upaya, dan hambatan kepala sekolah dalam pengembangan profesi guru di SMP Pendidikan Bina Satria Medan Maryland. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin, dimana kepala sekolah berada pada garda terdepan pendidikan. Tanpa seorang pemimpin, tujuan pendidikan tidak akan terwujud. Peran di SMP Bina Satria Medan Medan adalah sebagai pemimpin yang demokratis. Peran Kepala Sekolah Sebagai manajer, kepala sekolah menjalankan peran manajerialnya dengan melakukan kegiatan memelihara dan mengembangkan profesi guru melalui kegiatan pengembangan profesional di bidang pendidikan dan pelatihan. Peran Kepala Sekolah Sebagai supervisor, kepala sekolah mengawasi pembelajaran guru sehingga kinerja guru dapat dinilai. Sehingga direktur dapat membanding dan memberikan saran untuk meningkatkan kapasitas guru. Peran kepala

sekolah adalah sebagai motivator, dimana kepala sekolah merangsang atau memotivasi guru dalam bentuk semangat kerja atau apresiasi terhadap prestasi guru. Agar guru lebih optimal dalam bekerja. Upaya kepala sekolah untuk mengembangkan profesionalisme guru antara lain mengikutsertakan guru dalam MKMP (Musyawarah Guru Topik), lokakarya, dan pelatihan (pelatihan). Sedangkan kendala utama pengembangan profesional guru adalah 1) fasilitas pengajaran yang tidak memadai, kurangnya keterlibatan masyarakat untuk kemajuan akademik, 2) kurangnya kesadaran pendidik sebagai tenaga profesional, 3) guru masih belum mampu menangani pekerjaannya, 4) kurangnya sumber daya bagi siswa untuk mempersulit siswa untuk memahami apa yang telah diajarkan, dan 5) guru kurang tertarik pada inovasi pendidikan.

Kelima, Mutia Nabila, Abdul Rahman A Ghani (Mutia Nabila, 2022) yang menguraikan lebih lanjut bahwa keberhasilan sekolah dapat dinilai dari keberhasilan kepala sekolah selama masa jabatannya karena dianggap sebagai personel utama kehidupan sekolah. Bagi manajer yang menerapkan kepemimpinan situasional dengan mengikutsertakan semua pihak untuk menjalankan tugasnya seperti memerintah, merajol, melibatkan, mendelegasikan, (2) Faktor pendukung kepemimpinan manajer eksekusi berupa arahan dan motivasi bagi guru dan staff, keahlian dalam bekerja, (3) Pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dapat diketahui dari tingkat kompetensi dan kemitatan guru dan staff melalui pemberian arahan dan petunjuk terkait pekerjaan sehingga kepala sekolah dapat menilai tingkat tanggung jawab guru, staff yang sedang bertugas.

Beberapa uraian sumber di atas juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian yang disebutkan di atas belum

mengelaskan secara rinci tentang strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya guru melalui kompetensi manajerial khususnya di tingkat Sekolah Dasar (SD). Hal tersebut dapat dipahami pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Riset Tinjauan Pustaka

No.	Judul	Penelitian	Uraian	Tahun
1	Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, dan Evaluasi Strategi Pembelajaran di Sekolah Dasar	Penelitian	Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, dan Evaluasi Strategi Pembelajaran di Sekolah Dasar	2017
2	Analisis, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Strategi Pembelajaran di Sekolah Dasar	Penelitian	Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, dan Evaluasi Strategi Pembelajaran di Sekolah Dasar	2017
3	Analisis, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Strategi Pembelajaran di Sekolah Dasar	Penelitian	Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, dan Evaluasi Strategi Pembelajaran di Sekolah Dasar	2017

kuantitatif lebih lanjut dalam melihat makna di balik fakta ditemukan. Data yang diperoleh dalam riset kualitatif adalah melalui proses berpikir kritis, analitis/sintetik dan holistik. Riset kualitatif membutuhkan ketertarikan, ketertarikan, dan kecermatan dalam memikirkan hubungan antara satu tingkat data dengan yang lain dan konteksnya dalam hal yang akan diungkapkan (Saleh, 2017).

Pendekatan riset kualitatif ini dipilih karena tahapan riset kualitatif selanjutnya tahapan berpikir kritis dan lain yang berbeda. Selain itu, riset kualitatif ini mengungkap berbagai fakta atau fenomena sosial melalui observasi lapangan, sehingga dapat mengamati isu-isu terkait kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta.

Jenis kajian ini adalah deskriptif dan mencoba menjelaskan dan menggambarkan fenomena masalah penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis berdasarkan angka, tetapi hanya menggambarkan fenomena terrestrial yang nyata yang dalam penelitian (Borhan, 2016) ini menggambarkan bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta.

Selanjutnya, terdapat informan riset. Informan riset adalah orang yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi fasilitas riset. Upaya identifikasi informan dapat dilakukan dengan: (1) melalui informasi dari pihak yang berwenang, baik formal (pemerintah) maupun informal (tokoh masyarakat), tokoh masyarakat, kepala adat, dll, dan (2) melalui wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti (Rukminingsih, 2020). Untuk mendapatkan

informan, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang disengaja. Teknik purposive sampling berarti memilih informan berdasarkan kriteria tertentu dan peneliti mengetahui identitas informan yang layak dan diketahui keberadaannya (Hardani & Sulmana, 2021).

Adapun informan dalam kajian ini adalah 1 orang kepala sekolah, guru sebanyak 33 orang, tenaga administrasi sebanyak 8 orang dengan jumlah 42. Orang yang menjadi informan dalam kajian ini ⁷ diidentifikasi berdasarkan kriteria di atas. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2. Informan Riset

No	Status	Jumlah	Kat
1	Kepala Sekolah	1 Orang	
2	Guru	33 Orang	
3	Tenaga Administrasi	8 Orang	
	Jumlah Total	42 Orang	

Jenis data kajian ini adalah riset kualitatif, sedangkan sumber data riset ini adalah data yang akan dikumpulkan berdasarkan sumbernya, yang dapat diklasifikasikan dari dua sumber (Adhi Kusumastuti, 2019), yaitu:

Pertama, Data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari informan di lapangan. Data utama dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari informan melalui wawancara dan observasi lapangan terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah

Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta. Adapun sumber data primernya adalah 1 orang kepala sekolah, guru sebanyak 33 orang, tenaga administrasi sebanyak 8 orang dengan jumlah 42 orang.

Kedua. Data sekunder. Pengumpulan data sekunder diperlukan dalam penelitian berupa studi pustaka. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara mengumpulkan data yang berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta. Data sekunder yang diperoleh peneliti berupa data tekstual yang diperoleh dari sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta, berkaitan dengan deskripsi lokasi penelitian.

Selanjutnya, teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dilakukan secara alamiah dengan wawancara, focus group discussion (FGD), observasi, dan pendokumentasian (Abd. Hadi & Rusman, 2021). Untuk wawancara, FGD, dan observasi sebaiknya dilakukan sendiri oleh peneliti (Sigit Hartawan, 2016).

Pertama. Observasi. Observasi adalah kegiatan manusia sehari-hari yang diamati melalui panca indera. Metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dengan panca indera (Rukminingsih, 2020). Dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan adalah tanpa partisipan. Observasi non partisipatif melibatkan melakukan observasi untuk mengumpulkan data dan informasi dari lapangan tanpa ikut serta dalam proses observasi, sehingga peneliti tidak menjadi bagian dari lingkungan sosial/ organisasi yang diamati. Observasi non-participating dalam penelitian ini adalah mengamati bagaimana bentuk kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD)

Muhammadiyah Nirlan Yogyakarta. Dari pengamatan yang peneliti lakukan, peneliti melihat semuanya sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nirlan Yogyakarta.

Keempat, Wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Wawancara adalah proses percakapan yang membangun informasi tentang orang, peristiwa, kegiatan, organisasi, dan motif. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam adalah kegiatan wawancara yang tidak memilih alternatif jawaban dan dilakukan untuk mengumpulkan dan menggungkap informasi yang diperlukan dari seorang informan (Barlian, 2016). Wawancara mendalam digunakan karena dalam penelitian ini peneliti ingin mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan spesifik sehingga dapat menjawab berbagai pertanyaan terkait masalah yang ingin diketahui. Wawancara dilakukan dengan informan yang termasuk dalam informan penelitian.

Wawancara mendalam dalam buku ini digunakan untuk memberikan jawaban tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nirlan Yogyakarta. Sebelum melakukan wawancara, pewawancara harus terlebih dahulu menyiapkan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi apa yang ingin ditanyakan kepada informan tentang masalah yang sedang diselidiki. Wawancara ini dilakukan secara terbuka agar peneliti dapat menjalin hubungan yang baik dengan informan.

Ketiga. Dokumentasi. Penelitian dokumenter merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada hakekatnya penelitian dokumenter merupakan metode yang digunakan untuk menelaah data historis. Melalui literatur, peneliti dapat memperoleh data dari banyak sumber kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta.

16

Kempat. Unit analisis. Unit analisis adalah hal-hal yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Unit analisis adalah pencarian yang dapat berupa objek, individu, kelompok, wilayah dan beberapa kali, tergantung pada objek pencarian yang akan dipelajari, menentukan unit analisis untuk dideteksi oleh peneliti, dan ditentukan masalah penelitian. Unit analisis ini berkaitan dengan subjek dan objek penelitian, unit analisis meliputi individu, pemuda, komunitas dan organisasi. Oleh karena itu, mengenai unit analisis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan unit analisis kelompok karena dalam penelitian ini ingin melihat kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta.

Kelima. Analisis data. Metode pengolahan dan analisis data yang akan peneliti lakukan adalah dengan menggunakan model analisis interaktif. Menguji keabsahan data dilakukan dengan uji kredibilitas, uji transferability, uji dependability, uji kredibilitas (Rifa, 2019), (Tuti Khairani Harahap, & Made Indra P, 2021). Model analisis data akan dilakukan dengan: (1) Reduksi data. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi kemudian akan direduksi. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pengelompokan data. Minimisasi data dapat dipahami sebagai seleksi, abstraksi, dan transformasi yang tidak sesuai dengan permasalahan dalam menjelaskan

kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Ntikan Yogyakarta. Kemudian, data yang diperoleh selama penelitian dapat dituliskan secara rinci dalam laporan lapangan. Laporan lapangan dipersempit, dirangkum dan dipilih poin-poin utama kemudian diokulasikan pada hal-hal yang penting. (2). Penyajian data. Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Hal ini dimungkinkan untuk menyajikan data yang diperoleh dari informasi tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Ntikan Yogyakarta. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan teks naratif. (3). Kesimpulan tentang data. Setelah data dideskripsikan, langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan. Kesimpulan diambil untuk mendapatkan fakta yang jelas tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Ntikan Yogyakarta.

Kemudian, Jadwal dan Lokasi Kajian. Riset ini dilakukan pada 11 Agustus 2022 sampai 10 November tahun 2022. Lokasi ini dipilih karena didasarkan lokasi sekolah yang berada di kota Yogyakarta dengan sekolah yang terakreditasi A dan menjadi sekolah unggulan. Sekolah memiliki siswa berjumlah 676 siswa pada tahun 2021-2022, ditambah lagi pesertanya perkembangan sarana prasarana dengan memiliki 5 kampus yaitu kampus 1 yang terletak di Jln. Kraton untuk KIM, kampus 2 yang terletak di komplek Masjid Sulthonain, kampus 3 yang terletak di komplek Masjid Al Ibrahah, kampus 4 yang terletak di komplek Masjid Mubtamin, dan kampus 5 yang terletak di dekat Gwangan.

D. Kerangka Pembahasan

Urutan buku ini terdiri dari lima bab. Bab I sebagai pendahuluan, berisi latar belakang, Perihal Kompetensi Kepala Sekolah dan Mutu Pendidikan dalam Literatur, uraian perihal proses kajian, dan kerangka pembahasan. Bab II: Perihal Kompetensi Kepala Sekolah & Mutu Pendidikan; berisi terkait Memahami Makna Kompetensi Kepala Sekolah, Apa Itu Mutu Pendidikan?, dan Menyudahi Perihal Makna Kinerja Guru. Bab III: Gambaran Umum Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Ntikian Yogyakarta; meliputi *Snapshot* Geografi SD Muhammadiyah Ntikian Yogyakarta, *Historisitas* SD Muhammadiyah Ntikian Yogyakarta, dan Perihal Kondisi Para Guru, Pegawai, dan Siswa. Bab IV: Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Ntikian Yogyakarta; meliputi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Ntikian Yogyakarta, Kreativitas Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Ntikian Yogyakarta, dan *Perdukungan dan Penghambatan* Strategi Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Ntikian Yogyakarta. Diakhiri bab V: Sebagai penutup, berisi kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

PERIHAL KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DAN MUTU PENDIDIKAN

A. Memahami Makna Kompetensi Kepala Sekolah

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi pada dasarnya merupakan ciri (ciri khas) orang yang memiliki otoritas, yaitu orang yang memiliki keterampilan, kekuasaan (abunty), wewenang, (otoritas), keterampilan (skill), pengetahuan, dan lain-lain untuk melakukan apa yang diperlukan (Abd. Majid, 2016). Kompetensi dapat berupa tujuan, program, konsep-diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku setiap permasalahan yang dapat diukur atau dihitang dengan jelas dan dapat dihindarkan untuk membedakan secara gamblang seorang pelaku unggul dari seorang pelaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang pelaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif (Pryantoro, 2022), (Husayain, 2013).

Peran kepala sekolah tidak hanya mampu melaksanakan pembinaan administratif saja, melainkan juga mampu melakukan pembinaan profesionalitas dengan meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (Alya Adelia Safina Putri Yana, Muhammad Thamin Hidayat, Muhammad Sukrin Djazilan, 2021), (Harun & Syahmadin, 2022).

1

Memorandem Peraturan Menteri Pendidikan No. 13 Tahun 2007 menjelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah ada lima, kompetensi yang dimiliki dan harus ditingkatkan, lima kompetensi yang ada adalah kompetensi manajerial, kompetensi kepribadian, kompetensi kewirausahaan, kompetensi sosial, kompetensi supervisi (Sudibyo, 2007). Indikator Kepala Sekolah efektif secara umum dapat ditinjau dari tiga hal pokok sebagai berikut: pertama, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga, senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas (Alya Adelia Salrina Putri Yana, Muhammad Thamin Hidayat, Muhammad Sakron Djarlan, 2021).

6

Kompetensi secara umum diartikan sebagai cakupan, kesanggupan, kesanggupan. Keterampilan merupakan faktor penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang prima. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi (Abd. Mufid, 2016). Penentuan keterampilan yang dibutuhkan untuk membuat organisasi sekolah dapat dilakukan dengan cara: (a). Memahami tujuan atau visi organisasi dan langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. (b). Mengidentifikasi posisi kunci dalam organisasi. Pekerjaan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja organisasi sekolah. Selanjutnya, tentukan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang hal yang sebaiknya dilaksanakan dan dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan, sehingga seseorang bendaknya memiliki kemampuan, dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang disesuaikan

dengan bidang pekerjaan dan keahlian (A. Susdiana, 2015).

Sehingga kompetensi merupakan keterampilan atau kemampuan setiap orang untuk melakukan tugas di tempat kerja, ketika kemampuan ini didasarkan pada faktor fisik dan intelektual, baik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang ada pada pekerja yang sukses dengan hasil yang baik, mungkin terkait dengan kinerja pribadi dalam performa kerja.

1

2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, kompetensi yang harus dimiliki meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kelima kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh kepala sekolah bila ingin tetap menjaga kualitas sekolahnya tetap berjalan baik serta peningkatan kualitas peserta didik di sekolah yang dipimpinnya (Pryantoro, 2022).

Kompetensi kepala sekolah merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan oleh kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Rahmi, 2018).

Kepala sekolah adalah kepala bidang pendidikan. Dalam kapasitasnya sebagai penyelenggara pendidikan resmi, kepala sekolah diangkat dan diangkat secara resmi

untuk bertanggung jawab atas pengelolaan pengajaran, staf, siswa, gedung dan gelang (sarana), dan prasarana, keuangan dan hubungan antara lembaga pendidikan dan lembaga pendidikan, masyarakat, selain fungsi pengawasan, pendidikan dan pengajaran (Ismail, 2022).

14 Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang manajerial artinya kepala sekolah memegang peranan dalam hal-hal teknis, meliputi teknik perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian yang harus dilakukan dengan benar dan maksimal atau dengan kata lain manajemen yang baik di sekolah (Yuliana, 2021), (Perdani, 2018).

Kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam mencapai sebuah visi atau 17 angka atau tujuan yang ditetapkan (Marbawi, 2016). Kompetensi manajerial meliputi melakukan penyusunan rencana sekolah, memimpin sekolah secara optimal, pengelolaan terhadap sekolah, guru dan pegawai serta siswa, dan pemanfaatan teknologi guna kemajuan sekolah (Dowam, Adolf Bastian, 2022).

Kompetensi manajerial merupakan salah satu kompetensi yang dibutuhkan kepala sekolah sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Gelar (Ananda, 2018). Sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

Bertama, membuat rencana sekolah/ madrasah untuk tingkat rencana yang berbeda, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Perencanaan induk dan semua kebijakan pendidikan nasional sebagai dasar perencanaan sekolah, baik perencanaan strategis, rencana operasional, rencana tahunan maupun penganggaran pendapatan sekolah.
- b) Mampu merumuskan rencana strategis pengembangan sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional secara keseluruhan melalui pendekatan perencanaan strategis, strategi dan proses yang mengamati prinsip-prinsip rencana pendidikan nasional strategi yang baik.
- c) Mampu merencanakan kegiatan pengembangan sekolah berdasarkan rencana strategis yang memiliki pendekatan strategis dan proses penyusunan rencana operasional berpedoman pada prinsip-prinsip perencanaan operasional yang baik.
- d) Mampu merumuskan rencana pengembangan sekolah tahunan berdasarkan rencana tindakan, melalui pendekatan strategis dan proses perencanaan tahunan yang mengamati prinsip-prinsip rencana tahunan yang baik.
- e) Kemampuan merencanakan anggaran pendapatan dan belanja sekolah berdasarkan rencana tahunan yang telah ditetapkan, melalui pendekatan dan strategi serta penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja yang diarahkan dengan berpedoman pada prinsip-prinsip penyusunan yang baik.
- f) Kemampuan merencanakan program operasional berdasarkan rencana dan rencana anggaran tahunan yang telah disusun, melalui berbagai pendekatan, strategi dan proses perencanaan. Perencanaan program yang aktif

berpedoman pada prinsip-prinsip perencanaan program yang baik.

- g) Kemampuan menyusun proposal bisnis melalui pendekatan strategi dan proses penyusunan perencanaan program bisnis yang mengartut prinsip-prinsip penyusunan proposal yang baik.

Kelua, mengembangkan lembaga pendidikan/madrasah sesuai kebutuhan. Dengan rincian sebagai berikut.

- a) Menguasai teori dan seluruh kebijakan pendidikan nasional di lembaga/organisasi pendidikan sebagai dasar pelaksanaan program kelembagaan dan ekstra kurikuler sekolah.
- b) Kemampuan untuk mengembangkan struktur organisasi formal lembaga pendidikan yang efektif seperti yang dipersyaratkan melalui metode, strategi, dan proses organisasi yang baik.
- c) Mampu menyusun urutan tugas pokok dan fungsi masing-masing unit kerja melalui pendekatan, strategi, dan proses organisasi yang baik.
- d) Mengatur staff sesuai kebutuhan.
- e) Kemampuan mengembangkan prosedur operasi standar untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing unit kerja melalui metode, strategi, dan proses organisasi yang baik.
- f) Memiliki kemampuan mengelola guru dan tenaga kependidikan dengan prinsip memiliki kualifikasi, kapasitas, dan perantukan yang tepat.
- g) Mampu mengembangkan berbagai organisasi madrasah/ madrasah informal yang secara efektif mendukung penyelenggaraan organisasi sekolah/madrasah formal

sekaligus menjawab kebutuhan individu, minat dan bakat siswa dan tenaga kependidikan.

Ketiga, memfungsikan peran sekolah/madrasah dalam rangka pemanfaatan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal. Dengan rincian sebagai berikut:

- a) Kemampuan mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategis sekolah/madrasah kepada seluruh guru dan staff.
- b) Kemampuan untuk mengkoordinasikan guru dan staff dalam melaksanakan rencana induk untuk mencapai visi, memenuhi misi dan mencapai tujuan dan sasaran sekolah/madrasah.
- c) Mampu berkomunikasi, memberikan instruksi tugas, dan memotivasi guru dan staff untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan prosedur operasi standar yang ditetapkan.
- d) Kemampuan bekerja sama (teamwork) antar guru, antar staff dan antar guru dan staff untuk memajukan sekolah/madrasah.
- e) Memiliki kemampuan untuk membekali guru dan staff dengan keterampilan profesional sehingga dapat melihat sendiri apa yang harus dilakukan sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya.
- f) Kemampuan untuk membekali staff dengan keterampilan sehingga dapat melihat sendiri apa yang perlu diperbaiki untuk kemajuan sekolah.
- g) Kemampuan untuk memimpin pertemuan dengan guru, staff, orang tua dan administrator sekolah.
- h) Kemampuan mengambil keputusan dengan menggunakan strategi yang tepat.

g) Mampu menerapkan manajemen konflik.

Ketiga, mengelola perubahan dan perkembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif. Menciptakan lingkungan akademik/budaya dan madrasah yang kondusif dan kreatif untuk pembelajaran siswa, terkait pengelolaan guru dan staf dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, dengan rincian:

- a) Kemampuan merencanakan kebutuhan guru dan staff sejalan dengan rencana pengembangan sekolah.
- b) Memiliki kapasitas untuk merekrut dan menyeleksi guru dan staff sesuai kewenangan sekolah.
- c) Mampu mengelola kegiatan pelatihan, membina peningkatan profesional bagi guru dan staff.
- d) Memiliki kemampuan untuk merekrut dan mengangkat guru dan staff sesuai kewenangan sekolah.
- e) Mampu mengelola tunjangan guru dan staff sesuai kewenangan dan kapasitas sekolah.

Kelima, mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan rincian sebagai berikut:

- a) Kemampuan merencanakan kebutuhan fisik sekolah (perumahan, peralatan, perabot, tanah, prasarana) sesuai dengan rencana pengembangan sekolah/madrasah.
- b) Mampu mengelola penyediaan fasilitas seperti yang ditentukan.
- c) Kemampuan mengelola pemeliharaan fasilitas, baik pemeliharaan preventif maupun pemeliharaan keagaduan fasilitas sekolah.

- d) Mampu mengelola inventaris sarana dan prasarana sekolah/madrasah sesuai dengan sistem akuntansi yang berlaku.
- e) Mampu mengelola kegiatan sekolah.

