

Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Sma Negeri 1 Jonggat Dan Man 2 Lombok Tengah Tahun 2021

Sri Sumiati

Universitas Islam Negeri Mataram

Article Info	ABSTRAK
Article history: Accepted: 11 Oktober 2022 Publish: 18 October 2022	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah, kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah dan mengetahui solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah tahun 2021. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis kualitatif dengan reduksi data, display data, dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Ada berbagai strategi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah guna peningkatan kompetensi guru untuk dapat mewujudkan visi misi lembaga, diantara strategi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut; mengikutkan guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan tenaga guru (PPTC) dan tenaga kependidikan pada umumnya, supervisi, menumbuhkan kreativitas guru, memotivasi guru penataran dan lokakarya, pengajaran mikro, meningkatkan sarana dan prasarana, mengikutsertakan guru dalam program MGMP. (2). Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah antarlain; sistem pembinaan yang kurang memadai, sikap mental yang kurang menunjang, kurangnya koordinasi kegiatan pembinaan dari berbagai pihak yang berwenang, dan banyaknya guru yang gagap teknologi. (3). Solusi yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi guru antara lain; memanfaatkan waktu, tenaga dan biaya sebaiknya mungkin, menambah pengetahuan, peningkatan metode dengan cara mengikuti kegiatan pelatihan yang sifatnya insidental, dan melengkapi sarana prasarana, termasuk teknologi informasi.</p>
Keywords: Strategi Kepala Sekolah Kompetensi Guru	Abstract
Article Info	<p><i>The purpose of this study was to determine the principal's strategy in increasing teacher competence at SMA Negeri 1 Jonggat and MA Negeri 2 Central Lombok, the obstacles faced by the principal in increasing teacher competence at SMA Negeri 1 Jonggat and MA Negeri 2 Central Lombok, and to find out the solutions carried out by principals in improving the competence of teachers of SMA Negeri 1 Jonggat and MA Negeri 2 Central Lombok. This research uses a qualitative approach with the type of case study research. The subjects of this study were principals and teachers who teach at SMA Negeri 1 Jonggat and MA Negeri 2 Central Lombok in 2021. Data were collected using observation, interview and documentation techniques. Qualitative analysis with data reduction, data display, and data verification. The results showed that: (1). There are various strategies of principals in increasing teacher competence at SMA Negeri 1 Jonggat and MA Negeri 2 Lombok in order to increase teacher competence to be able to realize the vision and mission of the institution, among the strategies that have been carried out are as follows; involving teachers in teacher training and education activities (PPTG) and education personnel in general, supervision, fostering teacher creativity, motivating teachers, upgrading workshops, micro teaching, improving facilities and infrastructure, involving teachers in the MGMP program. (2). The obstacles faced by the principal in improving the competence of teachers at SMA Negeri 1 Jonggat and MA Negeri 2 Central Lombok, among others; an inadequate coaching system, an unresponsive mental attitude, a lack of coordination of coaching activities from various authorities, a large number of teachers who are technology stuttering. (3). The solutions to improve teacher competence include; make the best use of time, energy and costs, increase knowledge, improve method by participating in incidental training activities, and equip infrastructure, including information technology.</i></p>
Article history: Accepted: 11 Oktober 2022 Publish: 18 October 2022	<p>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</p>
Corresponding Author: Sri Sumiati Universitas Islam Negeri Mataram Email: srisumiati@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan penentu keberhasilan proses pembelajaran dan terciptanya peserta didik yang berkualitas. Posisi guru sangat strategis dan merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Sangat pentingnya peran guru dalam sistem

2707 | Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Sma Negeri 1 Jonggat Dan Man 2 Lombok Tengah Tahun 2021 (Sri Sumiati)

pendidikan, guru dituntut untuk selalu dapat peningkatan kompetensinya sebagai tenaga kependidikan yang berkompeten dan profesional. Maka dari itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan, tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa adanya guru yang berkompetensi tinggi (Danim, 2010).

Guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru. (Kartowagiran, 2011) Seorang guru harus memiliki kinerja yang tinggi, agar dapat menjalankan tugas dan fungsi profesinya sebagai seorang guru. Guru berperan penting dalam pendidikan nasional, karena guru merupakan ujung tombak untuk peningkatan mutu dan relevansi serta akuntabilitas pendidikan, dan mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, rasional, dan global di bawah binaan dan bimbingan kepala sekolah (Usman, 2000). Untuk itu guru dalam peningkatan kompetensinya membutuhkan pihak-pihak yang akan mendukung, salah satunya adalah kepala sekolah.

Sesuai dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an (QS. Shad ayat 26):
 لَهُمُ اللَّهُ سَبِيلٌ عَنِ الَّذِينَ ۖ إِنَّ اللَّهَ سَبِيلٌ عَنِ فَيْضِكَ الْهُوَى تَتَّبِعُ وَلَا بِالْحَقِّ النَّاسِ بَيْنَ فَاخِكُمْ الْأَرْضِ فِي خَلِيفَةً جَعَلْنَاكَ إِنَّا يَدَاوُدُ
 الْعَسَابِ يَوْمَ نَسُوا بِمَا شَدِيدٌ عَذَابٌ

Artinya: “*Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah Keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, Karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, Karena mereka melupakan hari perhitungan*”.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 57 Tahun 2012, tentang Uji Kompetensi Guru (UKG) pada pasal 1 ayat (1) disebutkan Uji Kompetensi Guru yang selanjutnya disebut UKG adalah pengujian terhadap penguasaan kompetensi profesional dan pedagogik dalam ranah kognitif sebagai dasar penetapan kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan dan bagian dari penilaian kinerja guru, dan pada pasal 2 ayat (2) disebutkan UKG dilakukan untuk pemetaan kompetensi dan sebagai dasar kegiatan pengembangan keprofesional guru berkelanjutan yang dilakukan secara periodik. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 8 dijelaskan bahwa guru mempunyai empat kompetensi yaitu: *Pertama* kompetensi pedagogik adalah kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik. Serta pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Berdasarkan hasil observasi melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Habibullah Achmad menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan salah satu kompetensi yang penting bagi guru meliputi kemampuan pengetahuan pembelajara, guru dalam menyusun pembelajaran dalam bentuk Rencana Program Pembelajaran (RPP) dan proses pembelajaran di kelas. (Habibullah, 2012)

Kedua kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter personal. Ada indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru, mencakup berakhlak mulia, arif dan bijaksana, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Tuntutan kepribadian yang berkaitan dengan personal individu, kadang dirasakan lebih berat dibandingkan dengan profesi lainnya. Ungkapan yang sering didengar: “Guru adalah yang dapat digugu dan ditiru” sering dijadikan panutan oleh masyarakat, oleh karena itu guru harus mengenal nilai-nilai yang ada di masyarakat tempat dimana guru tersebut tinggal atau mengajar. Sebagai teladan guru harus memiliki kepribadian yang diidolakan, kehidupannya adalah figur yang paripurna, itulah kesan guru yang diharapkan oleh masyarakat secara luas.

Kepribadian yang dimiliki guru sangat menentukan tinggi rendahnya kewibawaan seorang guru dalam pandangan peserta didik atau anggota masyarakat disekitarnya, hal senada dikemukakan oleh Purwati dalam jurnal visi ilmu pendidikan menjelaskan “kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi

perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah)".(Purwanti, 2013)

Ketiga kompetensi sosial berkaitan dengan keterampilan komunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, hingga masyarakat secara luas., sekurang-kurangnya meliputi berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan dan semangat kebersamaan\

Kompetensi sosial merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru dalam berkomunikasi dengan siswa. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan diluar lingkungan sekolah (Janawi, 2011)

Hal yang sama juga dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Nahl ayat 43 dan 44 sebagai berikut:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رَجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Dan Kami tidak mengutus sebelum engkau (Muhammad), melainkan orang laki-laki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.*

الْبَيِّنَاتِ وَالرُّبُورِ وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: *(mereka Kami utus) dengan membawa keterangan-keterangan (mukjizat) dan kitab-kitab. Dan Kami turunkan Ad-Dzikir (Al-Qur'an) kepadamu, agar engkau menerangkan kepada manusia apa yang telah diturunkan kepada mereka dan agar mereka memikirkan.*