Kemampuan mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat untuk mencari dukungan ide, sumber belajar, dan pendanaan sekolah/madrasah, dengan rincian:

- a) Kemampuan untuk merencanakan dalam kemitraan dengan pemerintah dan organisasi swasta dari masyarakat.
- b) Kemampuan bertindak untuk menerima dukungan dari pemerintah, sektor swasta dan organisasi masyarakat.
- c) Kemampuan untuk memelihara hubungan kerjasama dengan organisasi pemerintah, swasta dan masyarakat.

Ketajukan manajemen siswa dalam rangka penerimaan siswa baru, penataan dan pengembangan kapasitas siswa. Dengan rincian sebagai berikut:

- a) Mampu mengelola penerimaan siswa baru terutama dalam merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan pendaftaran sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- b) Mampu mengatur penataan dan pengelompokan siswa di kelas sesuai dengan maksud dan tujuan pengelompokan tersebut.
- c) Mampu menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling untuk membantu membentuk pembelajaran siswa.

- d) Mampu menyiapkan pelayanan yang dapat mengembangkan potensi siswa sesuai dengan kebutuhan, minat, bakat, kreativitas dan kemampuannya.
- e) Mampu menetapkan dan melaksanakan tata tertib sekolah/madrasah untuk menjaga kedisiplinan siswa.
- f) Kemampuan untuk mengembangkan sistem untuk melacak kemajuan belajar siswa.
- g) Kemampuan mengembangkan sistem penghargaan dan penerapannya bagi siswa berprestasi.

Kelompok, mengkaji pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan orientasi dan tujuan pendidikan nasional, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Menguasai tujuan nasional, tujuan pembangunan nasional dan tujuan pendidikan nasional, daerah dan daerah secara akurat dan komprehensif sehingga memiliki sikap positif terhadap pentingnya tujuan ini sebagai orientasi pendidikan dan mereka ahli menerjemahkannya ke dalam pendidikan tinggi keterampilan dan keterampilan dasar,
- b) Peserta didik memiliki pandangan yang adil dan memadai tentang hakikat, martabat, dan harga dirinya serta memiliki kemampuan untuk mengembangkan pelayanan pendidikan yang sesuai dengan hakikat, martabat, dan harga diri manusia.
- c) Kesadaran yang utuh, tepat dan benar tentang hakikat dan tugas profesional seorang guru sebagai pendidik.
- d) Menguasai kompleks isi program dan proses pengembangan program nasional untuk memiliki sikap positif terhadap keberadaan kurikulum nasional dalam proses pembaruan kurikulum dan tahu bagaimana

- menyertainkannya² ke dalam kurikulum nasional/kurikulum lembaga pendidikan.
- e) Mampu menyusun rencana dan program studi yang sesuai dengan kapasitas lulusan.
 - f) Menguasai metode pembelajaran efektif yang dapat mengembangkan intelektual, mental, dan emosional sesuai dengan materi pembelajaran.
 - g) Kemampuan mengelola sumber belajar dan kegiatan pengembangan perangkat pembelajaran sekolah/madrasah untuk mendukung pembelajaran yang aktif, kreatif, produktif dan menyenangkan.
 - h) Menguasai teknik penilaian hasil belajar dan menerapkannya dalam pembelajaran.
 - i) Mampu menyelenggarakan program pelatihan tahunan dan setengah tahunan.
 - j) Mampu mengatur penyusunan jadwal studi selama semester.
 - k) Mampu melakukan monitoring dan evaluasi program pembelajaran dan melaporkan hasil kepada stakeholder sekolah/madrasah.

Kelebihan, pengelolaan keuangan sekolah/madrasah sesuai prinsip pengelolaan yang¹³ bertanggung jawab, transparan dan efektif, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Kemampuan merencanakan kebutuhan keuangan sekolah/madrasah sejalan dengan rencana pengembangan sekolah/madrasah, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b) Kemampuan mencari sumber dana, terutama sumber dana non sekolah dan sumber karir sekolah.

- c) Kemampuan untuk mengkoordinasikan pengeluaran keuangan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang atau dasar prinsip prioritas dan efisiensi.
- d) Mampu mengkoordinasikan kegiatan pelaporan keuangan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang.

Kepala manajemen pelaksana sekolah/madrasah untuk mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Mampu menangani pengelolaan surat masuk dan surat keluar sesuai dengan pedoman surat menyurat yang berlaku.
- b) Kemampuan mengelola operasional sekolah/madrasah, termasuk manajemen akademik, sarana/prasarana siswa, keuangan dan hubungan sekolah/madrasah-masyarakat.
- c) Mampu mengelola repositori sekolah/madrasah, baik repositori dinamis maupun repositori lainnya.
- d) Mampu mengelola dan menyelenggarakan kegiatan akreditasi sekolah sesuai dengan prinsip keterbukaan dokumen dan bukti otentik.

Kepala, pengelolaan unit layanan sekolah/madrasah luar biasa dengan mendukung pembelajaran dan kegiatan siswa di sekolah/madrasah, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Memiliki kemampuan mengelola laboratorium sekolah/madrasah agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan belajar siswa.

- h) Mampu mengelola bengkel sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan pembelajaran keterampilan siswa.
- i) Kemampuan untuk mengelola masalah kesehatan sekolah/madrasah dan layanan serupa untuk membantu siswa dalam layanan medis yang diperlukan.
- j) Mampu mengelola kantin/kantin sekolah berdasarkan prinsip kesehatan, gizi dan ketertarikan.
- k) Mampu menjalankan koperasi sekolah/madrasah yang merupakan unit usaha sekaligus sumber belajar bagi siswa.
- l) Kemampuan mengelola perpustakaan sekolah/madrasah dengan menyiapkan sumber belajar yang diperlukan bagi siswa.

Kedua belas, sistem informasi manajemen sekolah/madrasah untuk mendukung pengembangan program dan pengambilan keputusan, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Kemampuan mengembangkan prosedur dan mekanisme layanan sistem informasi.
- b) Mampu menyusun format database sekolah/madrasah sesuai kebutuhan.
- c) Mampu mengkoordinir pembangunan database sekolah sesuai kebutuhan pendataan sekolah/madrasah.
- d) Mampu menyetor database untuk perencanaan program pengembangan sekolah/madrasah.

Ketigabelas, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meringkaskan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengelolaan sekolah;
- b) Mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, baik sebagai sumber belajar maupun sebagai alat pembelajaran.

Kemutabelas, memantau, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan program sekolah/madrasah dengan prosedur yang sesuai dan merencanakan tindak lanjut, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Standar kinerja untuk program pendidikan dapat ditetapkan yang dapat diukur dan dievaluasi.
- b) Kemampuan untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program pendidikan dengan menggunakan teknik yang tepat.
- c) Kemampuan menyusun laporan sesuai dengan standar pelaporan pemantauan dan evaluasi.

Keterampilan manajerial kepala sekolah (Setrawan & Sarnosa, 2021) adalah kunci keberhasilan pendidik, staff kependidikan, semua staff dan warga sekolah. Seperti halnya kepala sekolah, setiap bawahan harus mengandalkan hatinya untuk tunduk kepada atasan dengan rasa tanggung jawab dan pertimbangan yang wajar. Untuk mendukung kinerja guru, dapat mengacu pada Permendiknas No. 41/2007 tentang standar proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan tentang penyelenggaraan pembelajaran di lembaga pendidikan. Standar proses meliputi tugas pokok yang perlu dilakukan guru seperti: (1) merencanakan proses

pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran dan (4) supervisi pembelajaran.

Pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinan sekurang-kurangnya harus memiliki persyaratan atau ciri-ciri sebagai berikut: Takut akan Tuhan Yang Maha Esa, sangat cerdas, berpengetahuan luas baik teori maupun praktik, perawakannya kuat, percaya diri, mampu menjadi bagian dari kelompok, adil dan bijaksana, tegas dan inisiatif, mampu mengambil keputusan, stabil secara emosional, fisik dan mental sehat, berprestasi maju (Setiadi & Armar, 2022).

Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh bermacam metode seorang atasan membagikan tugas dan tanggung jawab wewenang sesuai kedudukan, serta metode untuk menolong bawahan nya (Arifin & Hasanah, 2021). Gaya itu antara lain *directing*, *coaching*, *supporting*, dan *delegating*. *Directing* ialah gaya yang tepat bila dihadapkan dengan kewajiban yang kompleks dan membagikan aturan-aturan serta cara yang perinci (A & Rehan, 2022). Begitu juga kepemimpinan dalam Islam yang merupakan suatu kegiatan dalam menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah (Abdullah, 2015).

Tentunya kepemimpinan dalam pendidikan agama Islam yang bermutu menjadi salah faktor penting yang dapat mendorong, memobilisasi, menggerakkan, mengorganisir, dan memanfaatkan sumber daya lembaga pendidikan agama Islam yang ada dilembaganya untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran lembaga pendidikan agama Islam (Jaja Jahari, 2022), (Rusdiana, 2019).

Pemimpin mempunyai tugas untuk mengarahkan dan mengendalikan secara detail dan spesifik, serta mengendalikan hubungan internal dalam kelompok, karena pada dasarnya dalam suatu kelompok selalu ada interaksi. Pemimpin seharusnya menjadi orang yang mengamati dan

mengontrol kelancaran hubungan yang terjadi (Hamdan Diansyah, 2014).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Bairi, 2013). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan yang dimiliki untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerja sama dalam suatu lembaga/organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Matakhbar, 2014).

Pemimpin adalah orang yang bisa bergerak pengikut tidak bekerja sendiri, tetapi membutuhkan elemen kepemimpinan lainnya (Badevi, 2017): a) Pemimpin, yaitu mereka yang memiliki kemampuan menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus memiliki visi, semangat, karakter, integritas dan kompetensi yang tinggi b) Mobilitas, khususnya bagaimana seorang pemimpin menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi c) Pengikut, yaitu orang-orang yang berada di bawah kekuasaan atau kedudukan pemimpin. d) Tujuan yang baik, yaitu apa yang ingin dicapai oleh organisasi. e) Organisasi, dimana aparatur pengelola berada.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dan bahkan sangat penting dalam berfungsinya aparatur pemerintah. Untuk alasan ini, pengambilan keputusan harga berusaha untuk menempatkan agen di tingkat layanan tertentu berdasarkan keterampilan yang dibutuhkan oleh analisis pekerjaan. Oleh karena itu, diharapkan sumber daya manusia tidak hanya bertahan tetapi juga menciptakan kinerja secara keseluruhan (Shaleh, 2018).

Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan berdasarkan kemampuan dan kepribadian terpelukannya. Dengan lain, pemimpin secara intrinsik antusias mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Mengingat kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam memalarkan tugas dan fungsinya, organisasi kemungkinan besar akan berhasil secara efektif untuk mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat perilaku seseorang hal itu dilakukan untuk mengubah dan mempengaruhi pemikiran sehingga orang tersebut mau mengikuti instruksi dan instruksi yang diberikan. Dalam hal ini, sifat gaya kepemimpinan tidak statis (tetapi) tetapi dinamis, yang dapat berubah tergantung pada keadaan sekitar, budaya, sosial, interaktif. Dalam manajemen pendidikan, lembaga, kepala sekolah harus dominan dalam gaya kepemimpinan yang ada atau bahkan dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Mengamati perubahan positif dalam dunia pendidikan di sekolah tentunya banyak dipengaruhi oleh kebijakan dari kepala sekolahnya yang mampu mengembangkan kompetensi. Bagi kepala sekolah, hal tersebut sudah di atur berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Kepala Sekolah/Madrasah, ada lima kunci kompetensi, memerlukan perbaikan terus-menerus. Kelima keterampilan tersebut adalah Kepribadian, Manajemen, Kewirausahaan, Pengawasan, dan Masyarakat. Tahun ini, ada saling ketergantungan dalam manajemen sekolah dan keterlibatan masyarakat diperlukan.

B. Apa Itu Mutu Pendidikan?

Mutu pendidikan (MP) di sekolah terdiri dari kualitas input siswa yang ditunjukkan oleh potensi siswa (PS), kualitas pengalaman belajar yang ditunjukkan oleh kompetensi profesional guru (KP), dan kualitas penggunaan fasilitas pembelajaran (FB), adalah fungsi dari) dan budaya sekolah (SB), yang mencerminkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah (Asrohah, 2013).

Oleh karena itu, mutu pendidikan adalah tingkat sejauh mana suatu produk atau layanan memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan internal dan eksternal dengan biaya yang dapat dicapai/dikurangi (terjangkau). Keterjangkauan biaya adalah fungsi mengulangkan pemborosan dalam produksi dan pengiriman produk dan layanan (Jamsahudin, 2017).

Pendidikan berkualitas dan bermutu yang mudah dibaca melalui perolehan nilai yang diperoleh sebagai hasil tes atau ujian. Suatu sekolah dianggap bermutu jika sebagian besar atau seluruh siswanya memperoleh nilai atau nilai yang baik dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. pengakuan Tidak masalah jika nilai atau angka dikurangi dalam menyajikan pandangan belajar tentang hasil belajar yang awal dapat menjelaskan perubahan perilaku dan tingkat perolehan keterampilan dalam hal aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Dengan demikian, hasil pendidikan yang berkualitas memiliki nuansa kuantitatif dan kualitatif.

Jadi selain menjadi indikator seberapa banyak siswa yang pandai mendapatkan nilai tinggi, juga menjadi indikator seberapa baik kualitas pribadinya, siswa ditampilkan dalam Rasa percaya diri, kemandirian, disiplin, ketekunan dan ketekunan, keterampilan, akhlak yang baik, keimanan dan

ketakwaan, tanggung jawab sosial dan kebangsaan, rasa hormat.

Proses pendidikan dikatakan bermutu tinggi jika semua komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Unsur-unsur proses pendidikan adalah berbagai masukan, seperti bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan prasarana, dan sumber daya lainnya, serta menciptakan suasana yang kondusif. Sedangkan mutu pendidikan dalam konteks prestasi akademik adalah prestasi sekolah pada setiap periode tertentu. Prestasi atau prestasi akademik (*student performance*) dapat berupa hasil tes bakat akademik (misalnya Tes Umum, Ehta dan Ebtanas) (Riyosen Prati Triana, 2018). Bisa juga bidang lain seperti prestasi dalam olahraga, seni, atau keterampilan pekerjap berbagai seperti komputer, jenis teknis, layanan.

Ada banyak masalah dalam dunia pendidikan, seperti kualitas lulusan, kualitas pembelajaran, kualitas kurikulum, bimbingan dan pelatihan yang diberikan oleh guru, profesionalisme dan kualitas kinerja guru. Kualitas unsur-unsur di atas erat kaitannya dengan kualitas administrasi, sarana prasarana, pendanaan, sarana, media, sumber belajar dan lingkungan sekolah (Yusutria, 2019). Lingkungan pendidikan dan dukungan bagi pendidik. Semua kelemahan kualitas dan pendidikan ini menyebabkan kualitas lulusan yang buruk (Mutokhar, 2014).

Kualitas dan mutu pendidikan sebagai penilaian proses pendidikan meningkatkan persyaratan perwujudan dan pengembangan bakat siswa, serta penerapan standar akuntabilitas yang ditetapkan atas input, proses, dan output pendidikan di sekolah. Dalam upaya mewujudkan sekolah yang berkualitas, banyak faktor yang berperan dan salah satu peran terpenting adalah kepala sekolah. Kedudukan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di

sekolah merupakan figur sentral yang bertanggung jawab atas kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana serta informasi tidak akan dapat berperan secara optimal dalam mencapai tujuan sekolah tanpa pengelolaan kepala sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan sikap positif di segala bidang demi keberhasilan pendidikan dalam rangka peningkatan mutu atau mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan khususnya pada jenjang pendidikan dasar merupakan salah satu bidang yang dititikulasikan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sekolah dasar sebagai satuan pendidikan formal pertama bertugas mengembangkan sikap dan keterampilan dasar, serta membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan dasar.

C. Menyelami Perihal Makna Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

6

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan guru dalam suatu organisasi (sekolah) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah dengan tujuan untuk mencapai visi, misi dan tujuan guru, sah secara hukum, tidak melanggar hukum, dan beretika (Abd. Mujiid, 2016)

Kinerja guru suatu kemampuan seseorang dalam mendidik, mengarahkan, membimbing, mengajarkan, memantapkan peserta didiknya terhaliknya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan. Kompetensi seorang guru akan terlihat dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diukur melalui indikator evaluasi tertentu tertentu (Tustiyana Windiyani, Dafang Kurnia, 2020). Kinerja guru juga

merupakan sesuatu yang harus dilakukan guru dan sangat bergantung pada kemampuan guru, konteks di mana guru bekerja, dan kemampuan untuk menerapkan keterampilan mereka pada waktu tertentu (Fauzi, 2018).

Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesional sesuai dengan bidang profesi yang ditugaskan, yang dapat diukur melalui gaya kerja guru dalam proses pembelajaran dan atau sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Persyaratan melaksanakan tugas secara profesional menunjukkan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional dan merupakan jabatan profesional yang tidak dapat diembus oleh satu orang saja.

Selain itu, kinerja guru berudaknya dengan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran siswa. Kapasitas pribadi adalah kapasitas kepribadian yang kuat dan merupakan sisi tabladan yang murni, berakhlak mulia, arif dan bijaksana bagi peserta didik (Yusatria, 2017). Kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai suatu mata pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, guru lain, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar (Aranda, 2018).

Efektivitas kinerja seorang guru tercermin dari tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas, profesi dan etikanya. Singkatnya, kinerja guru adalah hasil kerja nyata guru, yang dinyatakan dalam pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang tercermin dalam penampilan, tindakan, dan

kinerjanya dalam belajar.

Kinerja guru terkait dengan tugas merencanakan, mengelola pembelajaran dan menilai hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu merancang pembelajaran sesuai dengan kondisi lapangan. Sebagai administrator, guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk belajar siswa, dan sebagai evaluator, guru harus mampu menilai kerapian prestasi akademik siswa.

6

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru ditentukan oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal (Abd. Majid, 2016). Pertama, Faktor-faktor tersebut adalah Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal) antara lain: (a). Tingkat pendidikan (b). Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan (c). Waktu kerja dan pengalaman kerja. (d). Tingkat kebahagiaan. (e). Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani. Kedua, Faktor yang berasal dari luar guru (eksternal) antara lain: (a). Gaji dan tunjangan yang diterima. (b). Ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran. (c). Manajemen primer. (d). Kegiatan pelatihan dilakukan pelatihan. (e). Keterlibatan masyarakat.

6

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk mencapai prestasi yang baik, guru juga harus ditunjang dengan keterampilan yang baik. Tanpa keterampilan yang baik, seorang guru tidak akan dapat berprestasi dengan baik. Ada sepuluh lomba dasar yang harus dikuasai guru, antara lain (Abd. Majid, 2016): (1) penguasaan materi/materi pembelajaran; (2) mengelola program akademik; (3) pengelolaan kelas; (4) pemanfaatan

fasilitas dan sumber belajar; (5) menguasai dasar-dasar pedagogis; (6) mengelola interaksi belajar; (7) menilai hasil belajar siswa; (8) akreditasi fungsi dan layanan bimbingan dan konsultasi; (9) akreditasi dan organisasi manajemen sekolah; dan (10) memahami dan menginterpretasikan hasil penelitian untuk tujuan tertentu.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari guru itu sendiri. Faktor eksternal meliputi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja, dan hubungan dengan warga sekolah lainnya (Dawara, Adulf Bastian, 2022). Kualitas guru sangat bergantung pada sistem pendidikan karena pendidik harus selalu mengembargoikan pendekatan baru yang lebih efektif dan lebih efektif untuk memberikan pengalaman belajar (Ujanto Sreggih Prayitno, Faridah Alawiyah, 2017).

Satu di antara cara untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerja guru antara lain kepemimpinan kunci, kompetensi, disiplin guru, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Guru merupakan suatu profesi profesional dimana guru harus **6** terasa sebaik mungkin dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang profesional, sudah menjadi tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pembina untuk dapat mempengaruhi anak didiknya. Dalam hal ini, guru harus dapat terus meningkatkan kinerjanya, yang merupakan modal keberhasilan pendidikan.

3. Efektivitas Kerja & Kualitas Kinerja Guru

Guru memegang peranan penting dalam mempersiapkan generasi masa depan melalui perannya sebagai pelaksanaan pendidikan yang bermutu agar siap menghadapi tantangan dari generasi sebelumnya (Oktaviani & Kristiantari, 2021), (Romadhoni & MS, 2021), (Ahmad Nurhasanah & Sulistyana, 2015). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang, menurut Sumarno menyebutkan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu 1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilahirkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari seorang pendidik, dan 3) tingkat motivasi pekerja. Dimensi kinerja guru merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif dari pada kuantitatif yang terukur (Nadeak, 2022), (Janawi, 2019).

Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subjektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi (Khoerul Anwar et al., 2022).

Kualitas kinerja guru dalam mendidik peserta didik sangat menentukan kemajuan pendidikan suatu bangsa (Mohamad Aso Samudra, 2021). Berbagai analisis dari hasil penelitian menunjukkan peran dan taktik guru dalam menjamin keberhasilan pendidikan di tanah air, termasuk juga keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah wajib menjabarkan kemampuannya dalam kompetensi profesional untuk pengembalian tugas-tugas operasional di lingkungan sekolah (Kharisma et al., 2022).

Efektivitas kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dilihat berdasarkan benar atau tidaknya tugas guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan demikian, efektivitas kinerja guru tentunya sejauh mana kehati-hatian guru dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan benar dan semua sumber daya dan dana digunakan secara wajar dengan memperhatikan perencanaan pembelajaran, penyajian pembelajaran, penilaian kinerja dan motivasi belajar.

4. Guru Profesional

Guru profesional adalah guru dengan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas belajar mengajar. Dengan kata lain, guru profesional merupakan orang yang memiliki kompetensi dan keahlian khusus di bidang pengajaran, untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Sebuah tim guru profesional yang terdidik dan terlatih. Selain itu, guru yang profesional adalah guru yang berkualitas dan kompeten dimana kompetensi guru meliputi (Siliy, 2018): (a) Kemampuan guru dalam melaksanakan program belajar mengajar, (b) Penguasaan mata pelajaran oleh guru, (c) Kemampuan guru dalam melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (d) Kemampuan menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Jadi, untuk menjadi seorang profesional perlu menyatukan konsep kepebadian dan integritas, kemudian berpegang pada keterampilan/keahlian. Bagi guru profesional yang diuntut untuk memahami sepenuhnya tugas pokok dan fungsi guru, dengan meningkatnya pemahaman maka efektifitas tugas profesional guru juga akan meningkat.

Guru merupakan faktor penting dalam sebuah proses pendidikan. Guru adalah agen komersial dari lembaga pendidikan.⁹ Guru dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Guru sebagai tenaga kependidikan memiliki peran yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Guru tidak hanya mengajar atau memberikan pengetahuan. Guru juga harus mampu menasihati, mencontoh, melatih siswa dan melayani masyarakat, dan melakukan tugas administrasi lainnya (Masrum, 2021a).

Kedudukan guru sebagai profesional untuk berprestasi sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertakwa, berakhlak mulia, dan berdaya sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.¹¹ Warga negara. Pengakuan gelar profesi guru dilakukan dengan sertifikasi pendidik. Akreditasi yang sama juga berlaku bagi tenaga kependidikan lainnya dengan kualifikasi profesional, meskipun persyaratan sertifikasinya tidak selalu sama dengan sertifikasi guru yang dipersyaratkan oleh guru.

Guru profesional merupakan suatu ketertarikan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab serta sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur lain di antaranya yaitu kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin), kekuatan dari luar, dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang nantinya akan melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang, sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan (Sidiq, 2018).

Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing dan berkomunikasi dengan bawahan. Hal ini juga erat kaitannya dengan bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk melakukan aktivitas dan meningkatkan kinerja sesuai dengan kebutuhan pemimpin.

BAB III

GAMBARAN UMUM SEKOLAH DASAR (SD) MUHAMMADIYAH NITIKAN YOGYAKARTA

A. *Snapshot* Geografis SD Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta

Sekolah Dasar Muhammadiyah Nitikan, Kelurahan Sempolan, Kecamatan Umbulharjo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sekolah Dasar Muhammadiyah Nitikan menempati lima gedung. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan bahwa lokasi sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta itu ada lima lokasi, yaitu Pertama, beralamat di Kramon dengan spesifikasi kelas 1A-1D, 6A-6D, dan 3A-5D. Kedua, beralamat di Sulihorain dengan spesifikasi kelas 3A-3D, dan 5B-5C. Ketiga, beralamat di Al-Jahil dengan spesifikasi kelas 4A-4C. Keempat, beralamat di Muhajirin dengan spesifikasi kelas 2A-2D. Kelima, beralamat di Gwangan dengan spesifikasi 1E-3E. Namun, di dalam buku ini sekolah yang diteliti yang menempati gedung pertama beralamat di Kramon kelas 1C. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

HAB III: GAMBARAN VISUM REKTA AIR TERKAR (201)



Gambar 1. Rongkon 1



Gambar 2. Rongkon 2



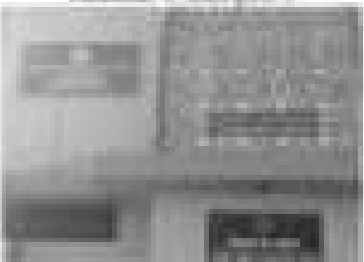
Gambar 3. Rongkon 3



Gambar 4. Rongkon 4



Gambar 5. Rongkon 5



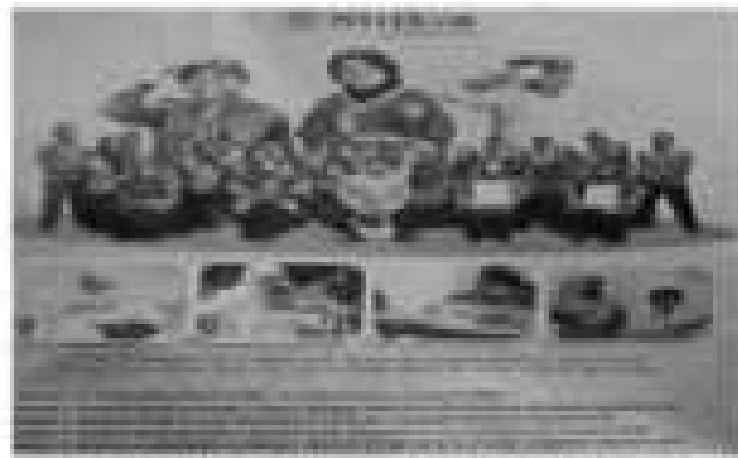
Gambar 6. Rongkon 6



Gambar 7. Rongkon 7



Gambar 8. Rongkon 8



Gambar 8. Foto Media Guru beserta siswa, kegiatan di lingkungan kelas

Mempermudah pemahaman akan lokasi Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitisari Yogyakarta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.

Lokasi Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitisari Yogyakarta

No.	Kelompok	Alamat
1	Kelompok 1	R. Klaten Nitisari 414 417 RT. 04. RW. 11 Kecamatan, Umbulharau, Yogyakarta. (Ward, Foto 0174, 0175 dan 0176)
2	Kelompok 2	Kelompok Masjid Nitisari, R. Masjid Nitisari Nitisari 418 419 RW. Nitisari, Umbulharau, Yogyakarta. (Ward)
3	Kelompok 3	Kelompok Masjid Al-Falaah, Nitisari, Nitisari 415 417 RT. 04. RW. 04, Umbulharau, Yogyakarta. (Ward)
4	Kelompok 4	Kelompok Masjid Al-Muhajirin, R. Gunung RT. 02. RW. 12, Nitisari 414 415 Kecamatan Umbulharau, Yogyakarta. (Ward)
5	Kelompok 5	SD Muhammadiyah Nitisari RT Gunung Nitisari RT. 02 RW. 04 RT. 04 RW. Gunung Umbulharau, Yogyakarta. (Ward)

Identitas Sekolah Dasar Nitiikan Yogyakarta:

Nama Sekolah	: SD Muhammadiyah Nitiikan
NPSN	: 69830190
jenjang Pendidikan	: SD
Status Sekolah	: Swasta
Alamat Sekolah	: Kramis Nitiikan UHL6 RT.45 RW. 11
Nomor Telepon	: 027428870668
Kode Pos	: 55162
Kelurahan	: Soremtan
Kecamatan	: Kec. Umbulharjo
Kabupaten/ Kota	: Kota Yogyakarta
Provinsi	: Prov. D.I Yogyakarta
Negara	: Indonesia

B. Historisitas SD Muhammadiyah Nitiikan Yogyakarta

Sejarah singkat tentang sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitiikan Yogyakarta dapat diketahui dari hasil wawancara dengan kepala sekolah yaitu pak Sojan, yang menjelaskan bahwa sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitiikan Yogyakarta awalnya merupakan kelas jush dari sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Sopen sejak 1 Juni Tahun 2001, nama sekolah waktu itu SD Muhammadiyah Sopen Nitiikan. Awal berdirinya sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitiikan menempati sekolah Negeri yang sudah di tutup dan kemudian menjadi sekolah dasar (SD)

Muhammadiyah Nitikan kampus 2, secara bertahap siswa di sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan semakin tahun bertambah dari pertama berdiri yang siswanya 72 dan berkembang dan sekarang mempunyai 682 siswa, sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Saper di Nitikan berlangsung cukup lama dari 2003-2015 dan mulai mandiri dari tahun 2015 dengan nama sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta dan mandiri nya baru berlangsung 6 tahun.

Sehingga dapat dipahami berdasarkan dari pengamatan bahwa sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan sekarang mempunyai peluang untuk bisa bersaing dengan atas nama sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan sendiri, termasuk akreditasi pada 2016-2017 terbaik di kota Yogyakarta dan 4 besar di kota Yogyakarta. Pimpinan sekolah SD Muhammadiyah Nitikan yaitu Kepala Sekolah Bapak Sofjan yang sudah menjabat sebagai kepala sekolah dari awal berdirinya SD Muhammadiyah Nitikan yaitu pada tahun 2015-Sekarang. Saat ini SD Muhammadiyah Nitikan memiliki lima gedung sekolah sebagai fasilitas untuk menampung siswa-siswa yang mendaftar di sekolah tersebut.

Berdasarkan dari dokumentasi yang ada di brosur penerimaan siswa baru tahun 2022/2023, adapun visi dan misi SD Muhammadiyah Saper di Nitikan adalah sebagai berikut. Visi: Membentuk pribadi muslim yang unggul, berakhlak mulia, berbudaya, dan berwawasan global.

Misi: (1). Membentuk lingkungan pendidikan di sekolah yang mampu menumbuhkan dan meningkatkan kualitas keagamaan siswa. (2). Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga siswa berkembang secara optimal, sesuai potensi yang dimiliki. (3). Memberikan kesempatan untuk mengembangkan aspek kognitif dan psikomotorik guna pembentukan insan pemecah masalah. (4). Mengembangkan kemampuan dan mengaktualisasikan

potensi sesuai talenta dan minat siswa dalam semua bidang, baik akademik maupun non akademik. (5). Melakukan pembinaan siswa secara individual dalam segala bidang/cabang baik akademik maupun non akademik. Adapun motto Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nilikan Yogyakarta adalah: "Berakhlakul Karimah, Berbudaya, Berprestasi dan Berwawasan Lingkungan"

C. Perihal Kondisi Para Guru, Pegawai, dan Siswa

1. Kondisi Guru dan Pegawai

Kondisi guru di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nilikan Yogyakarta, yang berasal dari Tata Usaha (TU) sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nilikan Yogyakarta dalam dipahami pada tabel berikut:

Tabel 4.
Kondisi Guru dan Pegawai di SD Muhammadiyah Nilikan Yogyakarta 2021

No	Nama	Status Kepegawaian	Jenis PTK	Mengajar	Garis Tertentu
1.	Adrian Sidiq	Guru Honor Sekolah	Guru Administrasi Sekolah		SMA Nilikan
2.	Agus Wahyudi	GTY PTK	Guru Administrasi Sekolah		SMA Nilikan
3.	Alifah Yuni Mahmudah	GTY PTK	Guru Mapel	Guru Kelas SMPN 8	S1
4.	Arini	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel	Psikologi Jaman, Orang, dan Kebudayaan, Guru Kelas	S2

3.	Adhining Savitri Santosojati	Tempat Honor Sekolah	Tempat Administrasi Sekolah		SD
4.	Asti Supriani	Tempat Honor Sekolah	Tempat Administrasi Sekolah		SD
5.	Ayu Septiana	Tempat Honor Sekolah	Tempat Administrasi Sekolah		SD
6.	Bahé Pudhawati	GITUPY	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
7.	Devi Asty Aam Yoko Dewi	GITUPY	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
8.	Dewi Nur Kusumawati	GITUPY	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
9.	Diah Prasasti	Guru Honor Sekolah	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
10.	Devi Vidi Istikomah	GITUPY	Guru Mapel	Penj. dan Bantuan Moral Kelas Bantuan Ekstern	SD
11.	Eti Mugi Hartono	GITUPY	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
12.	Eli Widyanti	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel	Penelitian Agensi Kelas	SD
13.	Eli Triana	GITUPY	Guru Mapel	Penelitian Agensi Kelas	SD
14.	Eva Wina Wibisono	GITUPY	Guru Mapel	Penelitian Asesmen Gubahan dan Evaluasi	SD
15.	Haruki	GITUPY	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
16.	Hari Nur Azzahra	Guru Honor Sekolah	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
17.	Hani Hartawan	Guru Honor Sekolah	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
18.	Inah Murni	GITUPY	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD
19.	Inah Masrikah	GITUPY	Guru Kelas	Guru Kelas SD NISLEB	SD

HARI II: GAMBARAN SUMBER HUKUM AIR TANAH (20)

22.	Iskandar Dharmak	GTU/PTU	Timbang Administrasi Sekolah		SI
23.	Lia Suryanti	GTU/PTU	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam	SI
24.	Muning Triawan	GTU/PTU	Guru Kelas	Guru Kelas SD/MI/SLB	SI
25.	Nur Farida	Timbang Honor Sekolah	Timbang Administrasi Sekolah		SLB/Sekeloa
26.	Peguh Budi Prasetya	GTU/PTU	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam	SI
27.	Roha Purwaningsih	GTU/PTU	Guru Kelas	Guru Kelas SD/MI/SLB	SI
28.	Roni Nur Khusnati	GTU/PTU	Guru Kelas	Guru Kelas SD/MI/SLB	SI
29.	Rini Khusnati	Guru Honor Sekolah	Guru Kelas	Guru Kelas SD/MI/SLB	SI
30.	Sajati	GTU/PTU	Kepala Sekolah		SI
31.	Sari Hastuti	GTU/PTU	Guru Kelas		SI
32.	Sofia Marinda Lestari	Guru Honor Sekolah	Guru Kelas	Guru Kelas SD/MI/SLB	SI
33.	Sofia Juwandi	GTU/PTU	Guru Mapel	Guru Kelas SD/MI/SLB	SI
34.	Suzana	GTU/PTU	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam	SI
35.	Ti Rahayu	GTU/PTU	Guru Kelas	Pendidikan Jenjang Orang dan Kandungan	SI
36.	Yugma	GTU/PTU	Guru Mapel	Guru Kelas SD/MI/SLB	SI
37.	Wahyu Murnita Sholihah	GTU/PTU	Guru Kelas	Pendidikan Jenjang Orang dan Kandungan	SI
38.	Wahyu Nur Hidayat	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel	Guru Kelas SD/MI/SLB	SI
39.	Wahyu Puji Astuti	GTU/PTU	Guru Kelas	Seni dan Budaya	SI

40.	Yudi Sukri	GGY PTV	Guru Kelas	Guru Kelas SUKSES II	SI
41.	Yulian Bangun Purnama	Guru Kelas Sekolah	Guru Kelas	Guru Kelas SUKSES II	SI
42.	Yusufi Sekar Sawanti	GGY PTV	Terang Pembiasaan	Guru Kelas SUKSES II	SI

2. Kondisi Siswa di SD Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tata Usaha (TU) sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta kondisi siswa SD Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta jumlah keseluruhan 676. Dengan jumlah peserta didik laki-laki 342 dan jumlah siswa perempuan 334. Jumlah siswa keseluruhan terdapat 676 orang.

BAB IV

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH BAGI PENINGKATAN KINERJA GURU DAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR (SD) MUHAMMADIYAH NITIKAN YOGYAKARTA

A. Strategi Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta

Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan berdasarkan dari arahan kepala sekolah, karena kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana sekolah, memotivasi guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Jika kepala sekolah dapat menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggotanya dengan baik, maka semua kegiatan organisasi sekolah akan terlaksana dengan efektif. Di sisi lain, jika tidak menggerakkan anggota tubuh setara efektif, tidak

akan dapat mencapai tujuan secara optimal. Peningkatan kinerja guru tentunya meningkatkan kompetensi yang ada pada guru yaitu sesuai dengan undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, Pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kapasitas profesional.

Strategi kepala sekolah dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta dapat dipahami dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

Sebagai temuan diperoleh data bahwa strategi peningkatan kinerja pendidik disebabkan oleh beberapa strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah, di antaranya:

1. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian

Hal tersebut dapat dipahami dari hasil wawancara dengan pak 5 bahwa:

"Sebagai kepala sekolah tentunya akan berusaha dengan sebaik mungkin dalam pengembangan kepribadian seorang guru yaitu dengan mengembangkan budaya moral yang baik bagi seluruh warga sekolah dengan memberikan keteladanan, karena kepribadian merupakan ciri-ciri tindakan dan perilaku seluruh warga sekolah. Adhlak yang baik dapat membentuk adhlak yang baik dalam diri mereka dalam kehidupan sehari-hari dan melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar. Kepribadian mencakup berbagai aspek kehidupan sebagai seseorang dan dituntut dari perilaku sehari-hari sehingga dapat membentuk pribadi yang beradhlak mulia."

Hal tersebut juga ditambahkan oleh pak G selaku guru di sekolah tersebut menjelaskan bahwa:

"Lipnya yang dilakukan kepala sekolah ini bisa jadi merupakan aspek etik bagi guru, melakukan pengajaran dan pelatihan secara teratur serta bertanggung jawab dalam semua kegiatan yang ada di lingkungan sekolah dan mampu di manajerial."

Selanjutnya, ditambahkan saudara A, yang guru di sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitisikan Yogyakarta, menambahkan bahwa:

"Adapun usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kapasitas atau kompetensi keprofesionalitas seorang guru adalah dengan pendekatan langsung, sehingga pendekatan tersebut tidak hanya tertuju untuk mencari kelebihan atau menaruh antusias kepada guru yang langgar akan tetapi kepala sekolah juga melakukan monitoring, mengobservasi kepada guru dan sebelum guru bertindak, kepala sekolah memberikan antusias kepada guru. Selanjutnya kepala sekolah juga memberikan kelebihan kepada guru untuk menginspirasi diri dan beraktifitas selanjutnya sesuai dengan aturan yang ada dan norma-norma yang berlaku, selanjutnya kepala sekolah juga melakukan pendekatan melalui bentuk peningkatan kapasitas keprofesionalitas guru dengan supervisi pedagogis. Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kapasitas keprofesionalitas guru dalam bentuk pendekatan guru melalui supervisi sangat positif dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan. Peran kepala sekolah melakukan langkah-langkah pendekatan kepada guru-guru di bawah bimbingannya, kepala sekolah secara langsung dan tidak langsung melakukan pendekatan untuk memotivasi dan berinteraksi serta dan berkolaborasi pada situasi dalam rangka untuk meningkatkan keprofesionalitas guru."

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan pak E, yang juga guru di sekolah tersebut menambahkan bahwa:

"Lipnya kepala sekolah dalam memberikan kompetensi keprofesionalitas guru yaitu dengan memberikan apresiasi dan

motivasi bagi guru dan siswa agar patuh saat masuk sekolah dan disiplin serta tepat waktu. Hal tersebut dicontohkan sendiri oleh kepala sekolah, sehingga kami sebagai guru mematuhi semua jika kami terlambat datang ke sekolah. Kepala sekolah juga menjadi role model dalam setiap kebijakan dan tindakan yang diambil dari situasi sendiri di atas semuanya patuh waktu dalam dan penampilannya dan proses konstruktif yang baik secara individu dan kelompok. Mendapat tindakan-gati kedisiplinan kepribadian guru tentang pemberitahuan dan keberagaman. Sekolah sangat mengutamakan bagi kedisiplinan pribadi guru dan sekolah. Memberi arahan dan prosedur serta biaya cukup.”

Selain itu, hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah tercermin dari sikap yang dihormati oleh guru, staff dan siswa, memberikan contoh yang baik seperti meninggalkan sekolah lebih awal, pergi ke sekolah, pulang terlambat dan berjabat tangan dengan guru dan siswa.

13

Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan bahwa kepala sekolah sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta, mempunyai strategi dalam meningkatkan kompetensi kepribadian pada gurunya yaitu: (1). Menjelaskan kode etik guru. (2). Kepala sekolah juga menjadi menjadi role model dalam berperilaku dan bertindak bagi guru. (3). Menggunakan pendekatan langsung yang tidak hanya bertugas mencari kesalahan tetapi juga pemberian penghargaan (Rezim). (4). Memperhatikan kesejahteraan guru.

Kode etik perlu dijelaskan kepada guru agar guru bisa memiliki acuan yang jelas dalam setiap melangkah, berbuat dan bertindak. Guru yang mampu memahami kode etik tentunya akan mampu merealisasikannya dalam kesehariannya sehingga guru tersebut bisa menjadi seorang guru yang profesional dan mampu mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya sebagai bagian dari kompetensi guru.

Pemahaman guru terhadap kode etik guru dapat dipahami sebagai kode etik profesi guru. Dengan kata lain, aturan tentang pelatihan guru (dalam kaitannya dengan pekerjaan guru) dianggap dari sudut pandang etika, sebagai sopan santun, sopan santun, dan santun (Feuri, 2018).

Kepribadian guru merupakan sesuatu yang masih perlu dikembangkan dan dibina. Pelatihan guru dan pengembangan profesional meliputi pengembangan keterampilan pedagogis, pribadi, profesional dan sosial. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.

Kompetensi kepribadian menjadi suatu keterampilan yang berkaitan dengan perilaku individu guru. Guru di masa depan harus memiliki nilai moral yang luhur dan terpuji agar dalam sikap kesehariannya dapat memancarkan keindahan itu dalam rasa syukur, dalam persahabatan, bahkan saat menyelesaikan tugas. Belajar. Guru akan lebih berwisata jika pembelajaran disertai dengan nilai-nilai luhur yang terpuji dan memotivasi guru tersebut dibina dan diteladani. (Hs, 2018)

Hal tersebut sesuai bahwa kompetensi kepribadian guru berdasarkan penafsiran Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa keterampilan kepribadian adalah: (1) mandiri; (2) stabilitas; (3) kedewasaan; (4) arif dan bijaksana; (5) kompeten; (6) akhlak mulia; (7) menjadi panutan bagi siswa dan masyarakat; (8) mengolah sendiri kinerjanya sendiri; dan (9) pertumbuhan berkelanjutan.

Kompetensi pribadi menunjukkan lebih jelas diri diri seorang guru sebagai pribadi yang baik, bertanggung jawab, terbuka dan selalu siap belajar untuk maju. Kapasitas kepribadian (individual) meliputi kepribadian yang utuh, memiliki kualitas moral, jujur, dewasa, peka, objektif, memiliki

vid yang lain, dapat berkontarakasi dengan orang lain. Kemampuan untuk mengembungkan profesi seperti kreatif, kritis, berpikir reflektif dan 16 kemampuan untuk belajar seumur hidup. Kapasitas pribadi adalah kemampuan individu yang mencerminkan kepribadian yang stabil, memiliki sifat-sifat luhur, dewasa, arif dan bermartabat, serta menjadi teladan bagi siswa. (Nurjan, 2015).

Kompetensi kepribadian seorang guru tentunya berdasarkan akhlak mulia yang tidak tumbuh sendirinya. Tetapi membutuhkan usaha yang sungguh-sungguh, kerja keras, tanpa lelah, niat baik tulus, dan dibarengi dari seorang pemimpin. Melalui guru yang penuh harapan persididkari adalah tempat berlatih karakter bangsa yang baik, namun di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta ini menjadikan kepala sekolahnya sebagai role model dalam memimpin bawahannya yang begitu memaria dan ditiru sebagai seorang pemimpin, karena kepala sekolah menganggap bawahannya adalah tim dalam bekerja sama dalam mencapai tujuan yang mulia untuk mencerdaskan generasi umat bangsa ini.

Sehingga dalam kepemimpinan kepala sekolah tersebut perlu diuraikan tipe kepemimpinan seperti apa yang bisa diciptakan dan ditunjukkan, adapun tipe-tipe kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

15 Pertama, Gaya Kepemimpinan Pribadi. Pemimpin tipe ini memiliki hubungan langsung dengan bawahannya. 15 ia ini biasanya sangat efektif dalam bisnis apa pun, tetapi pemimpin cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada kejelasan bidang wewenang dan tanggung jawab masing-masing pemimpin di bawah wewenangnya, sehingga mudah untuk disalahkan.