Pada hakikatnya komunikasi merupakan sebuah proses. Komunikasi menjadi penting karena setiap bertemu dengan seseorang manusia berinteraksi dengan manusia lainnya dalam hal ini merupakan hal penting dalam proses belajar mengajar. *Keempat* yaitu Kompetensi Profesional. Kompetensi Profesional menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian kompetensi profesional mengelola guru yang merupakan sumber daya pembelajaran tentu tidak semua guru memiliki pengetahuan yang merata, memiliki sikap yang sama, memiliki komitmen yang sama namun dalam sebuah lembaga pendidikan tentu itu merupakan sebuah tantangan bahkan sebuah peluang bagi pimpinan satuan pendidikan atau sekolah untuk peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh gurubaik yang memiliki komitmen, pengetahuan, pemahaman, etos kerja, disiplin dan pengembangan diri guru masih rendah menjadi lebih tinggi dan ini membutuhkan strategi atau cara kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi-kompetensi guru

Hal tersebut di atas dapat dibuktikan dari hasil penilaian yang sudah dilakukan oleh pemerintah melalui program Uji Kompetensi Guru (UKG) yang telah dilaksanakan pada tahun 2015 dengan ambang batas nilai 80, dari hasil UKG masih dijumpai guru yang masih jauh dari katagori profesional dan pada tataran satuan pendidikan atau lembaga dilakukan penilaian setiap tahunnya dalam bentuk Penilaian Kerja Guru (PKG) yang didalamnya berisi penguatan keempat kompetensi guru dan dari hasil penilaian tersebut secara umum kompetensi guru masih tergolong rendah.

Berdasarkan hasil uji kompetensi guru di SMA Negeri 1 Jonggat masih tergolong rendah, hal ini bisa dilihat dari data sebagai berikut jumlah peserta Uji Kompetensi Gurudi SMA Negeri 1 Jonggat sebanyak 48 orang guru, sedangkan pada tahun 2015 ambang batas hasil UKG sesuai dengan

Permendikbud nomor 57 tahun 2012 adalah 5,50, sehingga dari 48 orang guru memiliki hasil untuk kompetensi pedagogiknya sebagai berikut: >5,50 sebanyak 34 orang (71%), sedangkan <5,50 sebanyak 14 orang (29%), selanjutnya untuk kompetensi profesionalnya >5,50 sebanyak 35 orang (73%), sedangkan <5,50 sebanyak 13 orang (27%), kemudian untuk nilai rata-rata kedua kompetensi guru tersebut sebagai berikut >80 sebanyak 5 orang (10%) dan <80 sebanyak 33 orang (90%). Berdasarkan hasil pengolahan data hasil UKG di SMA Negeri 1 Jonggat yang memiliki nilai rata-rata kompetensi kurang dari 80 masih tergolong tinggi.

Jumlah peserta UKG di MA Negeri 2 Lombok Tengah sebanyak 41 orang guru, sedangkan pada tahun 2015 ambang batas hasil UKG sesuai dengan Permendikbud nomor 57 tahun 2012 adalah 5,50, sehingga dari 41 orang guru memiliki hasil untuk kompetensi pedagogiknya sebagai berikut: >5,50 sebanyak 17 orang (41%), sedangkan <5,50 sebanyak 24 orang (59%), selanjutnya untuk kompetensi profesionalnya >5,50 sebanyak 24 orang (59%), sedangkan <5,50 sebanyak 17 orang (41%), kemudian untuk nilai rata-rata kedua kompetensi guru tersebut sebagai berikut >80 sebanyak 8 orang (20%) dan <80 sebanyak 33 orang (80%). Berdasarkan hasil pengolahan data hasil UKG di MA Negeri 2 Lombok Tengah yang memiliki nilai rata-rata kompetensi kurang dari 80 masih tergolong tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2012 pelaksanaan Uji Kompetensi Guru dilaksanakan secara serentak untuk semua guru yang terdaftar dalam data pokok pendidikan (dapodik) sedangkan untuk selanjutnya akan dilaksanakan Uji Kompetensi Guru bagi guru yang baru terdaftar dalam data pokok pendidikan (dapodik), sehingga dalam penelitian ini tidak ditampilkan data hasil pada tahun 2016 sampai dengan 2021.