Kedua, Gaya Kepemimpinan Non-Pribadi. Orang ini tampaknya kurang peduli tentang hubungannya dengan

bawahannya karena sebagian besar perintah ditulis. Dari sudut pandang praktis, ada pemisahan antara hubungan antara atasan dan bawahan. Namun, setiap pemimpin mengetahui luas wewenangnya, dan pembagian kerja tampak lebih setara.

Ketiga, Kepemimpinan Paternalitas. Tipe kepemimpinan ini mirip dengan ayah, yaitu pendidik, pengasuh, mentor, mentor, bos, dan juga kurang menerima pendapat bawahannya. Hal ini dikarenakan pemimpin melihat bawahannya belum dewasa dan tidak mampu menyelesaikan masalah. Akibatnya, pengikut masih merasa tergantung pada pemimpin dan merasa kurang bergairah terhadap organisasi.

Keempat, Kepemimpinan Militarisme. Tipe ini merupakan ciri dari gaya kepemimpinan yang kaku karena mengabdikan bawahan, selalu bergantung pada pangkat dan jabatannya, menyukai bentuk yang berbibis, dan tidak mau dikritik.

Kelima, Kepemimpinan Kartomatik. Gaya kepemimpinan yang sangat menarik bagi pengikut, seolah-olah ada sesuatu dalam diri pemimpin dengan kekuatan yang luar biasa. Kelemahannya adalah tidak adanya bawahan untuk memberikan pendapat, saran, dan pemikiran.

Kelima, Kepemimpinan Terbuka. Dalam pengambilan keputusan, keputusan tetap berada di tangan manajemen. Sebelum mengambil keputusan, terlebih dahulu dibahas agar masalah tersebut dapat dirasakan dan diketahui dengan baik, serta bawahan dapat memberikan saran dan pendapat untuk kemajuan organisasi, jujur. Gaya kepemimpinan partisipan adalah gaya kepemimpinan yang suka memihak, selalu ada pro dan kontra dalam suatu masalah. Sifatnya selalu bertanya, banyak bicara, berdiskusi, dan selalu mempertanyakan pendapatnya.

Ketujuh, Gaya kepemimpinan pemasaran adalah tipe pemimpin yang selalu melihat masa depan organisasi dengan

selalu meningkatkan kapasitas¹⁵nya. Tipe ini memandang organisasi sebagai komunitas, di mana kualitas harus selalu dikembangkan dengan baik.

Kelompok Gaya Kepemimpinan Produktif. Seluruh keterampilan, kecerdasan, dan kekuatannya diberikan kepada organisasi yang dipimpinnya untuk mewujudkannya. Salah satu realitas tersebut adalah kerangka, dengan mendidik dan mengembangkan hawaban agar tumbuh menjadi pemimpin alternatif yang lebih baik di masa depan.

Berdasarkan gaya kepemimpinan di atas, penulis menemukan bahwa berdasarkan pengamatan yang dilakukan, kepemimpinan diukur termasuk dalam gaya kepemimpinan produktif. Semua keterampilan, kecerdasan, dan kekuatannya mengabdikan pada organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai hal ini. Salah satu realitas tersebut adalah untuk membimbing, mendidik dan mengembangkan hawaban agar beberapa dari menjadi pemimpin alternatif yang lebih baik di masa depan.

Selanjutnya adalah perhatian seorang kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru, karyawan dan timnya juga mempengaruhi dalam pengembangan kompetensi kepribadian seorang guru. Karena, guru tidak terlalu pusing memikirkan kesejahteraan keluarganya. Hal tersebut sesuai bahwa perhatian kepala sekolah dalam kesejahteraan guru dan pemberian penghargaan (*Reward*). Strategi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah tentunya sesuai dengan bahwa salah satu peran kepemimpinan harus dilakukan oleh seorang pemimpin adalah untuk meningkatkan kinerja.

Peran ini dapat diperuhi dengan memberikan pujian dan insentif/reward. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Insentif adalah bentuk pujian yang bukan berupa uang, sedangkan insentif adalah pujian dalam bentuk uang atau barang yang dapat diukur.

Pemberian insentif harus berdasarkan aturan pihak ketiga dan transparan. Insentif akan efektif dalam meningkatkan semangat kerja jika diberikan dengan tepat, yaitu sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan yang menerimanya dengan dan diberikan oleh para pemimpin puncak dalam organisasi yang diselenggarakan (Benjamin Bukit, Tamara Malisa, 2017).

Kompetensi kepribadian guru tentunya memiliki berkepribadian jujur, berintegritas, berambisi, bersikap terbuka, mampu mengendalikan diri, memiliki bakat dan kecermatan terhadap profesi guru. Secara sosial, materi membantu guru bekerja dengan guru lain, terlibat dalam kegiatan sosial, dan sadar sosial. Documentasikan aspek profesional yang terkait dengan pemahaman yang lebih baik dari bidang ilmiah yang diajarkan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru (Masrum, 2021b).

Kepribadian seorang guru harus di jaga dan diperhatikan serta dikembangkan. Karena, guru yang baik dilahirkan untuk dilahirkan dengan kepribadian yang cocok untuk menjadi guru dan dibentuk melalui pendidikan dan pembelajaran profesional. Seorang guru dengan kepribadian yang kuat merupakan indikator dari seorang guru yang profesional. Indikator yang berkaitan dengan kepribadian guru adalah: a) Karakter: guru mampu memahami nilai dan keunikan setiap siswa; b) keadilan dan rasa hormat: perlakukan siswa secara terbuka dan hati-hati; c) Sikap terhadap profesi guru: memiliki sikap positif terhadap profesi guru; d) bersosialisasi dengan siswa: bersosialisasi dengan siswa; e) Meningkatkan semangat dan motivasi belajar memiliki semangat dan motivasi belajar agar siswa dapat terhimpung untuk mencapai hasil yang tinggi (Surya Dharma, Sugiyono, 2013).

Dengan demikian, persyaratan kepribadian guru dalam mengajar memerlukan perhatian yang jauh lebih serius. Karena

dinilai seorang guru akan memantani segala perilaku dan sikap bawahan saat mengajar yang akan mempengaruhi siswa dalam perkembangannya nanti. Semua ini perlu dan penting bagi para guru untuk berhati-hati jika ingin mencapai tujuan pembinaan di sekolah atau madrasah dengan mendapatkan siswa. Kepribadian seorang guru merupakan suatu hal yang abstrak, yang hanya dapat dilihat melalui penampilan, tindakan, perkataan, pakaian, dan masalah yang dihadapi, setiap guru memiliki kepribadiannya masing-masing, sesuai dengan kepribadianya, manusia itu sendiri.

Karakteristik tersebut tidak dapat ditiru oleh guru lain karena dengan karakteristik yang berbeda tersebut maka kepribadian setiap guru tidak sama. Kepribadian adalah keseluruhan individu yang terdiri dari unsur-unsur mental dan material, yaitu semua sikap dan tindakan manusia jika dilakukan secara sadar. Kepribadian ini sangat menentukan tingkat wawasan seorang guru di mata siswa dan masyarakat. (Hawi, 2014).

Kepribadian guru menjadi bagian dalam faktor penentu keberhasilan menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru harus memiliki kepribadian yang dapat berperan sebagai idola bagi siswa, guru adalah mitra siswa dalam kebaikan, guru harus mampu memahami kesulitan belajar siswa dan kesulitan selain masalah sekolah yang dapat mengganggu aktivitas belajar anak, dan menjadi surutubadan bagi siswanya dan orang banyak.

Betapa pentingnya peran guru dalam proses pembelajaran, serta ruang lingkup tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan guru, terutama untuk meningkatkan moral siswa, sehingga guru membutuhkan kualitas kepribadian yang hebat untuk dapat menjadi acuan dan panutan bagi siswa. Kepribadian yang baik bagi seorang guru di tunjukkan dalam semangat kerja dan tanggung jawab

respon tinggi, keberagamaan dan mendapatkan kepercayaan diri. Keterampilan ini akan ditampilkan guru dengan penglihatan yang sangat baik dan banyak lagi. Dampak dari kompetensi kepribadian ini secara langsung dirasakan oleh guru itu sendiri, siswa, dan masyarakat serta sekolah. Untuk meningkatkan kapasitas kepribadian guru, proses tugas sekolah yang harus dilakukan lebih efisien dan bermutu agar belajar dapat dicapai dengan mudah.

2. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan wawancara dengan Pak 5, sebagai kepala sekolah tentang hasil dari strateginya, beliau mengatakan bahwa:

"Penerapan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dalam bidang pedagogik karena guru merupakan salah satu kompetensi yang berperan dalam suatu pembelajaran sumber daya yang potensial dalam pembangunan. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta nilai yang positif terhadap setiap perubahan dinamisme menggunakan organisasi profesi guru seperti mengikutsertakan guru-guru dalam MGMP (Masyarakat Guru Mata Pelajaran, Workshop) seminar pendidikan, Pendidikan dan pelatihan (diklat), Menubuhkan motivasi, Memberikan seminar terhadap guru-guru, mengikuti pelatihan guru tahunan, mentoring dan menggunakan kinerja akademik individu guru, dan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi."

Berdasarkan wawancara dengan pak 5, sebagai guru yang mengajar di sekolah tersebut menjelaskan bahwa strategi yang diimpikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berdasarkan kompetensi pedagogik mengatakan:

"Ada berbagai cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain peningkatan SDM,

penelitian internal, monitoring dan evaluasi KRM, koordinasi kolaborasi guru, kepala sekolah juga memberikan saran terhadap penilaian pembelajaran, pengarah sebagai supervisor dan memberikan pendampingan terhadap ahli penelitian yang disiapkan oleh guru. Christian juga mengungkapkan kepala sekolah terhadap penilaian pembelajaran berpengaruh dengan kemampuan kepala guru tentang proses penilaian pembelajaran yang telah dilakukan. Jika seorang guru mengetahui kesulitan atau masalah dalam melakukan penilaian pembelajaran, kepala sekolah akan berusaha membantu guru untuk mengatasi kesulitan tersebut, karena pengetahuan kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal, kinerja guru ditentukan oleh a) kemampuan dan kecenderungan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, terbiasa yang berkaitan dengan pengetahuan pedagogik dan keterampilan yang dimiliki guru selama pelatihan atau pendidikan awal, b) motivasi kerja berkaitan dengan motivasi setiap guru ketika memilih profesi guru. Tentu saja ditentukan tidak hanya dari faktor lingkungan tempat guru bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah tempat guru bekerja, misalnya struktur sekolah yang berkembang, budaya sekolah, manajemen kepala sekolah bahkan lingkungan sekolah juga menentukan kinerja seorang guru."

Hal tersebut ditambahkan oleh seorang guru yang bernama bu LS, sebagai guru menambahkan bahwa strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berdasarkan kompetensi pedagogik mengatakan bahwa:

"Kepala sekolah selalu aktif mendengar saran, ide, dan pemikiran serta-saran dan ide-ide dari guru. Cara selalu mencari ide bagaimana meningkatkan strategi dan kemampuan melalui pembelajaran yang efektif. Kemudian, jika menurut kepala sekolah ide-ide guru tidak efektif dan efisien, kepala sekolah akan memberikan informasi dan saran untuk dikembangkan bersama. Misalnya ada diantara guru SD Muhammadiyah Nilam yang memahami dan tidak memahami situasi budaya

dan kepraktisan siswa yang dilakukannya. Sehingga guru menilai kesulitan dalam membimbing, mengorganisasi, mengatur dan siswa karena masalah latar belakang yang berbeda-beda, maka dituntut peran kepala sekolah adalah membantu guru untuk meningkatkan kapasitas manajemen pembelajarannya dan membimbing guru untuk meningkatkan pedagogik.”

Hal tersebut ditambahkan oleh seorang guru yang bernama pak EW mengatakan bahwa strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berdasarkan kompetensi pedagogik yaitu:

“Penilaian hasil belajar dilakukan untuk mengidentifikasi perubahan perilaku dan pembentukan keterampilan siswa, yang dapat dilakukan melalui perubahan kelas, uji kompetensi dasar, penilaian akhir unit, asesmen, asesmen, dan evaluasi program. Adapun penilaian hasil belajar siswa dan perubahan keterampilan mengajar guru sampai nilai yang baik. Dengan demikian, kepala sekolah mengontrol perkembangan siswa dan guru dalam kaitannya dengan kompetensi mengajar yang telah diidentifikasi. Sedangkan siswa dan guru menguasai kompetensi yang diidentifikasi sesuai dengan kurikulum siswa dan kebijakan kepala sekolah tentang pedagogik.”

Berdasarkan wawancara di atas, dapat dibayangkan bahwa di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nilakan Yogyakarta. Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berdasarkan kompetensi pedagogik sangat baik. Kinerja guru adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru sesuai dengan profesi yang dilakukannya, kemampuan untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan profesi yang dilakukannya berhubungan dengan ada tidaknya guru tersebut. Kejuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja.

Sedangkan menurut wawancara peneliti dengan pak A tentang strategi Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah

Nitikan (SD) Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja guru mengatakan:

"Sebagai kepala sekolah, beliau juga memberikan apresiasi akademik dalam perencanaan studi antara lain: sering dalam merencanakan tujuan pembelajaran, sering dalam memilih buku belajar, sering dalam mengatur bahan pembelajaran, sering dalam memilih metode pembelajaran, sering dalam memilih sumber belajar/materi pembelajaran dan sering dalam memilih metode pembelajaran. Pendampingan dalam demokratisasi pembelajaran. Ya Tujuan guru adalah menjadi pendidik profesional."

Hal tersebut sesuai dengan observasi yang telah dilakukan bahwa adanya konsistensi dengan pengamatan yang dilakukan kepala sekolah yaitu berusaha memberikan bimbingan dengan menyelenggarakan lokakarya dengan pendicara tamu dari para pendidik. Dalam hal ini, para guru mendapat bantuan dan pelatihan dari yang ahli dalam merencanakan pembelajaran dengan baik, terutama dalam penyusunan dan peng⁸ bangan kurikulum dan merevisi silabus dan RPP, serta dalam melaksanakan pembelajaran selagi dasarlari atas pemahaman terhadap karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya, keluarga dan masyarakat, serta kebutuhan belajar peserta didik.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik bagi guru sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta adalah, (1) Memberikan kesempatan yang sama bagi semua guru untuk mengikuti berbagai macam pelatihan, seminar dan workshop yang sesuai dengan kualifikasinya yang bisa dikembangkan, dipraktikkan dalam proses pembelajarannya dan organisasi profesi seperti MGMP. (2) Mengizinkan guru untuk studi lanjut dan diberikan beasiswa

berdasarkan kemampuan keorganisasian. (3). Peningkatan SDM, pembetulan internal, monitoring dan evaluasi KKM. (4). Mengevaluasi dan memberikan saran terhadap provider pembelajaran, pengarah selalu mengecek dan memberikan pendapatnya terhadap alat penduan yang disiapkan oleh guru dan mencari solusi jika ada permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, memberikan supervisi akademik dalam perencanaan studi.

Peningkatan kompetensi pedagogik guru tentunya kepala sekolah memastikan petanya sebagai pendidik, manajer, dan supervisor melalui pengelolaan pembelajaran, perencanaan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Untuk meningkatkan keterampilan mengajar, kepala sekolah membantu guru dengan mengirimkan guru untuk mengikuti berbagai kursus pelatihan, mengevaluasi pekerjaan, dan memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam memantau kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya yang dapat meningkatkan kepuasan terhadap aktivitas kerja guru meningkat. Kepemimpinan tercapai jika seorang pemimpin memberikan instruksi kepada bawahannya, melakukan pengawasan, dan memotivasi dengan cara yang dapat menumbuhkan kepuasan guru dan dapat mencapai potensi penuh guru untuk mencapai profesionalisme guru.

Oleh karena itu, mutu pengajaran dikatakan bermutu tinggi, yang ditandai dengan indikator keberhasilannya yang positif, baik dari segi lulusan, karakter peserta didik, cara mengajar guru (profesional atau tidak), keadaan fasilitas dan sarana dan prasarana prestasi siswa terus meningkat, dan kegiatan keagamaan hingga kegiatan sosial diharapkan dengan kegiatan tersebut siswa memiliki akhlak yang

baik dan dapat mengisi kehidupannya sehari-hari dengan kegiatan yang bermanfaat.

Hal tersebut sesuai bahwa kompetensi pedagogik merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam memahami, mengajarkan, membimbing, mengarahkan, mengarahkan siswa secara mendalam dan mempraktikkan pembelajaran yang ditujukan untuk mendidik pemahaman siswa, termasuk memahami psikologi perkembangan anak, sedangkan pembelajaran pedagogis meliputi kemampuan merancang pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan perbaikan berkelanjutan (Arda Juanda, 2017).

Kompetensi pedagogis terkait dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran pendidikan dan dialog. Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta mengembangkan peserta didik untuk mewujudkan potensinya yang beragam. Kompetensi pedagogik guru diperlukan untuk dapat memahami karakteristik siswa dalam kaitannya dengan aspek konteks fisik, intelektual, sosial-emosional, etika, spiritual dan sosial budaya. Mengidentifikasi potensi dan kesulitan siswa. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip belajar. Menetapkan pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang berbeda secara kreatif. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. Mengembangkan kurikulum yang selaras dengan mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diajarkan. Pilih topik yang berkaitan dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. Penataan bahan ajar yang wajar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan sesuai dengan karakteristik populasi siswa. Merancang pembelajaran yang menyenangkan dan menerapkannya dalam pembelajaran (Hidayati, 2021).

Seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, dimana seorang guru harus memiliki kompetensi pendidikan, antara lain: Memahami RPP, kurikulum, dan pemahaman siswa, termasuk gaya mengajar. Selain itu, guru harus memiliki kompetensi profesional untuk menjalankan profesi keguruannya dengan kompetensi yang tinggi. Dimana guru harus memiliki pendidikan, kecerdasan dan pemahaman psikologi perkembangan anak untuk mengetahui pendekatan yang tepat kepada siswanya. Memberikan ruang yang luas bagi anak untuk menggali potensi dan kemampuannya, serta menciptakan wadah bagi anak untuk mewujudkan, membentuk, dan mewujudkan potensinya. Dalam proses pembelajaran, kualitas hubungan interaktif antara guru dan siswa sangat ditentukan oleh individu pendidik dalam mengajar dan siswa dalam belajar mempengaruhi kemampuan siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran ini, sehingga jika ada guru-siswa yang positif, hubungan siswa akan berusaha untuk benar-benar berpartisipasi dalam kegiatan ini. Hal ini terjadi karena selain siswa memiliki nilai untuk mereka, juga karena mereka memiliki rasa senang yang bersumber dari hubungan yang positif dengan guru. Semakin banyak siswa berpartisipasi dalam kegiatan ini, semakin besar kemungkinan mereka untuk memahami dan menguasai materi yang disampaikan, begitu juga sebaliknya.

Pengembangan kompetensi guru yang selanjutnya dilakukan oleh kepala sekolah adalah memberikan kesempatan yang sama dan mendorong seluruh guru untuk mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang merupakan kegiatan perkumpulan bagi guru mata pelajaran berfungsi sebagai sarana komunikasi, pembelajaran dan pertukaran ide dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi atau mengubah

perilaku dengan komitmen pembelajaran di kelas (Susanto et al., 2022).

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) mempunyai tujuan untuk: (1) Tujuan Umumnya adalah mengembangkan kreatifitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru. (2) Tujuan Khusus untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan guru mata pelajaran untuk mencapai pembelajaran yang efektif dan efisien. Mengembangkan budaya kelas yang mendukung sebagai tempat belajar siswa yang memotivasi, menyeringkan, dan mendidik. Berkolaborasi dengan masyarakat sebagai mitra pendidikan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Seorang guru harus memiliki semua syarat untuk menjadi guru yang profesional, bukan berarti seorang guru secara otomatis berkomitmen atau berdedikasi. Hal ini dapat difahami karena pemanggilan bukanlah aspek yang dapat dengan mudah diukur atau dilihat dengan mata telanjang. Sehebat apapun seorang guru secara pedagogik, profesional, pribadi dan sosial, bukan berarti memiliki komitmen yang kuat untuk memajukan dunia pendidikan. Komitmen atau pengabdian jiwa akan selalu melandasi semua aspek kompetensi seorang guru, sebagaimana diwajibkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) (Ujianto Sriggih Prayitno, Faridah Alawiyah, 2017).

Kegiatan yang dilakukan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) berupa: (1) Intuisi tentang materi pembelajaran; (2) Sebagai sarana kegiatan belajar mengajar; (3) Meningkatkan praktik kegiatan pembelajaran mengajar, dan (4) Penilaian pembelajaran. Kegiatan ini sangat mendukung kinerja guru di sekolah, khususnya dalam bidang pengelolaan kelas.

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang merupakan salah kegiatan profesional bagi guru mata

pelajaran dapat memperluas wawasan dan keterampilan melalui materi yang mendalam dari pakar/pembicara *peer-review*, memberikan kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman dan umpan balik, menetapkan metode pembelajaran yang inovatif, mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya untuk memastikan kualitas pengajaran.

Sehingga semua guru yang berpartisipasi dalam panel yang memiliki minat dan keahlian yang sama di bidang tertentu, mereka akan berkumpul di bawah bimbingan para ahli untuk membahas suatu masalah dalam pendidikan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia berdasarkan permintaan lapangan kerja atau permintaan pasar. Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia di setiap unit kerja harus dikaitkan dengan esensi pendidikan dan pelatihan. Motivasi dapat memotivasi guru untuk melakukan pekerjaannya bagus.

Meningkatkan kapasitas pedagogis guru, kepala sekolah harus memotivasi, mendorong, melengkapi sarana prasarana dalam membuka peluang besar bagi guru untuk meningkatkan pedagogi yang baik serta memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar. Kegiatan pelatihan atau seminar ini dapat dilakukan dengan lembaga pendidikan internal atau di luar dengan mengizinkan guru berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di luar ruangan sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Kepala sekolah sebagai supervisor pedagogis guru yang telah dapat membantu guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan program unit. Membantu guru mengembangkan teknik pemantauan instruksional untuk kunjungan kelas. Upaya kepala sekolah membutuhkan kerja

keras untuk mengembangkan profesi guru. Upaya atau upaya tersebut memerlukan dukungan dari berbagai pihak seperti kepala dinas pendidikan dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan kepemimpinan yang mengedepankan hubungan interpersonal yang baik, diharapkan para anggota organisasi akan mencapai potensi maksimalnya. Untuk alasan ini, pemimpin berusaha untuk membimbing dan memimpin dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan melihat pekerjaan yang sepadan.

Kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru tentunya merupakan kemampuan dalam mengelola siswa, termasuk wawasan atau dasar pedagogis, pemahaman siswa, pengembangan kurikulum atau program pembelajaran, desain pembelajaran, melakukan dialog akademik dan pedagogis, menilai hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mewujudkan berbagai potensi yang dimilikinya.

3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial.

7 Mengetahui akan bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial di lingkungan sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nirlan Yogyakarta, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pak S, selaku kepala sekolah bahwa yaitu:

"Meningkatkan kompetensi sosial, tentunya kepala sekolah akan berusaha semaksimal mungkin dan selalu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan orang tua siswa. Dengan demikian, sebagai sosial guru dapat menyediakan masyarakat untuk menjadikan sekolah sebagai bentuk pemberdayaan masyarakat dalam pendidikan dengan memaksimalkan potensi masyarakat baik secara ekonomi maupun dapat mengikuti kegiatan lain yang bertujuan sosial menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, seperti mengambing masyarakat dan perusahaan yang berbeda.

Begitupun yang उन्होंने mentioned mengembangkan kompetensi sosial seluruh warga sekolah agar menjadi warga negara yang peduli terhadap kondisi sosial masyarakat dan juga serta memperhatikan masalah sosial yang dihadapi masyarakat."

Hal ini juga yang penulis perhatikan pada saat proses observasi, pada saat-saat tertentu guru turun langsung ke masyarakat untuk mengajak masyarakat berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang dilakukan oleh pihak sekolah.

Selanjutnya ditambahkan oleh pak A bahwa:

"Upaya lain yang dilakukan kepala sekolah adalah mengembangkan kompetensi sosial guru dengan mengadakan pertemuan antara guru, siswa, dan masyarakat siswa."

Selanjutnya ditambahkan oleh pak C, untuk mengetahui bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial di lingkungan sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitisari Yogyakarta, berdasarkan hasil wawancara bahwa:

"Ada seorang guru yang memiliki masalah dalam proses pembelajaran yang mempengaruhi kualitas pendidikan, kepala sekolah akan berusaha menyelesaikan proses pembelajaran dengan lancar dan efektif dengan membantu diskusi dan memecahkan masalah. Diskusi dan pemecahan masalah bertujuan agar guru dapat memecahkan masalah yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Dengan angkat bicara, guru juga diharapkan mampu memantapkan solusi atau pemenuhan yang lain. Kepala sekolah akan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Penghargaan ini adalah dalam bentuk uang, tetapi bukan berupa sertifikat, spanduk besar, dan penghargaan yang dibuat untuk meningkatkan prestasi guru. Selain itu, kepala sekolah juga bisa berupa pengimanan untuk kemampuan rubrikasi dalam mengelola uang berperan penting dalam pengimanan penghargaan ini. Mengelola keuangan sekolah adalah keterampilan lain yang akan penulisnya

yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah. Dengan memberikan reward kepada guru, guru akan lebih berminat untuk mengembangkan kompetensi sosialnya. Penghargaan adalah alat untuk memotivasi guru yang directed untuk mencapai tujuan organisasi. Dan pemberian itu sendiri tidak perlu berupa fisik tetapi dapat diberikan secara lisan karena yang terpenting adalah tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif.”

Selanjutnya di 7 ubahikan oleh bu L untuk mengetahui bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial di lingkungan sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitisari Yogyakarta, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pak Sajjan selaku kepala sekolah bahwa yaitu:

“Kepala sekolah memotivasi dan mengorganisi. Programnya juga memberikan pelatihan kedisiplinan bagi tenaga kependidikan dan memberikan penghargaan. Supervisi perlakuan dilakukan oleh supervisor sendiri melalui staf yang ada, bukan melalui lapangan secara berkala dan menggunakan bahasa yang untuk berinteraksi dengan guru dan melakukan supervisi. Dengan pendekatan ini, direktur bertemu langsung dengan profesor. Programnya kepala sekolah dilakukan pada saat rapat. Supervisi sendiri merupakan proses komunikasi oleh pihak formal, dalam hal ini kepala sekolah, kepala guru dan anggota sekolah lainnya yang memberikan layanan pendidikan di sekolah untuk memperbaiki situasi belajar mengajar. Dengan membimbing sekolah, mereka dapat membantu mengembangkan suasana pembelajaran untuk meningkatkan yang lebih luas.”

Selanjutnya di 7 ubahikan oleh pak E untuk mengetahui bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial di lingkungan sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitisari Yogyakarta, yaitu:

“Bagi guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat. Direktur mengajak guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat, terutama yang dekat dengan lingkungan sekolah.

sehingga meningkatkan semangat kekeluargaan dan solidaritas antar warga sekolah. Partisipasi guru dalam kegiatan masyarakat memudahkan guru dengan lingkungan sekolah dan masyarakat sekitarnya antar warga sekolah. Menyelenggarakan pertemuan rutin dalam rangka pelatihan dan peningkatan kinerja guru.”

Selaras dengan itu pak 5 juga menjelaskan bahwa:

“Kurang-kurang kepala sekolah memfokuskan dirinya dihadapan diri guru yang mengajar. Pengawasan kepala sekolah dilakukan pada saat rapat. Seperti ini sendiri merupakan proses konsultasi yang dilakukan oleh pihak yang bertanggung jawab dari kepala sekolah, kepala guru dan anggota sekolah lainnya yang memberikan layanan pendidikan di sekolah untuk memperbaiki situasi belajar mengajar. Dengan membanting sekolah, kepala dapat membantu mengembangkan situasi pembelajaran untuk jangkauan yang lebih luas.”

Sehingga dapat dipahami bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial guru di lingkungan sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta adalah: (1). Berusaha semaksimal mungkin dan selalu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan orang tua siswa sebagai bentuk pemberdayaan masyarakat dalam pendidikan dengan memaksimalkan potensi masyarakat baik secara ekonomi maupun dapat memimpin kegiatan lain yang bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat. (2). Meningkatkan komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua/wali siswa. (3). Menjalni komunikasi yang aktif dan efektif dengan guru dalam menyelesaikan permasalahan dalam proses dan evaluasi yang dilakukan pada pembelajaran. (4). Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk dukungan terhadap prestasi yang telah diperolohnya. (5). Meningkatkan semangat kekeluargaan dan solidaritas antar warga sekolah.

Pemberdayaan guru agar proses pembelajaran berjalan lancar dan efektif demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sehingga memungkinkan seorang guru untuk menyelesaikan proses pembelajaran dengan lancar dan efisien dengan memimpin diskusi dan pemecahan masalah, tentunya menjalin dan membangun komunikasi yang baik dan berinteraksi yang baik. Dengan angkat bicara, guru juga diharapkan mampu menawarkan solusi atas permasalahan orang lain.

Terjalinya hubungan sosial yang baik terlihat ketika kepala sekolah selalu menjaga hubungan yang baik komunikasi yang baik, yaitu kepala sekolah sering bercanda dengan guru saat istirahat untuk menciptakan suasana akrab antara pimpinan dan bawahan. Untuk menjalin hubungan yang baik dengan warga sekolah, kepala sekolah harus menjalin hubungan informasi yang baik karena melalui komunikasi seseorang dapat memperoleh informasi baru dan memiliki rasa keakraban sehingga hubungan kepala sekolah dapat ditingkatkan, dipertahankan tanpa jarak antara atas dan bawahan.

Terjalinya hubungan yang harmonis dengan masyarakat dapat mewujudkan iklim kerja sama yang baik dalam menjadikan sekolah sebagai bentuk pemberdayaan masyarakat dalam bidang pendidikan seperti melakukan kunjungan langsung ke masyarakat, dan perusahaan yang berbeda. Lingkungan yang membarut mengembangkan kecerdasan sosial seluruh warga sekolah agar menjadi warga negara yang peduli terhadap kondisi sosial masyarakat dan ikut serta memecahkan masalah sosial yang dihadapi masyarakat.

Membangun dan memelihara hubungan komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua/wali siswa merupakan bagian dari pengembangan kompetensi sosial guru dengan

mengikuti pelatihan terkait kapasitas sosial. Namun ¹⁶ itu perlu diketahui tujuan atau arah dari skill tersebut yaitu kerja tim, melihat peluang, peran dalam kegiatan kelompok, tanggung jawab, sipil, kepemimpinan, sukarela sosial, kedewasaan dalam hubungan, berbagi, empati, kepedulian terhadap orang lain, toleransi toleransi, resolusi konflik, penerimaan perbedaan, kerjasama dan komunikasi.

Komunikasi antara guru juga harus dibangun dan dijalin baik dengan sesama guru, kepala sekolah dan peserta didik serta dengan masyarakat akan mampu meningkatkan kompetensi sosial guru, tentunya juga diharapkan suatu pembinaan dan monitoring dari kepala sekolah sebagai pengawas. Bagi guru yang bagus dan baik kinerjanya akan ⁷ berikan imbalan (*reward*) penghargaan, penghargaannya sendiri tidak hanya berupa uang, tapi selamat, dibuatkan spanduk besar serta penghargaan dengan ⁷ ikuti sertakan di alat guru sampai di Umrah kan oleh pihak sekolah.

Dengan memberikan *reward* kepada guru, guru akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensi sosialnya. Penghargaan merupakan alat untuk memotivasi guru yang dirujuk untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dan hadiah itu sendiri tidak harus berupa fisik, tetapi juga dapat diberikan secara lisan karena yang terpenting tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Keterlibatan seorang guru dalam kegiatan masyarakat terutama yang dekat dengan ⁷ lingkungan sekolah akan dapat menangkahkan semangat kekeluargaan dan solidaritas antar warga sekolah. Keikutsertaan guru dalam kegiatan kemasyarakatan mendekatkan guru dengan lingkungan sekolah dan memperkuat solidaritas antar warga sekolah. Menyelenggarakan pertemuan rutin dengan tujuan melatih dan meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan tentang kompetensi sosial yang dimiliki guru.

(Susanto et al., 2020) bahwa: (1). Seorang guru **3** harus mahir dalam komunikasi lisan dan tulisan. Memang komunikasi yang baik dengan masyarakat, seperti orang tua siswa, dapat mempermudah pemahaman informasi oleh masyarakat baik secara lisan maupun tulisan sehingga masyarakat dapat dengan mudah memahami apa yang disampaikan. (2). Guru harus mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan sebaik mungkin sebagai sarana pembelajaran untuk pembelajaran yang efektif **3** dan efisien. (3). Guru harus dapat menjalin hubungan baik dengan peserta didik, rekan kependidikan, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik karena Dengan hubungan yang baik selain dapat menciptakan citra yang baik bagi guru, hubungan yang baik dapat mempro **16** hubungan antara guru dan siswa, rekan kependidikan, **3** tenaga kependidikan, orang tua ibu atau wali peserta. (4). Seorang guru harus berinteraksi dengan masyarakat secara santun. Sebelum terjun ke masyarakat, seorang guru harus memahami nilai dan norma yang berlaku di masyarakat. Ketika memahami nilai dan norma yang berlaku, guru dapat bergaul dengan masyarakat dan berikap sopan. Guru perlu berikap santun di masyarakat agar bisa menjadi panutan yang baik di masyarakat.

Sehingga dapat dipahami seorang guru yang mampu mengembangkan **10** kompetensi sosial dengan baik dan berdampak pada pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Memang secara fungsional, tugas seorang guru adalah tugas yang melibatkan orang, bukan barang atau materi yang statis, dan guru juga harus mampu menguasai kelas dan **10** telah tempat berada. Keterampilan sosial tersebut meliputi hal-hal seperti berempati dengan siswa, beradaptasi dengan orang tua, berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat di sekitar sekolah, dan menjadi panutan bagi anak dan masyarakat (Anda Juanda, 2017).

Dengan kata lain, untuk kompetensi sosial, guru harus berkomunikasi dengan baik tidak hanya dengan peserta didik yang mengikuti proses pembelajaran di kelas dan pendidik lain yang merupakan rekan sejawat dalam dunia pendidikan, tetapi juga dengan pendidik, orang tua dan guru serta masyarakat. Lingkungan juga merupakan bagian dari lembaga pendidikan yang menciptakan suasana kondusif untuk belajar mengajar, dan menjalin kesinambungan antara apa yang diajarkan di kelas dan lingkungan rumah dan sekolah masyarakat untuk mencapai tujuan pendidikan.

Upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah melalui kompetensi manajerialnya dalam meningkatkan kompetensi sosial guru, tersebut sesuai bahwa kemampuan pendidik sebagai anggota masyarakat untuk: (a) berkomunikasi secara lisan dan tertulis; (b) pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik; dan (d) pergaulan yang santun dengan masyarakat sekitar.

Berkompeten secara sosial, guru dituntut untuk berkomunikasi dengan baik tidak hanya dengan peserta didik yang terlibat dalam proses pembelajaran di kelas dan dengan sesama pendidik yang merupakan rekan sejawat dalam dunia pendidikan, tetapi juga dengan tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat sekitar, juga menjadi bagian dari komunitas lembaga pendidikan untuk menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar dan mengajar, dan untuk membangun kesinambungan antara apa yang diajarkan di kelas dan pengajaran rumah dan masyarakat untuk mencapai tujuan pendidikan.

Mengembangkan kompetensi sosial, guru harus menjalani pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi sosial. Namun sebelum itu, perlu juga diketahui tujuan atau

ukuran dari skill tersebut, yaitu: kerjasama tim, melibati peluang, peran dalam kegiatan kelompok, tanggung jawab sebagai warga negara, kepemimpinan, kesukarelaan sosial, pederewasaan dalam hubungan, berbagi, empati, kepedulian terhadap orang lain, toleransi, resolusi konflik, penemuan perbedaan, kerjasama dan komunikasi (Anda Juanda, 2017).

Guru sebagai individu yang berkecimpung dalam bidang pendidikan, guru perlu memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Kadang-kadang dikatakan bahwa persyaratan karakter seorang pendidik lebih berat dan pada profesi lain, karena guru menjadi panutan dan teladan bagi peserta didiknya dan bagi masyarakat banyak. baik dalam tindakan, perbuatan dan perkataan dari seorang guru tersebut. Untuk itu, guru harus menepati nilai-nilai yang diterima dan dikembangkan di masyarakat tempat mengabdikan dan bertempat tinggal.

Seorang guru dengan keterampilan sosial akan diterima dengan baik oleh masyarakat sekitar. Hal ini terjadi karena dengan menguasai kompetensi sosial guru, guru dapat berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat, dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang menjadi pegangan masyarakat tempat guru bertugas, dan dapat mengatasi permasalahan sosial, timbul dalam masyarakat. Guru juga menjadi panutan bagi masyarakat. Oleh karena itu, setiap guru harus memiliki kapasitas sosial untuk beradaptasi dan diterima oleh masyarakat. Jika guru dapat beradaptasi dengan baik dan tidak ada konflik di masyarakat, tujuan pendidikan akan mudah tercapai.

Adanya hubungan timbal balik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan peserta didik, pihak sekolah dengan masyarakat sekitar, akan berdampak positif bagi lembaga pendidikan. Hal ini untuk dapat memenuhi harapan masyarakat sebagai pemsangku kepentingan. Masyarakat

memberikan ide dan gagasan tentang keinginan masyarakat, dan pihak sekolah sebagai pendidik menerapkan gagasan tersebut untuk mengarahkan generasi muda ke arah yang lebih baik.

4. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional.

Berdasarkan wawancara dengan Pak 5, sebagai kepala sekolah tentang hasil dari strateginya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, beliau mengatakan bahwa:

"Poin keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah adalah mengembangkan profesionalisme dan kinerja guru dengan menerapkan manajemen yang berbasis demokrasi sehingga guru bebas memberikan saran dan kritik yang membangun dan guru dapat berpartisipasi dalam proses pendidikan dengan memberikan saran yang membangun bagi sekolah. Selanjutnya pengembangan profesionalitas dan peningkatan kinerja seorang guru hal yang sangat penting. Guru merupakan salah satu komponen yang berperan dalam suatu pembentukan sumber daya yang potensial dalam pembangunan. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang cermat terhadap setiap perubahan dan inovasi yang diperlukan organisasi profesi guru seperti mengikutsertakan guru-guru dalam MGMP (Masyarakat Guru Adala Beladaria, Widyakarya seminar pendidikan Widyakarya, Penelitian dan pelatihan (diklat)."

Berdasarkan wawancara dengan pak 5H, sebagai guru tentang strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, beliau mengatakan:

"Ada berbagai cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain peningkatan SDM, pembinaan internal, monitoring dan evaluasi KEM, sosialisasi keprofesional guru, Kepala sekolah juga memberikan saran

terhadap penilaian pembelajaran, pengarah selalu menguji dan memberikan pedoman-pedoman terhadap alat penilaian yang digunakan oleh guru. Orientasi langsung kepala sekolah terhadap penilaian pembelajaran berpengaruh dengan menyediakan kepada guru tentang proses penilaian pembelajaran yang telah dilakukan. Jika seorang guru mengalami kesulitan atau masalah dalam melakukan penilaian-pembelajaran, kepala sekolah akan berusaha membantu guru untuk mengatasi kesulitan tersebut. Karena pengetahuan kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal, kinerja guru ditentukan oleh: a) keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, ketidaksihan yang berkaitan dengan pengetahuan pedagogik dan keterampilan yang dimiliki guru selama pelatihan atau pendidikan awal, b) motivasi kerja terkait dengan motivasi setiap guru ketika memilih profesi guru. Tiga saja dimana kita tidak lepas dari faktor lingkungan tempat guru bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah tempat guru bekerja, misalnya struktur sekolah yang berkembang, budaya sekolah, manajemen kepala sekolah, bahkan lingkungan sekolah juga menentukan kinerja seorang guru².

Sedangkan menurut wawancara peneliti dengan pak E tentang strategis Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Nitikan (SD) Yogyakarta dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, beliau mengatakan:

"Sebagai kepala sekolah, beliau memberikan motivasi, memberikan supervisi terhadap guru-guru, mengikuti pelatihan guru tahunan, membantu dan mengawasi kinerja eksternal individu guru, dan memberikan pengajaran kepada guru. Berprestasidloga memberikan supervisi akademik dalam perencanaan studi, antara lain: saran dalam merencanakan belajar pembelajaran, saran dalam memilih bahan belajar, saran dalam mengaitir bahan pembelajaran, saran dalam memilih metode pembelajaran, saran dalam memilih sumber belajar/materi pembelajaran dan saran dalam memilih metode pembelajaran.

pendampingan dalam situasi kegiatan pembelajaran, dengan tujuan adalah menjadi pendidik yang profesional."

Sering dengan pengamatan yang dilakukan kepala sekolah tentunya berusaha memberikan bimbingan dengan mengadakan workshop dengan narasumber dari kalangan pendidik. Dalam hal ini, guru mendapat bantuan dari pelatihan dari orang-orang yang ahli dalam menyusun RPP yang baik, terutama dalam penyusunan dan pengembangan kurikulum.

Berdasarkan dari paparan tersebut dapat dipahami bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yang ada di sekolah dasar (SD) Muhammadiyah Nitisukan Yogyakarta adalah: (1) Menerapkan manajemen yang terbuka dan demokratis sehingga guru bebas memberikan saran dan kritik yang membangun dan guru dapat berpartisipasi dalam proses pendidikan dengan memberikan saran yang membangun bagi sekolah, karena guru merupakan salah satu komponen yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya yang potensial dalam pembangunan. (2) Memotivasi guru agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap yang positif terhadap setiap perubahan diantaranya mengoptimalkan organisasi profesi guru seperti mengikuti serbuan guru-guru dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Workshop/ seminar pendidikan Workshop, Pendidikan dan pelatihan (diklat). (3) Mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dan pelatihan yang telah diikuti oleh guru, agar kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan awal yaitu dapat menunjang kompetensi profesionalitas sebagai orang guru. (4) Melakukan pengawakan merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin. Kegiatan ini berupa kunjungan kelas untuk mendalami proses pembelajaran di kelas. Kegiatan ini dilakukan oleh kepala sekolah sendiri dengan mengunjungi

kelas saat pembelajaran sedang berlangsung. Serta analisis Rencana Proses Pembelajaran (RPP) buatan Guru yang bertujuan untuk mengetahui apa yang akan terjadi ketika guru mengajar, metode yang digunakan, materi apa yang akan diberikan. (5). Mengevaluasi proses belajar-mengajar (KBM). Penilaian kegiatan belajar-mengajar (KBM) sangat penting dilakukan di lembaga pendidikan formal, seperti sekolah. Tanpa adanya review dari KBM, kualitas pengajaran di sekolah tidak akan baik. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah dasar Muhammadiyah Nitikan (SD) di Yogyakarta.

4 Pertama, Mengembangkan disiplin guru. Guru adalah pendidik yang merupakan sumber daya manusia. Strategi yang ditempuh kepala sekolah untuk membendayakan guru adalah dengan disiplin disiplin datang kerja tepat waktu, tidak pulang kerja sebelum akhir hari, menaati semua perintah. Dengan melakukan supervisi ini, kepala sekolah terlibat langsung dalam upaya peningkatan kedisiplinan guru. Orientasi ini bisa dengan mengadakan pertemuan dan mengarahkan teguran individu. Berkat bimbingan kepala sekolah, para guru SD Muhammadiyah Nitikan (SD) Yogyakarta menjadi disiplin.

4 Kedua, Meningkatkan sarana dan prasarana merupakan sumber daya fisik. Sarana dan prasarana sekolah meliputi bangunan fisik sekolah, ruang kelas, perpustakaan, dan lain-lain, yang sangat penting bagi kelangsungan pembelajaran. Kelayakan fasilitas sekolah ini tidak lepas dari pertimbangan peningkatan kualitas sekolah. Peran sumber belajar sangat penting dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Kompetensi manajerial kepala sekolah ber¹termis dalam kemampuan untuk dalam penyusunan rencana sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan, pengembangan organisasi sekolah sesuai kebutuhan, kepemimpinan sekolah dalam rangka pemanfaatan sumber daya sekolah secara optimal.

pengelolaan perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan organisasi pembelajaran yang efektif, budaya belajar dan lingkungan belajar, menciptakan lingkungan dan budaya sekolah yang kondusif dan inovatif untuk belajar peserta didik.

Selingga kemampuan kepala sekolah dalam memimpin diharapkan mampu memahami prinsip dan tujuan organisasi, mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, pengambilan keputusan, pengawasan dan lain-lain untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus menguasai manajemen kepemimpinan yang baik agar tujuan yang diinginkan tercapai (Purono & Saragih, 2016).

Kepala sekolah yang kreatif dan profesional hendaknya memperhatikan visi atau sudut pandang yang jelas, pengetahuan mendalam tentang kualitas keseluruhan fasilitas serta pendidik dan siswa di sekolah memiliki komitmen yang kuat jelas tentang program peningkatan kualitas, menyampaikan pesan bahwa penjaminan mutu untuk memenuhi kebutuhan siswa kegiatan dan kebijakan sekolah, membujuk pelanggan mengumumkan bahwa saluran tersebut cocok untuk menyampaikan harapan dan diinginkan, pemimpin menganjurkan pengembangan tenaga kependidikan, bukan menyalahkan orang lain jika masalah muncul tanpa bukti yang kuat, memungin inovasi, memastikan struktur organisasi yang baik. Memperjelas tanggung jawab, memperkuat komitmen mencoba untuk menghapus semua hambatan, baik organisasi maupun budaya, pembangunan tim yang efektif dan pengembangari mekanisme cocok untuk monitoring dan evaluasi.

Kompetensi profesional menjadi suatu kemampuan dalam melakukan profesi yang diakui organisasi, secara mandiri dalam membuat keputusan profesional, dan untuk memahami dan mengikuti faktor regulasi yang relevan

dengan profesinya, menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab sosialnya dalam menjalankan profesinya. Dengan demikian, profesionalisme secara intrinsik merupakan karakteristik individu yang memimpin karir dengan memenuhi kriteria ini. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan secara profesional atau profesional terhenya diperlukan pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan kewenangan guru untuk menjalankan profesi keguruannya, artinya guru yang mumpuni dalam menjalankan profesinya dapat dianggap sebagai guru yang berkualitas dan tenaga profesional.

Hal tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang memiliki pendidikan, keterampilan, dan sertifikasi guru yang sesuai dengan persyaratan jenis dan jenjang pendidikan tertentu (Susanto et al., 2020). Kompetensi profesional tidak hanya menyangkut pengetahuan tetapi juga sikap dan keterampilan, sehingga konsep kompetensi merupakan istilah yang tepat untuk menjelaskan komponen ini.

Kompetensi dapat dipahami secara sederhana sebagai seperangkat kemampuan yang mewakili kombinasi pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam suatu bidang. Ketiga aspek tersebut merupakan satu kesatuan kompetensi sehingga seseorang dapat dikatakan kompeten apabila telah menguasai ketiganya. Upaya peningkatan kapasitas guru secara sistematis memang sudah berlangsung sejak lama, setidaknya sejak awal PELITA I (1969-1974). Kebijakan peningkatan kualitas guru pada tahap awal ini sebenarnya telah dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan pendidikan di lembaga pelatihan staf (TK), diklat, diklat (lanjutan/celupan) dan in-service pendidikan (pelatihan profesional). Ketiga jenis merupakan sub-sistem peningkatan

guru yang tidak terpisahkan. Program dan kegiatan untuk mengembangkan kualitas guru dikembangkan dari waktu ke waktu dan dilaksanakan secara sistematis. Beberapa operasi dianggap usang dan tidak lagi diperlukan. Bahkan, ada pula yang kemudian dicopot dengan alasan anggaran berhenti bekerja tanpa melalui proses review. Ada juga kegiatan yang dihidupkan kembali setelah diperbaiki (Nurjan, 2015).

Keterampilan adalah pengetahuan dan pengalaman yang relevan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu, atau merupakan produk dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang relevan, yang merupakan karakteristik pengetahuan, pengetahuan teknis. (Surya Dharna, Sugiyono, 2013).

5

Hal tersebut sangat dipahami bahwa guru merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan. Kemampuan akademik tergantung pada kualitas guru. Selain itu, jumlah dan distribusi guru yang tepat juga mempengaruhi kemajuan pendidikan. Untuk itu, guru harus terus mendapatkan pelatihan terutama dalam keterampilannya, sehingga pengelolaan pengembangan guru harus profesional. Jika pendidikan dianggap suatu sistem jika tidak efektif, maka perbaikan dapat dimulai dari tingkat yang paling rendah, dalam hal ini sekolah, jika semua sekolah baik maka pendidikan juga akan baik, sehingga kualitas akan meningkat. Sekolah akan berkinerja baik jika ada kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola sekolahnya, terutama dalam delapan standar nasional pendidikan, yaitu standar isi, proses, keterampilan kelulusan, dan standar, standar guru dan tenaga kependidikan, standar fasilitas. (Nurbadi, 2017).

Bagusnya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, karena kepemimpinan kepala sekolah berhubungan langsung dengan kebiasaan kelompok, menjahit hubungan

yang baik demi kepentingan kelompok kepentingan dalam suatu organisasi. Pemimpin harus berusaha membangun tradisi tim melalui hubungan kerja dengan anggota organisasi yang berusaha memecahkan masalah dan masyarakat (Benjamin Hukit, Tasman Mahasa, 2017).

Hal tersebut perlu dipahami bahwa kepala sekolah merupakan orang yang memiliki tanggung jawab tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dikelola. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan penggerak di belakang sumber daya "manusia" terutama dalam meningkatkan kinerja guru dan "non-manusia" serta alat-alat organisasi sehingga berhasil tilsaknya kegiatan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas organisasi. Ketika seorang pemimpin dipercaya oleh bawahan untuk mengarahkan dan menjalankan organisasi, dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, kepala sekolah pasti harus memiliki dua keterampilan: keterampilan manajemen sumber daya manusia, dan keterampilan dalam memimpin bawahan nya untuk bekerja dengan baik dan efektif tentunya berdasarkan kemampuan yang dimiliki serta menjalankan visi misi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Yulista et al., 2020).

Peran kepala sekolah dalam pengembangan guru meliputi peran pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan koordinator. Kepala sekolah telah berusaha menjalankan peran ini dengan baik, meskipun tentu saja tidak mungkin memisahkan perbedaan antara keberadaan dan keterbatasan. Tujuh peran tersebut dapat dikatakan berkontribusi langsung maupun tidak langsung terhadap pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru.

Menciptakan area yang terorganisir dan meningkatkan loyalitas adalah kebutuhan yang baik dalam organisasi

mana pun karena menambah ama yang sebat, antek-antek dalam kalimat ini dapat hidup lebih nyaman, menambah perhitungan simpanan dan meningkatkan biaya hidup. Garis hidup yang lebih tinggi lebih serius untuk memperkuat kekuatan mengajar. Tidak cukup bagi seorang guru untuk mendapatkan kepercayaan dari seseorang, tetapi guru harus hidup dengan baik, bermurah hati dan menginginkan profesinya.

Kepala sekolah akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain 1) penerimaan yang baik atas kehadiran guru; 2) Perkenalkan latihan pengajaran baru berikut ini bidang dan keterampilan yang dikuasai guru; 3) membentuk dan membentuk kelompok guru yang bekerja di bidang studi dan masalah guru bidang studi sejenis (MKMP) sebagai wadah Biarkan guru mendiskusikan rencananya masalah dan memecahkan masalah yang muncul di dalam kelas; 4) melakukan pengawasan administrasi dan akademisi untuk didokumentasikan oleh guru meningkatkan dan menetapkan kebijakan; 5) memastikan pekerjaan administrasi, studi dan pelatihan profesional guru; 6) memberikan kesempatan kepada guru untuk menindaklanjuti Pelatihan yang baik terjadi di sekolah, kabupaten, provinsi dan di etnis; 7) memberikan hadiah (*rewards*) kepada guru yang sangat baik dan menghibur guru terlalu malas dan bermasalah; 8) memberi guru pekerjaan rumah tambahan; 9) menjalin hubungan kekeluargaan di sekolah masing-masing dengan mengadakan pertemuan di rumah salah satu anggota keluarga.

Seorang guru hendaknya menguasai bahan ajar, mampu mendiagnosa perilaku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa, kompetensi inti yang harus dimiliki setiap guru akan digunakan sebagai dasar kualitas dan kinerja guru (Gunawan, Ibrahim, 2018). Perlu dipahami bahwa kompetensi profesional

seorang guru merupakan kemampuan dan kompetensi dalam menjalankan profesi keguruannya, artinya guru yang mumpuni dalam menjalankan profesinya dapat dianggap sebagai guru yang memiliki keahlian, profesionalisme, dan kapabilitas profesional. Kompetensi profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh orang-orang dengan kualifikasi pendidikan, keterampilan, dan sertifikasi tertentu dengan persyaratan masing-masing jenis dan jenjang pendidikan. Keterampilan khusus ini membutuhkan kemampuan seorang guru untuk mengajar siswanya. Guru harus mampu mengajar agar siswa dapat mencapai potensinya secara maksimal dengan upaya terbaiknya.

Hal tersebut sesuai bahwa kompetensi guru profesional meliputi: 1) merancang dan merencanakan program pembelajaran, 2) mengembangkan program pembelajaran, 3) mengelola pelaksanaan program pembelajaran, 4) mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran, 5) faktor diagnostik yang mempengaruhi keberhasilan dari proses pembelajaran. (Nurjan, 2015), (A. Rusdiana, 2015). Sehingga tujuan dengan sikap profesional dikatakan mampu memberikan nasehat, pengawasan dan bimbingan untuk masa depan atau dengan kata lain usulan baru untuk meramalkan dan mendorong generasi muda untuk belajar bagaimana meningkatkan mutu pendidikan, pendidikan dan kebijakan yang dilaksanakan, yang dapat diterapkan oleh guru dan siswa secara profesional.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam memantau kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya yang dapat meningkatkan kepuasan terhadap aktivitas kerja guru meningkat. Kepemimpinan tercatat jika seorang pemimpin memberikan instruksi kepada bawahannya, melakukan pengawasan, dan memotivasi dengan cara yang dapat mengembalikan kepuasan

guru dan dapat memca potensi penuh guru untuk memca profesionalisme guru.

Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa mutu pengajaran dikatakan bermutu tinggi, yang ditandai dengan indikator keberhasilannya yang positif, baik dari segi kelulusan, karakter peserta didik, cara mengajar guru (profesional atau tidak), keadaan fasilitas, dan sarana dan prasarana prestasi siswa terus meningkat, dari kegiatan keagamaan hingga kegiatan sosial diharapkan dengan kegiatan tersebut siswa memiliki akhlak yang baik dan dapat mengisi kehidupannya sehari-hari dengan kegiatan yang bermanfaat. Kepemimpinan yang mengedepankan hubungan interpersonal yang baik, diharapkan para anggota organisasi akan memca potensi maksimalnya. Untuk alasan ini, pemimpin berusaha untuk membimbing dan memampin dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan melihat pekerjaan yang sepadan.

Peningkatan kinerja guru yang berupaya dalam mengembangkan kompetensi yang ada pada guru tentunya sudah sesuai dengan undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, Pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kapasitas profesional. Sehingga kompetensi menjadi satu satuan bakat, kekuatan, dan keterampilan yang harus dimiliki dan digurakan pendidik dalam proses pembelajaran serta dapat dirasakan dan dilaksanakan sebagai tiradakan atau kinerja dalam profesi seseorang. Konsep kompetensi memiliki sejumlah isi, isi standar berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diungkapkan dalam kegiatan pelatihan. Standar proses meliputi isi berupa kriteria kerja dalam memtransformasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan, termasuk kompetensi sarana penunjang. Kemudian standar kinerja dikaitkan dengan kriteria kinerja (Lulu Hidayatans Nufiah, 2021).

Hal tersebut sudah dijelaskan secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dan Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

Pertama, Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) wawasan pendidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan pokok/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) rekayasa pendidikan rumah jaga dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik sebelum mengaktualisasikan berbagai keterampilannya.

Kedua, Kompetensi pribadi, yaitu menyuntikkan gelagat kepribadian yang: (a) stabil; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) perubahan yang mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengrealisasi kinerja sendiri; dan (i) memperluas satuan kerja secara berkelanjutan.

Ketiga, Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru yang merupakan bagian dari masyarakat itu sendiri untuk: (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Keempat, Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menantang/kaheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penempatan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Guru memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini karena guru adalah yang memimpin dalam melaksanakan pendidikan. Dengan kata lain, guru merupakan aktor yang paling berpengaruh dalam menciptakan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, segala upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan pendidikan tidak akan memberikan kontribusi yang berarti tanpa dukungan guru yang berkualitas dan profesional. Oleh karena itu, diperlukan seorang guru dengan kualitas, kapasitas, dan semangat yang cukup untuk melaksanakan tugas secara profesional.

Peran kepala sekolah tidak hanya mampu melaksanakan pembinaan administratif saja, melainkan juga mampu melakukan pembinaan profesionalitas dengan meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kompetensi guru serta tenaga kependidikan (Alya Adelia Satriana Putri Yunus, Muhammad Thamrin Hidayat, Muhammed Sekron Dzilar, 2021). (Hanan & Syihabudin, 2022). Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi guru tersebut, bahwa kompetensi seorang guru ditentukan oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal (Abd. Majid, 2016). Faktor-faktor tersebut adalah a. Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal) antara lain 1) tingkat pendidikan 2) kekompetentian dalam berbagai pelatihan dan kegiatan 3) Waktu kerja dan pengalaman kerja 4) Tingkat kebahagiaan 5) Keseluruhan akan kewajiban dan panggilan hati nurani b. Faktor yang berasal dari luar guru (eksternal) antara lain: 1) Gaji dan tunjangan yang diterima 2) Ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran 3) Manajemen primer 4) kegiatan pelatihan dilakukan bersamaan dengan pelatihan 5) Keterlibatan masyarakat Materi pelatihan dan lokakarya mencakup aspek pedagogis yang memungkinkan guru merancang RPP, mengembangkan materi pembelajaran, mengadopsi metode pembelajaran yang lebih beragam,

mengelola ruang kelas, dan mengevaluasi hasil hasil pembelajaran.

Sehingga tujuan utama peningkatan kinerja guru adalah: 1) Meningkatkan kapasitas guru 2) Meningkatkan kinerja guru 3) Memotivasi guru untuk mengembangkan potensinya 4) Meningkatkan kualitas hasil belajar. Hal tersebut juga dipertegas bahwa secara spesifik, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja), tingkat pendidikan, ketertampilan, kemampuan, kepemimpinan manajerial, pendapatan/ upah, kesehatan, lingkungan fisik dan sosial, lingkungan kerja dan fasilitas, dan infrastruktur dan teknologi, dan pelayang keberhasilan (Muhtamilator Rohmah, 2022).

Capaian program peningkatan kinerja guru meliputi peningkatan keterampilan mengajar, termasuk kemampuan membuat rencana pembelajaran, mengembangkan materi pembelajaran, mengadopsi metode pembelajaran yang lebih beragam, mengelola pembelajaran kelas dan menilai pembelajaran. Keterampilan kepribadian adalah guru yang memiliki sifat jujur, integritas, orientasi pengembangan, sikap terbuka, pengendalian diri, bakat dan kecerdasan terhadap profesi guru. Kompetensi sosial meliputi kemampuan seorang guru untuk bekerja sama dengan guru lain, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan memantapkan kepekaan. Hasil dari program peningkatan kinerja guru juga meningkatkan kualitas pendidikan secara umum, salah satunya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Guru didorong untuk melayani masyarakat melalui layanan kemanusiaan mereka dengan penuh tanggung jawab dan kewajiban. Tapi jika tidak kompetensi profesional memerlukan kualifikasi profesional. Guru yang berkualitas adalah guru yang telah menguasai beberapa keterampilan profesional (Damarik et al., 2021).

Beberapa yang telah di uraikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang guru, menurut Sumarno menyebutkan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu 1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau tingkat kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, dan 3) tingkat motivasi pekerja. Dimensi kinerja guru merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif dari pada kuantitatif yang terukur (Nadeak, 2022). (Janawi, 2019). Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subjektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kebanyakan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi (Khoerul Anwar et al., 2022).

Menjadi guru yang "profesional dan sukses" tidaklah mudah (Hamzah B. 2016). Pembentukan guru yang "profesional" hanya dilihat dari satu aspek dari empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi profesional. Selain itu, ada tiga keterampilan lainnya yaitu keterampilan pedagogik, keterampilan kepribadian dan keterampilan sosial (Upanto Singgih Prayitno, Faridah Alawirah, 2017). Membangun guru yang ideal akan jauh lebih kompleks dan sulit jika dilihat secara simultan dari keempat kompetensi tersebut. Hal ini dapat dimaklumi karena persyaratan seorang guru profesional tidak boleh dibuat sembarangan. Guru adalah profesi yang membutuhkan integritas, integritas dan panggilan hidup untuk mengidentifikasi peserta didik.

B. Kreativitas Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta

Pandangan sekolah dengan mutu pendidikan yang baik tentunya tidak terlepas dari keputusan atau kebijakan kepala sekolah, dalam hal ini kepala sekolah merupakan pemegang kebijakan tertinggi di sekolah, hal ini juga merupakan kepala sekolah selalu mendukung. Mengetahui bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta dapat diketahui dari hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi yang ada.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak S selaku kepala sekolah bahwa mutu pendidikan selalu mengatakan bahwa:

"Saya selalu berpikir untuk memastikan ada peningkatan keahlian kinerja guru sehingga berdampak pada mutu pendidikan, metode ini dapat memastikan saya dalam memastikan guru di sekolah, guru guru di sekolah untuk membekali dengan pelatihan terutama perkembangan mental, dengan perkembangan mental ini dapat menunjang guru yang antusias dan disiplin dalam bekerja. Sebagai kepala sekolah tentunya sebagai supervisor dalam memastikan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dapat meningkatkan kemampuan terhadap aktifitas kerja guru meningkat. Kepemimpinan berca pila sebagai kepala sekolah memberikan instruksi kepada bawahan/nya, melakukan pengawasan, dan memotivasi dengan cara yang dapat meningkatkan kemampuan guru dan dapat output potensi penuh guru untuk service profesionalisme guru. Apabila jika guru sudah memahami atau kompetensi yang dimiliki tentunya juga berdampak dan berpengaruh terhadap mutu pendidikan pada lembaga pendidikan tersebut."

Bapak pak E, sebagai guru mengatakan hal yang sama, bagaimana kepala sekolah dapat memotivasi bawahan untuk memca tujuan peningkatan mutu pendidikan, dengan mengatakan:

"Seorang guru dilatih prinsip bahwa peningkatan mutu pendidikan bukan hanya tentang bonus yang besar, tetapi tentang mengubah hal-hal atau hal-hal yang tidak lagi berguna menjadi sesuatu yang berguna dan bernilai tinggi."

4 Berdasarkan wawancara dengan buh LS selaku guru, bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan beliau mengatakan:

"Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tentunya juga dibuat dari bidang perencanaan guru sekolah tentunya merencanakan apapun perencanaan guru itu berupa merevitalisasi, memuncaki, ke membuat Alquran. Salah satu upaya pemertaban untuk mengupayakan pelayanan yang bermutu adalah dengan mendirikan jenjang-jenis mutu sekolah atau peningkatan pendidikan dan akreditasi lembaga pendidikan. Akreditasi didefinisikan sebagai proses penilaian dan penilaian mutu suatu lembaga pendidikan oleh sekelompok pakar sejajar (evaluator) terhadap standar pencapaian mutu sekolah yang telah ditetapkan, di bawah arahan lembaga akreditasi independen atau organisasi di luar lembaga yang bersangkutan. Hasil akreditasi adalah pengakuan bahwa suatu organisasi telah memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan untuk dapat menjalankan dan mengembangkan program-programnya."

Hal tersebut sesuai dengan pengamatan yang telah dilakukan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat baik, demikian pula indikator keberhasilannya, korelasi, masukan, proses, keluaran, hasil dan evaluasi. Sehingga dapat dipahami bahwa kepala sekolah Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nirlan Yogyakarta, memiliki strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, dengan berbagai macam cara di antaranya:

Pertama, Meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi yang dimiliki guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian maupun kompetensi sosial. Karena guru merupakan ujung tombak dalam menentukan bermita atau tidaknya lembaga pendidikan tersebut. Kepala sekolah menjadikan sebagai tim yang harus tetap dijaga akan kekompakan, komitmen dalam mencapai suatu tujuan yang sama.

Kedua, Kepala sekolah selalu memperhatikan input, proses, output, dan outcome dari lembaga sekolah yang dipimpinya. Seperti penerimaan guru sekolah tentunya merencanakan tahapan penerimaan guru baru berupa *musyawarah*, wawancara, tes membaca al-quran dan pemahaman tentang organisasi Muhammadiyah.

Ketiga, Mengevaluasi setiap kegiatan dan kebijakan yang telah dikeluarkan dan dilaksanakan agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari sekolah sehingga mutu pendidikan bisa ditingkatkan ke arah yang lebih baik, serta meliputi aspek kebutuhan pendidikan, dukungan masyarakat terhadap pendidikan, kebijakan pemerintah, aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, status sosial ekonomi masyarakat, kondisi geografis, dan lain-lain.

Peningkatan kinerja dan kompetensi guru tentunya membawa dampak yang positif dalam meningkat mutu pendidikan di sekolah. Karena, kinerja memainkan peran fungsi dari usaha dan keterampilan seorang guru, maka penting untuk individu merasa yakin bahwa dapat tampil pada tingkat yang diinginkan. Upaya ini tergantung pada penguasaan positif atau negatif tentang hasil atau penghargaan yang menyertai kinerja. Masalah yang dihadapi adalah usaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tercapainya tujuan yang diinginkan yaitu meningkatnya

mutu pendidikan, tentunya mengembangkan kompetensi guru (Tustiyana Windiyani, Dadang Kurnia, 2020).

Kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian maupun kompetensi sosial. Hal tersebut sesuai dengan UU Nomor 14 tahun 2005 Guru dan Dosen, pasal 10 (M. Ri, 2005). Kompetensi guru berkorelasi positif dengan kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan. Guru dengan keterampilan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya. Kinerja guru yang rendah dapat menurunkan kualitas pendidikan dan menghambat pencapaian visi di sekolah. Sekolah-sekolah tersebut tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan berdaya saing global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, prestasi guru harus dikelola dan dipelihara dengan baik agar tidak merosot. Itu harus selalu diperhitungkan untuk perbaikan berkelanjutan (Masrum, 2021b).

Perlu juga dipahami bahwa mutu merupakan profesionalisme dan kinerja guru harus mampu menjadi otas kerja guru, sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan mutu pendidikan (Zainuri, 2018). Kinerja seorang guru sangat perlu diperhatikan karena guru memiliki peran yang sangat strategis dan mendasar dalam upaya pendidikan secara keseluruhan. Hampir setiap upaya untuk mereformasi kurikulum dan mengadopsi metode mengajar guru pada akhirnya tergantung pada guru itu sendiri. Guru sebagai perencana dan pelaksana proses pembelajaran, mengorganisasi dan men³imbingsiswa untuk mencapai tujuan dan memenuhi syarat. Profesi guru merupakan profesi yang dapat menentukan masa depan bangsa ini. Jika guru tidak menguasai materi, strategi pembelajaran dan mendorong siswa belajar untuk mencapai hasil yang tinggi, maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Kualitas pendidikan ditentukan oleh

banyak faktor, namun yang paling penting dan dominan adalah kualitas profesional guru (Susanto et al., 2020).