Rendahnya kompetensi guru harus dilihat secara luas oleh kepala sekolah agar dapat melakukan tindakan pembinaan dan kebijakan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, sehingga akan memberikan kontribusi bagi peningkatan profesionalisme guru., suatu lembaga pendidikan dikatakan baik jika memiliki ciri-ciri antara lain: peserta didik menunjukkan kadar penguasaan yang tinggi terhadap tugas-tugas belajar (*learning tasks*), seperti yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran pendidikan (Mulyasa, 2003)

Berdasarkan hasil observasi selama dua tahun terakhir ini yaitu mulai tahun 2020 yang dilakukan oleh penulis di SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah melalui pengamatan dan analisa data hasil uji kompetensi guru maka kompetensi guru di SMA Negeri 1 Jonggat masih tergolong rendah meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dan strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah di MA Negeri 2 Lombok Tengah belum mampu peningkatan kompetensi guru secara optimal. Berdasarkan hasil analisis studi pendahuluan yang telah dilakukan maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah

2. METODE PENELITIAN

Metode survei yang digunakan dalam tinjauan ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan alat statistik untuk menganalisis data dalam bentuk numerik. Tujuan dari review adalah untuk menilai pengaruh kepemimpinan (X1) dan manajemen (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y) (Sugiyono, 2011)

Analisis yang digunakan dimaksudkan untuk mengetahui sebab dan akibat yang bertujuan untuk memperjelas pengaruh langsung dan tidak langsung dari banyak variabel sebagai faktor penyebab berbagai faktor dampak lainnya, yaitu analisis rute. Survei tersebut merupakan studi pengkajian yang menggunakan metodologi kuantitatif. Subjek pengkajian ini yaitu pendidik, dan subjek pengkajian ini yaitu pengajaran dan manajemen beberapa sekolah di Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah. Populasi dalam penelitian survei ini adalah seluruh guru dan kepala sekolah Se Kecamatan Batukliang Utara, Kabupaten Lombok Tengah yaitu berjumlah 138 orang yang PNS. Strategi pengambilan sampel didasarkan pada pengambilan sampel probabilistik.

Ini adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama atau kesempatan yang sama kepada setiap komponen atau individu dalam komunitas sampel. Karakteristik populasi survei dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik populasi yang disurvei

Total	Jenis kelamin		Pendidikan terakhir				Status Kepegawaian		Golongan		
	L	P	≤ SMA	Diploma	Sarjana	Pasca	ASN	Non ASN	2	3	4
138	113	25	-	-	135	3	138	-	10	76	52
Jumlah	113	25	-	-	135	3	138	-	10	76	52

Sarana yang dipakai untuk menghimpun informasi pada survei tersebut adalah angket, motivasi kerja (Y) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Manajemen Kepala Sekolah (X2). (Sugiyono, 2014) menjelaskan koesioner merupakan cara untuk mengumpulkan informasi dengan menghadirkan berbagai pertanyaan dan penjelasan kepada responden. (Sugiyono, 2011) Survei ini sangat cocok untuk digunakan dengan sejumlah besar responden di seluruh wilayah. Survei dapat diberikan langsung kepada responden dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan pribadi atau publik, atau dapat dibagi lewat surat atau internet, bergantung pada kondisi dan keadaan situs. Jika survei Anda tidak terlalu luas dan Anda dapat mengirimkan survei secara langsung dalam waktu singkat, Anda tidak perlu mengirimkan survei melalui pos. “Kontak langsung antara peneliti dan orang yang diwawancarai menciptakan prasyarat yang sangat baik bagi orang yang diwawancarai untuk secara sukarela memberikan data yang objektif dan cepat.