Guru yang profesional setidaknya harus memiliki komitmen terhadap siswa dan proses pembelajaran, pemahaman yang mendalam tentang mata pelajaran yang diajarkan dan bagaimana materi³ disampaikan kepada siswa, dan tanggung jawab untuk memastikan hasil belajar siswa melalui berbagai teknik penilaian, mampu melakukan refleksi secara sistematis pada apa yang se³ring diajarkan, menerapkan, merefleksikan dan mengoreksi belajar dari dan mempertimbangkan dampaknya terhadap proses belajar-mengajar, dan harus menjadi bagian dari komunitas belajar dalam peningkatan profesionalnya, untuk menjadi masa depan yang luas dan profesional.

Menyediakan mutu pendidikan tentunya sebagai kepala sekolah beserta tim baik dari guru maupun dari tenaga kependidikan sangat memperhatikan input yang berkaitan dengan visi, misi, tujuan, sasaran, sumber daya sekolah, siswa, kurikulum pengajaran. Selanjutnya proses dalam setiap pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses pembelajaran dan proses penilaian.

Kepala sekolah beserta tim baik dari guru maupun dari tenaga kepe⁴ndikan sangat memperhatikan *output* yang merupakan hasil nyata dari pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan berbasis Sekolah meliputi prestasi akademik dan non-akademik, sehingga akan berpengaruh pada *outcome* jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang dari kegiatan peningkatan kualitas pendidikan, termasuk pendidikan berkelanjutan, pengembangan ka⁴, peluang pertumbuhan. Itu semuanya diperlu penilaian dan evaluasi untuk mengetahui apakah program peningkatan mutu sekolah sudah dilaksanakan.

kemuda apa saja yang ditemui, dan cara mengatasinya. Pendidikan berkelanjutan, pengembangan karir, peluang pertumbuhan.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru akan menciptakan kinerja yang baik jika benar-benar melakukannya dengan langkah-langkah aturan dan norma-norma yang telah ditemukan. Kepala sekolah juga selalu melibatkan wakil kepala sekolah dalam mengevaluasi dan membuat keputusan dengan cara demokratis dengan tujuan membentuk kualitas dan kinerja guru baik dari segi proses belajar mengajar maupun komunikasi yang baik dengan siswa, guru dan staff sekolah. Peran kepala sekolah adalah berusaha untuk memperkuat sumber daya yang ada di sekolah, sarana dan prasarana, tenaga kerja terampil, untuk meningkatkan kapasitas kinerja guru sangat baik jika melakukannya dengan langkah maksimal untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk terampil, termotivasi dan kreatif sehingga dapat memajukan dunia pendidikan.

Peningkatan kualitas dan kinerja serta profesionalisme guru agar kualitas pengajaran memiliki nilai yang lebih baik. Karena peran utama dalam pengembangan pendidikan dan kualitasnya terletak pada pendidik dan pengembangannya manajemen terletak pada semua anggota sekolah, di mana ada beberapa peran penting dalam manajemen sekolah, dan staf. Kualitas dan profesionalisme guru dalam mengajar harus ditinjau dan dikembangkan dengan bimbingan agar siswa memiliki pengetahuan yang luas dan termotivasi untuk belajar dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, guru merupakan profesi dan berperan penting dalam pengembangan pengetahuan peserta didik.

Tentunya, sebagai kepala sekolah harus menyiapkan dengan baik dan matang suatu proses dalam peningkatan

kinerja dan mutu pendidikan melalui input, proses, output, dan umpan balik. Selama proses ini kepala sekolah akan menanggapi semua masukan yang tersedia untuk menghasilkan hasil yang sangat baik, sesuai dengan harapan masyarakat, untuk diakui sebagai salah satu sekolah dengan kualitas pendidikan tertinggi. Pendidikan yang baik berdasarkan penilaian masyarakat yang melihat dari kualitas luaran dari sekolah tersebut. Oleh karena itu, proses pengambilan keputusan tidak boleh semata-mata berada di tangan kepala sekolah, tetapi harus dilakukan bersama kepala sekolah, kepala sekolah, guru mata pelajaran, staf, pengelola, dan orang tua secara terbuka dan transparan. Proses pengelolaan kelembagaan dilakukan atas dasar struktur organisasi yang ditetapkan oleh sekolah.

Kepala sekolah sebagai eksekutif selalu mengabdikan setiap administrator dalam menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing. Tidak hanya kepala sekolah, tetapi semua tim dari sekolah, karena faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan proses peningkatan kinerja dan mutu kelembagaan di sekolah. Kepala sekolah selalu terlibat dengan guru dan staff dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Selama pelaksanaan program, kepala sekolah selalu melakukan pengawasan terhadap guru dan staff dalam pelaksanaan program sekolah. Guru dan staff juga secara teratur memberikan umpan balik dan umpan balik selama pertemuan perencanaan dan penilaian tentang pembelajaran yang belum tercapai dan mencari solusi bersama untuk masalah-masalah yang diidentifikasi.

Bermutunya lembaga pendidikan dapat dilihat dari hasil pendidikan dianggap bermutu apabila dapat menumbuhkan keinginan akademik dan ekstrakurikuler pada siswa yang dinyatakan lulus suatu nilai atau menyelesaikan suatu program studi kewasitannya dalam suatu kurikulum tertentu (Abdul Rahmat, 2017). Kepala sekolah sangat memikirkan

akan kualitas kinerja gurunya dalam meningkatkan mutu pendidikan, untuk mengantisipasi akan kualitas lulusan dari sekolah yang dipimpinya. Jika lulusan yang rendah tentunya dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti lulusan yang tidak dapat melanjutkan studinya, tidak bisa menyelesaikan Pelatihan guru lebih maju dan tidak diterima di dunia kerja, tidak berprestasi, tidak mengikuti perkembangan masyarakat dan tidak efektif. Lulusan tidak efektif memerlukan biaya masyarakat, meningkatkan biaya hidup dan kesejahteraan orang dan memungkinkan untuk menjadi warga negara yang dikuatkan secara sosial (Asrohah, 2015).

Upaya yang dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tentunya dilihat dari segi input yaitu perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya sumber daya manusia (SDM), untuk melaksanakan, mengelola, mengatur, dan menetapkan tugas secara tepat telah menjadi kepentingan utama dan kepentingan yang signifikan di semua arena persaingan. Kebijakan remunerasi (gaji dan sosial) dan evaluasi kinerja yang adil, merata dan tepat diterapkan dapat menjadi motor penggerak keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan di bidang pendidikan. Fungsi manajemen sumber daya manusia tidak akan memadai jika tidak diiringi dengan kebijakan yang dilaksanakan secara sistematis untuk mengembangkan dan memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan. (Nurhadi, 2017).

Kepala sekolah sebagai evaluator bendaknya memainkan perannya dalam melakukan evaluasi terhadap kebijakan, program, proses pembelajaran dan kegiatan yang dilakukan oleh guru baik bersifat internal maupun eksternal bendaknya harus di evaluasi. Evaluasi yang dilakukan itu sangat penting dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan kompetensi guru sehingga berdampak pada lembaga pendidikan. Dengan kata lain, evaluasi diperlukan

dalam membandingkan usaha dan hasil yang telah dilakukan, perencanaan program yang telah dibuat dengan implementasinya di lapangan. Hasil evaluasi ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan baik untuk perbaikan, penambahan, maupun peningkatan upaya pencapaian berbagai prestasi yang memungkinkan diraih oleh stakeholder sekolah/madrasah. Proses pendidikan dikatakan bermutu apabila semua komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Unsur-unsur proses pendidikan adalah berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, fasilitas sekolah, sarana dan prasarana penunjang administrasi, dan sumber daya, kekuatan lain, dan penciptaan suasana yang kondusif. (Kiyuan Praja Tuala, 2018).

Mutu pendidikan dapat mengacu pada input, proses, output dan hasil (kinerja dalam pekerjaan selanjutnya). Lebih dari itu, kualitas pendidikan dapat dipahami secara sederhana sebagai pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan yang lebih holistik juga ditemukan dan interpretasi kualitas dapat didasarkan pada reputasi lembaga atau program, sejauh mana sekolah mempengaruhi perubahan pengetahuan, sikap, nilai dan perilaku siswa, atau teori lengkap, gagasan untuk memperoleh dan menerapkan pembelajaran. Untuk mengetahui mutu pendidikan atau tidak dapat dilihat melalui kriteria evaluasi mutu pendidikan. Indikator mutu pendidikan dapat dilihat dari dua sudut, yaitu sekolah sebagai penyedia jasa pendidikan (*providing services*) dan siswa sebagai penyedia jasa, pelanggan, termasuk orang tua, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya.

Upaya peningkatan mutu menjadi jantung pendidikan. Peningkatan kualitas pada dasarnya adalah menciptakan sesuatu yang memiliki dengan nilai tambah yang tinggi dan sesuai permintaan. Sesuatu yang bermanfaat tidak ada gunanya jika tidak sesuai dengan kebutuhan dan sebaliknya. Nilai pelayanan dan kepuasannya terhadap kebutuhan

pelanggan, masyarakat, dan dunia kerja merupakan aspek kualitas yang sangat penting. Tanggung jawab terhadap mutu pendidikan harus menjadi bagian dari sistem pendidikan di sekolah, sebagaimana dipersyaratkan oleh para pemangku kepentingan (Mas, 2017).

Kemampuan kompetensi manajerial kepala sekolah baik dalam perencanaan, mengembangkan organisasi di lingkungan sekolah sesuai dengan keefektifan, kemampuan mengorientasikan sumber daya manusia di sekolah secara optimal, dapat mengelola sekolah hingga lembaga pendidikan secara efektif, dapat menciptakan suasana damai, inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran siswa, mengelola guru dan staff serta memaksimalkan kualitas sumber daya manusia, mampu mengelola komunikasi dengan lingkungan masyarakat untuk mengetahui sumber media dan mendukung ide atau gagasan menuju pendidikan tinggi, manajemen siswa untuk pengembangan dan penempatan siswa, kemampuan berorganisasi dan mengembangkan program konsep pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pendidikan masyarakat, kemampuan mengelola keuangan lembaga dengan prinsip ekonomi yang bertanggung jawab, transparan dan efisien. Hal tersebut mengantarkan lembaga pendidikan tersebut bermutu baik dari segi kinerja guru dan mutu pendidikannya yang diharapkan oleh berbagai macam pihak.

C. Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan Melalui Kompetensi Manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta

Adapun faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta yaitu berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa faktor pendukung. Sebagaimana dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pak S, bahwa faktor pendukungnya adalah:

"Latar belakang pendidikan dan sistem pendidikan guru tentunya akan mempengaruhi akreditasi dan kinerja guru dalam mengelola belajar mengajar sehingga guru dapat berprestasi dimasa. Karena nilai juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dan mendukung perkembangan kualitas lembaga pendidikan dan kinerja guru. Selanjutnya dari segi pengalaman belajar karena pengalaman belajar yang diterima pada jenjang pendidikan sebelumnya tidak selalu menunjang keberhasilan guru dalam mengajar. Jika tidak didukung dengan interaksi langsung dengan lingkungan belajar atau interaksi langsung dengan siswa. Selain itu juga memiliki kemampuan diri, minat dan tujuan untuk menajalan dan menggrubungkan organisasi, karena sekolah ini berada di bawah naungan Muhammadiyah."

Selanjutnya di tambahkan oleh pak SH, bahwa faktor pendukung strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta adalah:

"Faktor pendukung strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi

menyempurnakan di SD Muhammadiyah Nitikan (SD) Yogyakarta dengan penilaian melalui guru pendamping pembelajaran dimana perencanaan pembelajaran merupakan salah satu hal yang mendasar yang sebelum mereka mulai belajar. Dan kepala sekolah sebagai motivator juga harus mengembangkan kinerja guru dalam mencapai hasil belajar di kelas. Adanya faktor beban ajar dalam arahan yang direkomendasikan dan mengembangkan disiplin kerja guru. Kemudian eksistensi timnas kerukunan dan kerjasama antara perguruan sekolah dan guru, selanjutnya juga dipengaruhi oleh diri sendiri dan lingkungan juga merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja seorang guru, sehingga berdampak pada mutu dan mutu pendidikan di lembaga pendidikan.”

Hal tersebut juga di tambahkan oleh pak E, bahwa faktor pendukung strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta adalah:

“SD Muhammadiyah Nitikan (SD) Yogyakarta memajukan program unggulan dan berbagai jenis kegiatan ekstrakurikuler serta peran dan dukungan orang tua/wali siswa dalam proses pembelajaran sehingga menjadi bagian dari faktor pendukung mutu pendidikan, hal tersebut dari prestasi yang di raih oleh peserta didik.”

Hal tersebut juga di tambahkan oleh pak A, bahwa faktor pendukung strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta adalah:

“Kemampuan kepala sekolah yang begitu baik dan harmonis, sehingga jika sebagai guru menjadi semangat dan maka jika tidak memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan sekolah ini. Selain itu, kepala sekolah juga mengunggulkan guru sebagai standar, sehingga kepala sekolah memberikan lingkungan yang

umuh kepada guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan keterampilan profesionalisme dan dengan semangat hati kepala sekolah juga menerima komentar dan kritik konstruktif dan bertukar pikiran bersama dalam menyederahkan permasalahan yang ada. Kepala sekolah juga memperhatikan harmonisasi, membangun kelompok kerja bersama, menjaga perlakuan sendiri dan masalah arise situasi guru, menuliskan pendapat dan saran guru, menuliskan pencapaian dan mengklarifikasi masalah dan pengalaman pribadi guru, mengungkapkan keinginan, memberikan umpan balik dan mencoba memecahkan masalah guru, berbagi pekerjaan yang sama, memberi contoh, bertindak sesuai kemampuan guru, dan memberikan perhatian yang tinggi kepada guru yang memiliki prestasi dan prestasi yang tinggi dalam mewujudkan lembaga pendidikan ini.¹⁶

Sehingga dapat dipahami bahwa faktor yang mendukung strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta yaitu: (1). Memiliki latar belakang organisasi yang sama yaitu Muhammadiyah, tentunya visi, misi dan tujuannya sama yaitu membesarkan amal unit Muhammadiyah (AUM). (2). Memiliki latar belakang pendidikan dan strata pendidikan guru yang berbeda tentunya akan mempengaruhi aktivitas dan kinerja guru dalam interaksi belajar mengajar sehingga guru dapat berbagi ilmunya. (3). Kepala sekolah memainkan perannya dan menjalankan kompetensi yang dimilikinya sebagai kepala sekolah, baik kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial yang semuanya 16an mendukung kinerja guru dan berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut. (4). Kepala sekolah berusaha untuk melengkapi fasilitas sarana prasarana yang dibutuhkan dalam menunjang kinerja guru, tentunya dalam meningkatkan kompetensi guru dan mutu pendidikan.

Adapun faktor penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nilikan Yogyakarta dapat dipahami dari hasil wawancara dengan pak A bahwa:

"Faktor penghambat kinerja guru itu ada dua, baik internal guru antara lain kurangnya motivasi diri guru, kurangnya kesadaran guru, dalam mengikuti pelatihan guru. Sedangkan faktor eksternal yang dapat menghambat guru adalah kurangnya sarana prasarana dan rendahnya serta keterbatasan anggaran dalam meningkatkan kinerja."

Selanjutnya ditambahkan oleh pak H bahwa:

"Faktor penghambat kinerja guru adalah kemampuan guru berbeda-beda dalam memahami teknologi dan informasi, serta semangat dan motivasi yang berbeda-beda, ditambah lagi keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh sekolah."

Sehingga dapat dipahami dari paparan tersebut di atas bahwa faktor penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nilikan Yogyakarta yaitu: (1). Faktor internal dari guru antara lain kurangnya motivasi diri guru, kurangnya kesadaran guru, dalam mengikuti pelatihan guru, kemampuan guru berbeda-beda dalam memahami teknologi dan informasi, pendidikan guru, karakter, dedikasi, kemampuan mengajar, disiplin, (2). Faktor eksternal adalah kurangnya sarana prasarana dan rendahnya serta keterbatasan anggaran dalam meningkatkan kinerja.

Strategi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi guru sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Melalui kompetensi manajerial kepala sekolah dalam merencanakan peningkatan mutu satuan pendidikan

sebagai suatu sistem organisasi guna mewujudkan tujuan peningkatan mutu pendidikan dan mencapai hasil yang baik pada lembaga pendidikan, banyak pada bentuk sekolah. Peningkatan kualitas pendidikan dimungkinkan melalui evaluasi kinerja. Kebanyakan utama mempengaruhi kinerja guru dalam membawa perubahan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kapasitas keterampilan manajemen kepala sekolah sangat penting dalam perencanaan peningkatan mutu sekolah (Harliansyah, 2022).

Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai administrator sekolah, supervisor, evaluator, manajerial (Ananda, 2018). Strategi kepala untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan peningkatan kinerja guru meliputi a. Pengembangan profesional guru b. Supervisi siswa c. Kelengkapan sarana dan prasarana d. Kerjasama dengan orang tua e. Menentukan kriteria evaluasi f. Melakukan supervisi yang baik (Silvanus Indopradana Go Doa, Mohammad Fitri, 2022).

Perlu dipahami bahwa upaya dan strategi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi guru sehingga berdampak kepada mutu lembaga pendidikan yang dipimpin dan yang dikelolanya berdasarkan kompetensi manajerial kepala sekolah. Kedudukan profesional dan kinerja guru ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat serta peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (UU Guru Dan Dosen No 14 Tahun 2005, 2005). Adapun kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU Guru Dan Dosen No 14 Tahun 2005, 2005).

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor yang mampu memberikan umpan balik dan menjelaskan konsekuensi

yang diperoleh dari umpan balik ini kepada guru dan tenaga kependidikan serta memiliki teori yang implisit dan berorientasi. Prinsip perilaku pemimpin dalam lingkup 14) pervisor guru dan tenaga kependidikan. Mendukung kepemimpinan kepala sekolah di bidang manajerial artinya kepala sekolah mempunyai peran dalam hal-hal teknis, meliputi teknik perencanaan, pengorganisasian, pengurusan, dan pengendalian yang tekniknya harus dilakukan dengan tepat dan maksimal atau bisa dikatakan manajemen sekolah yang baik (Yuliana, 2021), sehingga jika ada permasalahan yang di hadapi dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah tersebut bisa cepat diselesaikan dengan baik.

Permasalahan-permasalahan dalam peningkatan mutu tentunya harus dicari akar penyebab. Oleh karena itu, peningkatan mutu harus didasarkan pada lembaga pendidikan secara terus menerus dan terus menerus meningkatkan kemampuan dan kapasitas lembaganya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan peserta didik dan masyarakat. Dalam Manajemen Peningkatan Mutu (MPM), upaya dilakukan untuk: (1) mengontrol proses yang terjadi di lembaga pendidikan/sekolah, baik kurikulum maupun administrasi, (2) terkait dengan proses diagnostik dan jalannya tindakan untuk mengikuti diagnosis, (3) perangkatan mutu harus berdasarkan data dan fakta, baik kualitatif maupun kuantitatif, (4) peningkatan mutu dilaksanakan secara berkesinambungan dan berkelanjutan, (5) peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan seluruh elemen lembaga, dan (6) peningkatan mutu harus memiliki tujuan agar sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat (Abdullah, 2015).

Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam merumuskan visi peningkatan kinerja guru dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki guru tentunya

berdampak pada mutu pendidikan, hal tersebut karena kepala sekolah melaksanakan strategi fungsionalnya dalam suatu lembaga pendidikan (E. Mulyasa, 2007), yaitu: (1) Menjadi pendidik (pendidik) dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menasehati warga sekolah, mendorong semua pendidik, menerapkan kesempatan belajar yang menarik, dan melaksanakan program akselerasi bagi siswa yang berkemampuan di atas rata-rata, sekolah yang sukses. (2) Sebagai pengelola, pemberdayaan pendidik melalui kemitraan membuka peluang bagi pendidik untuk memajukan karir dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan. (3) Sebagai administrator yang mengelola program, siswa, staf, infrastruktur, arsip, dan tunggangan. (4) Sebagai supervisor, memperhatikan prinsip-prinsip, seperti hubungan konsultatif, kolektif, dan non-hierarki, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada pendidik, diikuti dengan kebutuhan pendidikan dan pendampingan profesional. (5) Menjadi pemimpin dengan memberikan bimbingan dan pengawasan, meningkatkan persiapan tenaga kependidikan, dan membuka komunikasi dua arah dan penyelesaian tugas. (6) Sebagai inovator dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, menjadi contoh bagi seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. (7) Menjadi motivator dengan strategi yang tepat untuk memotivasi para pendidik dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsinya.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil kajian yang telah dilakukan tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta dapat disimpulkan. Pertama, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta dimulai dari meningkatkan kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yaitu: (a). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian yaitu: menjelaskan kode etik guru, kepala sekolah menjadi role model dalam berperilaku dan bertindak bagi guru. Menggunakan pendekatan langsung yang tidak hanya bertujuan mencari kesalahan tetapi juga pemberian penghargaan (*Reinforc*). Mempertahankan kesejahteraan guru. (b). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik melalui dengan memberikan kesempatan yang sama bagi guru untuk mengikuti berbagai macam pelatihan, seminar dan workshop yang sesuai dengan keahliannya yang bisa dilaksanakan, dipraktikkan dalam proses pembelajarannya dan organisasi

profesi. Mengizinkan guru untuk studi lanjut dan diberikan beasiswa berdasarkan kemampuan keuangan. Mengevaluasi dan memberikan saran terhadap penilaian pembelajaran. (c). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial dengan berusaha semaksimal mungkin dan selalu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan orang tua siswa sebagai bentuk pemberdayaan masyarakat dalam pendidikan. Meningkatkan komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua/wali siswa dalam menyelesaikan permasalahan dalam proses dan evaluasi yang dilakukan pada pembelajaran. Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk dukungan terhadap prestasi yang telah diperolehnya. Meningkatkan semangat kekeluargaan dan solidaritas antar warga sekolah. (d). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional melalui penerapan manajemen sekolah dan kepemimpinan secara terbuka dan demokratis. Memotivasi guru agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap yang cermat terhadap setiap perubahan. Mengevaluasi kegiatan dan melakukan pengawasan berbagai macam kegiatan yang ada. Meningkatkan sarana dan prasarana.

Kelima, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta di antaranya: (a). Meningkatkan kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian maupun kompetensi sosial. (b). Menjaga kekompakan, komitmen dalam mencapai mutu tujuan yang sama. (c). Memperhatikan input, proses, output, dan umpan balik dari lembaga sekolah yang dipimpinnya. (d). Mengevaluasi setiap kegiatan dan kebijakan yang telah dikeluarkan dan dilaksanakan agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari sekolah.

Ketiga, faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan melalui kompetensi manajerial di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitisari Yogyakarta, yaitu: (a). Faktor pendukung memiliki latar belakang organisasi yang sama yaitu Muhammadiyah, tentunya visi, misi dan tujuannya sama yaitu membesarkan amal unit Muhammadiyah (AUM). Memiliki latar belakang pendidikan dan strata pendidikan guru yang berbeda tentunya akan mempengaruhi aktivitas dan kinerja guru dalam interaksi belajar mengajar sehingga guru dapat berbagi ilmunya. Kepala sekolah memainkan perannya dan menjalankan kompetensi yang dimilikinya sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah berusaha untuk melengkapi fasilitas sarana prasarana yang dibutuhkan dalam menunjang kinerja guru, tentunya dalam meningkatkan kompetensi guru dan mutu pendidikan. (b). Faktor penghambat yaitu faktor internal dari guru antara lain kurangnya motivasi diri guru, kurangnya kesadaran guru, dalam mengikuti pelatihan guru, kemampuan guru berbeda-beda dalam memahami teknologi dan informasi, pendidikan guru, karakter, dedikasi, kemampuan mengajar, disiplin. Faktor eksternal adalah kurangnya sarana prasarana dan rendahnya serta keterbatasan anggaran dalam meningkatkan kinerja.

B. Saran-Saran

Berdasarkan temuan dan data yang ditemukan di lapangan, pembahas memberikan beberapa rekomendasi yang perlu dikomunikasikan oleh para pemangku kepentingan. Pertama, kepala sekolah perlu lebih mengoptimalkan kinerja tugas dan peran keperannya di sekolah dalam rangka mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja guru dan menciptakan sekolah yang berkualitas untuk menghasilkan generasi bangsa yang berkualitas.

Kompetensi Absorptif

dengan selalu memberikan motivasi agar guru termotivasi untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi individu dan kompetensi sosial. Kalau, guru bersikapnya lebih aktif berpartisipasi dalam pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah atau pihak lain untuk mengembangkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi individu dan kompetensi sosial.

BIBLIOGRAFI

- A. Resiliana, Y. H. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan, Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- A. L. A. A., & Rehan, M. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Lingkungan Kerja dalam relasi Tenaga Pendidik dan Stake Holder. *Jurnal Pendidikan Dan Keselamatan*, 10(2), 569-576.
- Abd. Hadi, A., & Kusman. (2021). *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. CV. Pena Persada, Kab. Banyuwangi Jawa Tengah.
- Abd. Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru. www.samudrabiru.co.id
- Abdul Rahmat, S. K. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mata*. Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Abdullah, M. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Pembelajaran Mata Pendidikan Mahasiswa*. IAIN Kediri Press, Kediri.
- Adhi Kusumastuti, A. M. K. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Prasojo.
- Ahmad Suriansyah, A. A., & Sulistyano. (2015). *Praxis Keprofesionalan: Perilaku Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Pura.

- Alya Adelia Safrina Patri Yunus, Muhammad Thamein Hidayat, Muhammad Sukron Hasilan, A. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Alya". *Jurnal Baswida*, 5(2), 6349-6366.
- Ananda, R. (2018). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan Jufud.
- Anda Juanda. (2017). *Etika Profesi Keguruan*. Cirebon: CV Ebi Pro.
- Arifin, A., & Hasanah, E. (2021). Principal's Leadership In Developing The Competencies Of Physical Education Teachers In Muhammadiyah Nitikan Elementary School Yogyakarta. *Kinetik : Jurnal Ilmiah Pendidikan Jasmani*, 5(1), 35-46. <https://doi.org/10.30369/jk.v5i1.14231>
- Asriyah, H. (2015). *Manajemen Mata Pendidikan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Barlian, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (1st ed.). Padang: Sulabhira Press.
- Basri, H. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Berjumin Bukit, Tesman Malusa, A. R. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Damarik, R., Sagala, R. W., & Rizki, T. I. (2021). *Keterampilan Dasar Mengajar Guru*. Medan: UMSU Press.
- Dawam, Adolf Bastian, H. H. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 65-85.
- E. Mulyasa. (2017). *Mengajar Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, I. (2008). *Etika Profesi Keguruan*.

- Fitriana, L. (2018). *Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru & SMP Yoganus Pengajaran Ilmu Sains Melalui Manfaat* [Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan]. http://journal.stainkuindia.ac.id/index.php/equilibrum/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-757201800200007&lng=en&lng=
- Gusawan, Ibrahim, A. (2018). *Kompetensi Kerja Guru Menurut Kurikulum Nasional (K-13)*. Jakarta: Sifa Bumi Persada.
- Haderani. (2021). Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Banjarmasin. *AT-TARBIYAH, Jurnal STAI Al-Nashiyah Barmu*, XIV(27), 49-60.
- Hamdan Dimpati. (2014). *Manajemen Proyek*. Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Hanzah B. N. L. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Menantang*. Sinar Grafika Offset, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hanas, A., & Syihabudin, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Disiplin Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK Negeri 1 Balongari Kabupaten Indramayu. *Jurnal MADINASIKA*, 3(2), 23-35.
- Hardani, H., & Sukmana, D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group, Yogyakarta.
- Harliansyah, L. A. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 147-162.

- Hawti, A. (2014). *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hidayat, R., Dyah M, V., & Ulya, H. (2019). Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoretis. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 4(1), 61-68. <https://doi.org/10.34125/kp.v4i1.394>
- Ha, M. H. (2018). *Empat Kompetensi Untuk Mendukung Profesionalisme Guru*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Husayain, M. F. (2015). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Universitas Islam Negeri Madani Malik Ibrahim Malang*, 204, -
- Indarasyah Alhabasy, Sugi S, Pitalonggi, & W. W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, 1(1), 11-19. <https://doi.org/10.30841/arterior.v1i1i1.436>
- Imail. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Budaya STAI Darul Karam NW Kembang Kering*, 2(1), 1-21. <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>
- Iqbal Jahari, R. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (pp. 1-353). Yayasan Darul Hikam, Bandung.
- Jamaluddin. (2017). *Manajemen Mutu, Facci dan Aplikasi pada Lembaga Pendidikan*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Masyarakat (PUSAKA). <https://doi.org/10.32493/abmas.v1i2.p42-55.v2020>
- Jarawi. (2019). *Kompetensi guru: Guru Guru Profesional*.
- Jusaidi, M., Nugroho, W. T., & Iqbal, N. B. (2017). Meningkatkan Kesadaran Perumahan terhadap Kebijakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan melalui Implementasi Nilai Keislaman. *Prosiding Seminar Nasional Al-Islam Dan Kemahmahanjidan* "Prosiding Seminar Nasional Pendidikan "Prosiding Seminar Nasional Al-Islam Dan

- Ketahananmasyarakat "Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar Pembelajaran Di Era Aseser Economic Community (AEC) Lintas, 76-86.
- Kharisma, A., Setiawan, F., Rahma, F. N., & Saputra, A. (2022). Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan SDIT Taruna Al-Qur'an. *Primava*, 4(1), 96-110.
- Khoerul Anwar, A., Pujiyati, W., & Dantuki Aty, A. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecenderungan Emosional Guru: Peminjauan pada Kinerja Guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 3(1), 102-115. <https://doi.org/10.51454/jet.v3i1.145>
- Lulu Fauzi Haryadi, & Salsyah. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Smp Islam Plus Darul Hukamaini Jonggat. *An-Nabillah: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 19-27. <https://doi.org/10.50806/an-nabillah.v1i1.10>
- Listri, A., & Manusthai, E. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Politik PAUD*, 5(1), 7-13. <http://jurnal.upmk.ac.id/index.php/politapaud/article/view/1052>
- Lulu Hidayatun Nafiah. (2021). Konsep Kompetensi Pendidik Dalam Perspektif Alqah Al-Adrang. *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung*.
- Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian*, UNIMAL Press, Medan.
- Max, S. R. (2017). *Pengelolaan Perpustakaan Media Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Masrum. (2021a). *Kinerja Guru Profesional*. Parbangga: CV. Eureka Media Aksara.
- Masrum. (2021b). *Kinerja Guru Profesional*. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Masrumh, Baschih Masrum, D. F. W. (2022). Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional

- Guru Pendidikan Agama Islam Di SMPN 03 Jabung Malang. *VIKATINA: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 1-12.
- Mohamad Aso Semudun, A. (2021). Peran Guru Profesional Sebagai fasilitator dan Komunikator Dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Eduwita : Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*, 5(2), 37-45. <https://journal.ibrainmy.ac.id/index.php/edupedia/article/view/1078>
- Muhtamilatur Rohmah, F. (2022). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial Di MI Al-Ma'arif 03 Langlang Singosari. *Ar-Nahdliyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 1-20. <https://doi.org/10.21580/jowida.v2i2.2021.10558>
- Mulia Nabila, A. E. A. G. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Memanfaatkan Pembelajaran Tatap Muka. *Jurnal Resende*, 6(3), 5115-5123.
- Murkhar, P. M. (2014). *Manajemen Mata Sekolah: Strategi Pengembangan Mata dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nadeak, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harau. *SANG PENCERAI: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buhan*, 8(1), 210-220.
- Nisa Amalia Kholifah, Farid Setiawan, N. A., & Anesti Rohma Wardani, M. A. M. (2022). Potret Kepemimpinan Transformatif Di SD Muhammadiyah Nitalan Yogyakarta. *MASALIQ: Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 2(1), 90-103.
- Nugahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Perpustakaanlibrary.stiba.ac.id. <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.unlan.ac.id/index.php/jpdph/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://>

- doi.org/10.1016/j.elsepsu.2015.04.758 www.insajournals.org
- Nurhadi, A. (2017). *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional*. Kuningan: Ganesha Prima.
- Nurjan, S. (2015). *Profesi Keguruan Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru. http://eprints.umpo.ac.id/4624/1/1_PROFESI%20KEGURUAN%20full.pdf
- Oktaviani, N. P. Widya, & Kristiantari, R. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran* 1, 4(1), 69-80. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JF2/article/view/32354>
- Pardani, K. P. (2019). *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Kompetensi Kreativitas dan di SMK Islam Al-Qowam Ngunik*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Priyansu, D. (2022). *Kompetensi Manjerial Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Di Purwodinogo*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. Kh Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Purnomo, E., & Stragih, H. J. R. (2016). *Tesi Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Yayasan Nusantara Bangun Jaya, Jakarta Selatan.
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (pp. 1-229).
- RI, M. (2005). *UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf* (pp. 1-50). Jakarta : Mendikbud RI.
- UU Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005, 1 (2005). <http://www.ncln.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.scribmedirect.com/science/article/pii/B9780857094409501213> <http://www.ncln.nlm.nih.gov>

- guy/pubmed/21918515.04Ahttp://www.cabi.org/cabetsocds/etocok/20083217094
- Rifa, A. A. (2019). *Pengaruh pendidikan pendididkan*. Bangla Belitung: IIPs IAIN SAS Babel Kedakot.
- Rihoga, R., Hamid, A., Maulana Harahap, A., & Harahap, R. (2022). Penguatan Kompetensi Sosial-Emosional Bagi Kepala Sekolah Penggerak Melalui Kegiatan Lokakarya SELAPAR-ANG: Jarsal Pengabdian Masyarakat Berkeadilan, 6(1), 309-315.
- Riyusen Praja Tuala. (2018). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Lintang Rasi Aksara Books, Lampung.
- Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basica da*, 3(2), 479-489. <https://doi.org/10.31004/basicada.v5i2.711>
- Rukminingsih, D. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan, Penelitian Kualitatif, Penelitian Kuantitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. Semarang-Yogyakarta: Echaika Utama.
- Rusdiana, A. (2019). *Manajemen Kepemimpinan Pencerapan Islam*. UIN Sunan Gunung Djati Press, Bandung.
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif (Pertama)*. Pustaka Ramadhan, Bandung.
- Sejadi, D., & Anwar, S. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi Kabupaten Pali dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Dinayah: Jurnal Studi Dasar Dan Manajemen* 5(1), 100-113. <http://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dinayah/article/view/464>
- Setyawan, D., & Santosa, A. B. (2021). Kompetensi Kepala Sekolah dan Guru sebagai Basis Pencapaian Mutu Pendidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3271-3281.
- Shalih, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo. <https://www.kompasiana.com/agungbinmadik/562269937097731>

- al55b4567/keluasaan-dan-pengaruh/http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.nbs.2017.10.007%0Ahttp://ip.oi.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432%0Ahttp://dx.doi.org
- Sidiq, U. (2018). *Etika dan Profesi Keguruan*. STAI Muhammadiyah Tulungagung.
- Sigit Hermawan, A. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative, Malang. <http://eprints.umsida.ac.id/id/eprint/6235>
- Silvarus Indopradana Go Doa, Mohammad Fitri, M. T. A. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Muhammadiyah Wuring. *Inelctronis*, 3(12), 43-54.
- Sudibyo, B. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. <http://digilib.unila.ac.id/4449/15/BAB11.pdf>
- Sarwati. (2022). Kepemimpinan Otentik Kepala Sekolah Dan Ilmu Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *Edisi Jurnal*, 5(1), 29-39.
- Sarya Dharma, Sugiyono, D. (2013). *Tantangan Guru SMK Abad 21*. Jakarta: Dirjen Pembinaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Menengah, Kemendikbud.
- Suzanto, H., Subiyanto, B. & Akmal, H. (2020). *Profesi Keguruan*.
- Syarifah, Y. (2022). Strengthening and Muhammadiyah-Based Character Education at Muhammadiyah Elementary School Nitikan Yogyakarta. *Al-Ta'lim*, 28(1), 35-50.
- Tustiyana Windiyanti, Dadang Kurnia, R. P. (2010). *Profesi Kependidikan, Kajian Konsep, Abstrak dan Fakta Keguruan*. Kota Bogor: Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pajanan.

- Titi Khaerani Harahap, I Made Indra P. D. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan Tahita Media Group*. (Grup Penerbitan CV TAHITA MEDIA GROUP) iii.
- Ujianto Sloggh Prayitno, Faridah Alamsyah, D. (2017). *Guru Indonesia dan Kualitas Pendidikan Nasional*. Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, Jakarta Pusat.
- Yuliana, L. (2021). *Kepesertaan Kepala Sekolah Diklat*. Yogyakarta: UNY Press.
- Yulista, K., Samiha, Y. T., & Zainuri, A. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Siswa SMP. *Studi Manajerial: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 129-148. <https://doi.org/10.18109/studiimanajerial.v2i2.6682>
- 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/ja.v3i1.4828>
- Zainuri, A. (2018). *Almakaner Kompetensi dan Profesionalitas Guru Mandrasah di Palembang* (pp. 1-142). Palembang: TunasGemilang Press.

BIOGRAFI PENULIS



Dr. Yusutria, S.PdI, M.A. Lahir di Padang, 20 Desember 1982. Putra ke lima dari enam bersaudara, dari pasangan Bibar dan Arni. Jenjang pendidikan Sekolah Dasar Negeri 05 Suria Gadang Kecamatan Nanggalo

Padang Sumatera Barat, kemudian melanjutkan ke Pondok Modern Tabussalam (PMT) Kerjo Kebonsari Madhur Jawa Timur dan Pondok Modern Darussalam Gontor (PMDG) Ponorogo Jawa Timur. Pada tahun 2002 melanjutkan pendidikan S1 bidang Pendidikan Agama Islam di jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang, sampai selesai pada tahun 2006. Kemudian pada tahun 2007, melanjutkan pendidikan S2 jurusan Pendidikan Islam di Program Pascasarjana IAIN Imam Bonjol Padang, dan selesai tahun 2009. Tahun 2011 melanjutkan pendidikan S3 jurusan Pendidikan Islam dan selesai pada tahun 2014. Saat ini menjadi Dosen tetap di Universitas Ahmad Dahlan (UAD) Yogyakarta, pada Fakultas Agama Islam (FAI). Aktif dalam berbagai macam pertemuan ilmiah, baik lokal, nasional maupun internasional, serta menghasilkan berbagai macam artikel yang telah diterbitkan di jurnal Nasional yang terakreditasi dan jurnal internasional, selanjutnya

juga aktif dalam berbagai penelitian yang berkaitan dengan Pendidikan Islam. Adapun buku yang pernah diterbitkan adalah (1). Geografi Kebencanaan Berbasis Keimanan, (2). Buku Ajar Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum, (3). Nilai-Nilai Pendidikan Akhlak Dalam Pilar Cahaya Cinta Pesantren, (4). Adab Peserta Didik Dalam Perspektif Ibnu Arabunudin Al Zamrari, (5). Sumu Syekh Mato Aie: Dinamika Perguruan Islam dalam Pengkaderan Ulama di Sumatera Barat.



Dr. Abdul Hupid, S.Pd.I., M.Ag
Lahir di Cimerak Jawa Barat
16 September 1975. Lahir dari
keluarga petani/peladang, anak
ke tiga dari tiga bersaudara, dari
pasangan Rohudin dan Imi Sartini.

Pendidikannya bermula dari SDN Patrol-Sukajaya Cimerak
Jawa Barat lulus 1988, MTs Cimerak Ciarris Jawa Barat,
lulus 1991 dan MAN Darussalam Ciarris Jawa Barat lulus
1994. Jenjang perguruan tinggi diuslail dari SI Prodi
PBA Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
(1997-2001), S2 Pendidikan Islam LING Sunan Kalijaga
Yogyakarta (2003-2005), S3 Kependidikan Islam (2013-2020).
Pengalaman mengajar, SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta,
Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta, SMA
Muhammadiyah 3 Yogyakarta, SMA Islam I Camping Sleman
Yogyakarta. Dosen LB di LING Sunan Kalijaga Yogyakarta
2014-2020, IAIN Salatiga (2016-2017), UNY 2018-2019, dan
saat ini menjadi dosen tetap LAD. Aktif menulis di koran.
Membenteng Korupsi dari Keluarga (Masalah Kita-Harian
KR), Pendidikan Agama Tanggungjawab Siapa? (Kolom Guru
menulis-Harian Republik), Terrysta Pendidikan Agama

Penting Jaga (Kekam Ciaru memalin-Harian Republik), Metode Pembelajaran Mutakhir (Resensi-Koran Jakarta), Metamorfosis NII (Resensi-Harian Jengga), Cerdas Memilih Sekolah (Resensi-Harian Sindo), Cara Hoster Bermental Driver (Opent Harian Republik). Tulisan di jurnal: *Integrasi Ilmu Dalam Pendidikan: Membaca Pelrus Integrasi Sains Dan Agama Di Pasok Fasilitas Mahasiswa UH Yogyakarta*, *The Existence of Islamic Education in Pandemic Times (Case Study on Communities Not Having Online Learning Facilities)*.



Rina Febriana, M.Pd., Lahir di Padang Ganting, 05 Februari 1986. Pendidikan SD Negeri 27 Rajo Dara, SMP Negeri 1 Padang Ganting, SMA Negeri 1 Padang Ganting. Pendidikan Sarjannya S1

Pendidikan Matematika STKIP PGRI Sumatera Barat (tamat Tahun 2009), Pendidikan Magister di Pasca Universitas Negeri Padang (tamat Tahun 2011). Saat ini menjadi dosen tetap di Universitas Pendidikan (FKIP) pada Program Studi Pendidikan Matematika. Aktif pada pelbagai iset terkait pendidikan matematika dan karya ilmiah di pelbagai jurnal.



Nisa Amalia Kholifah, lahir di Gamangkidul Yogyakarta, 22 November 2000. Putri pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Wagiyanto dan Fei Sadarni. Pendidikan yang pernah ditempuh yaitu pada tahun 2006 bersekolah di

Kompetensi Absorptif

SD Negeri Tegaywaning kecamatan Karangmojo kabupaten Gunungkidul. Setelah lulus SD kemudian melanjutkan ke jenjang SMP dan pada tahun 2015 lulus dari SMP Muhammadiyah Ponjung. Setelah itu melanjutkan sekolah di SMA Negeri 1 Karangmojo dan lulus 2018. Pendidikan saat ini sebagai mahasiswa aktif SI di Universitas Ahmad Dahlan Program Studi Pendidikan Agama Islam. Selama berkuliah aktif berorganisasi dan kepanitiaan seperti Himpunan Mahasiswa dan Komisi Pemilihan Umum. Selain itu pernah menulis beberapa artikel ilmiah dan berhasil terbit di beberapa jurnal berakreditasi Sinta Nasional.



Santi Mahmuda Urbaningkrum, lahir di Gunung Putih, 02 Juli 2001. Putri kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Sareh dan Prihatin. Jenjang Pendidikan SDN 005 Tanjung Palas, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 01 Tanjung Palas dan Sekolah Menengah

Atas Negeri 01 Tanjung Palas. Pada tahun 2019 sampai sekarang sedang menempuh Pendidikan SI program studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Aktif sebagai anggota organisasi mahasiswa Fakultas Agama Islam selama dua periode yaitu periode 2020/2021 sebagai sekretaris bidang sumber daya mahasiswa HMPS PAI UAD, kemudian periode kedua sebagai ketua umum HMPS PAI UAD 2021/2022. Selanjutnya, turut menjadi penulis buku berjudul Ormawa FAI di Peningkatan Pandemi dan menulis beberapa artikel jurnal yang berkaitan dengan Pendidikan Agama Islam. Pada Juli 2022, terdaftar sebagai Student Employment program studi Pendidikan Agama Islam hingga Januari 2023.



Dzaky Fauzan Abid, lahir di Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 23 Agustus 2001. Anak bungsu dari 3 bersaudara putra dari orang tua berlatar Jawa dan Sunda yaitu Ibu Sukanta dari Yayah Tazliah. Jenjang pendidikan dari Taman Kanak-kanak hingga SMA

berada di Gunungkidul yaitu TK ABA. Aisyah balahejo lalu melanjutkan sekolah dasar di SDN 1 Womasari, kemudian sekolah menengah dilanjutkan di SMPN 2 Womasari dan SMAN 2 Piyeger. Kemudian saat ini sedang melanjutkan studi sebagai mahasiswa SI jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta. Aktif dalam kegiatan penelitian bersama dosen di Universitas Ahmad Dahlan. Di luar kegiatan akademik juga aktif dalam kegiatan sosial sebagai sukarelawan di Korps Sukarela PMI UAD.

HASIL CEK_MANAJERIAL

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	2%
2	yuliatrianaa.blogspot.com Internet Source	2%
3	eprints.ulm.ac.id Internet Source	2%
4	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
5	jet.or.id Internet Source	1%
6	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
7	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
8	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	1%
9	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%

10	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.iainponorogo.ac.id Internet Source	1 %
12	triyoko26.blogspot.com Internet Source	1 %
13	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	1 %
14	staffnew.uny.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1 %
16	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	1 %
17	journal.unilak.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On