Berdasarkan ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, insnstumen dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki reliabilitas dengan tingkat hubungan yang sangat kuat sebesar 0,830, sehingga instrumen tersebut dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Pembahasan dalam statistik deskriptif berkaitan dengan pengumpulan dan kelengkapan informasi serta penyajian hasil ringkasan. Informasi yang dikumpulkan dari survei adalah informasi mentah yang tidak terorganisir dan tidak efisien. Informasi harus diringkas dalam bentuk tabel sederhana sebagai dasar untuk berbagai keputusan (inferensi statistik). Statistik deskriptif ini memudahkan untuk mencari nilai mean, median, modus, maksimum, dan minimum untuk setiap variabel.

Analisis regresi sederhana, Analisis ini digunakan untuk mengetahui model relasional dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja guru). Proses pengolahan penulis menggunakan program komputerisasi SPSS15.0.

Analisis regresi berganda, Analisis ini digunakan untuk secara simultan mengetahui korelasi dan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja guru). Pengolahan penulis menggunakan program komputer SPSS 15.0

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Negeri 1 Jonggat Dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Lombok Tengah.

Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang mendapat kepercayaan untuk memimpin sekolah, perlu menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. (Sagala, 2017) mengatakan bahwa: “Seorang pemimpin mendesain pekerjaan beserta mekanismenya, didukung staf yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya”. keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa”.

Secara operasional kepala sekolah memiliki standar kompetensi untuk menyusun perencanaan strategis, mengelola tenaga kependidikan, mengelola kesiswaan, mengelola fasilitas, mengelola sistem informasi manajemen, mengelola regulasi atau peraturan pendidikan, mengelola mutu pendidikan, mengelola kelembagaan, mengelola kekompakan kerja (teamwork), dan mengambil keputusan. Strategi terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan untuk mencapai tujuan secara efektif. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan dan peningkatan guru bukanlah sesuatu yang mudah, oleh sebab itu, diperlukan perhatian dan kesungguhan dan kecintaan kepala sekolah untuk bisa peningkatan mutu dan kemampuan guru. Ada beberapa strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kompetensi guru, yaitu:

- 1) Mengikutkan Guru dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG), Salah satu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan
- 2) Supervisi, Supervisi merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang supervisor, Supervisi yang dilakukan tidak hanya dari supervisor tetapi dilaksanakan juga oleh kepala sekolah. Supervisi tidak hanya dilaksanakan kepada guru-guru melainkan dengan siswa dalam proses belajar dan pembelajaran
- 3) Menumbuhkan Kreativitas Guru. Kreativitas merupakan sesuatu yang sudah ada di dalam diri setiap guru, dan dapat dibangun, dikembangkan dan ditingkatkan dengan cara melatihnya dengan baik. Kreativitas ini juga dapat membekali semua peserta didik dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan sesuai dengan zamannya saat ini yang mampu berpikir kritis, kreatif dan inovatif.
- 4) Pelatihan Penulisan dan Pengembangan Budaya Literasi, Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru sangat banyak, salah satunya adalah dengan pelatihan penulisan dan pengembangan budaya literasi. Kemampuan ini harus dimiliki oleh semua guru
- 5) Meningkatkan Sarana dan Prasarana. Sarana dan prasarana merupakan peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dalam proses belajar dan pembelajaran, antara lain ruang kelas, meja, kursi, lapangan olahraga, kebun taman dan lain sebagainya. Semua itu merupakan penunjang pembelajaran dan sarana Pendidikan
- 6) Mengikutsertakan Guru dalam MGMP. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan asosiasi atau himpunan guru yang memiliki peranan sangat strategis dalam meningkatkan dan kompetensi guru melalui diskusi dan pelatihan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu oleh guru.

Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Guru antara SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok ada beberapa memiliki kesamaan seperti yang ada di atas, adapun letak perbedaannya adalah disajikan sebagai berikut;

- 1) Memotivasi Guru. Mengingat guru sebagai ujung tombak yang tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihannya, Kepala sekolah sebagai motivator dalam sebuah lembaga pendidikan bertanggungjawab dalam membina bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Oematan & Banamtuan, 2022). Terutama dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam membimbing dan mengarahkan siswa menjadi manusia yang berkualitas dan patut dibanggakan. Menumbuhkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras kepala sekolah. Seorang pemimpin pendidikan merupakan central dari kegiatan yang diprogramkan. Pemimpin merupakan orang yang menjadi atasan dan juga teladan bagi anak buahnya (Hafsah & Fahmi, 2020). Karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya. Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi bersangkutan
- 2) Penataran dan Lokakarya. Pelaksanakan penataran dan lokakarya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilakukan oleh sekelompok guru yang mempunyai tujuan dan maksud sama. Kegiatan ini sebagai wadah untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru di MA Negeri 2 Lombok Tengah.
- 3) Pengajaran mikro. Selanjutnya pengajaran mikro secara praktek untuk melatih kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilaksanakan oleh sekelompok guru (biasanya antara 5-10 orang) di suatu sekolah. Karena praktek pelatihan ini bersifat khusus, pelaksanaannya dilakukan di luar kegiatan mengajar yang sebenarnya. Pelaksanaan dilakukan dengan cara seorang guru bertindak sebagai pengajar, sedangkan guru-guru yang lain menjadi siswa yang melakukan proses belajar. Kegiatan semacam ini merupakan suatu cara untuk bekerja sama meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pengajaran.

Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang komplek dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. (Mayasari & Syarif, 2018) mengatakan bahwa: "Kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran".

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan, kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh menuju tujuan yang akan dicapai. Fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan menjadi efektif apabila menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan menggerakkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Seorang kepala sekolah berkewajiban untuk meningkatkan kompetensi guru guna untuk mewujudkan visi misi suatu lembaga. dalam hal ini Mulyasa menegaskan bahwa mutu sumber daya manusia perlu ditingkatkan, diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui pendidikan yang bermutu baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Dengan kata lain yaitu pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. (Mulyasa, 2003) Sehubungan dengan hal tersebut, Sardiman mengemukakan bahwa guru adalah salah satu komponen penting yang

ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pendidikan.

Oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga kompeten, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahannya dan menuntun siswa dalam belajar. (Kusen et al., 2019) Kompetensi guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, seperti kepala sekolah, kondisi sekolah, guru, karyawan dan anak didik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: a) kepemimpinan kepala sekolah, b) iklim sekolah, c) harapan-harapan, dan d) kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian, nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kompetensi guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi guru, juga keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan diantaranya yaitu memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan dan saran serta kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Oleh karena itu kepala sekolah perlu menerapkan strategi dalam fungsinya sebagai pemimpin ini berarti bahwa kepemimpinan adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan lintas fungsional yang dapat memungkinkan suatu lembaga pendidikan mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memberikan arahan menyeluruh untuk lembaga pendidikan dan terkait erat dengan kompetensi guru. Kepemimpinan berbicara tentang gambaran besar apa yang akan dilakukan. Inti dari kepemimpinan adalah mengidentifikasi tujuan organisasi, sumber dayanya, dan bagaimana sumber daya yang ada tersebut dapat digunakan secara paling efektif untuk memenuhi tujuan strategis. Kepemimpinan di saat ini harus memberikan fondasi dasar atau pedoman untuk pengambilan keputusan dalam organisasi, Ini adalah proses yang berkesinambungan dan terus-menerus. Rencana strategis organisasi merupakan dokumen hidup yang selalu dikunjungi dan kembali dikunjungi. Bahkan mungkin sampai perlu dianggap sebagaimana suatu cairan karena sifatnya yang terus harus dimodifikasi. Seiring dengan adanya informasi baru telah tersedia, dia harus digunakan untuk membuat penyesuaian dan revisi.

Berangkat dari hal tersebut menunjukkan bahwa ada berbagai strategi yang telah dicoba oleh seorang kepala sekolah guna peningkatan kompetensi guru untuk dapat mewujudkan visi misi lembaga diantara strategi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut; 1) Mengikutkan guru dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) dan tenaga kependidikan pada umumnya, 2) Supervisi Menumbuhkan kreativitas guru, 3) Memotivasi Guru, 4) Penataran dan lokakarya, 5) Pengajaran mikro, 6) Meningkatkan sarana dan prasarana, 7) Mengikut sertakan guru dalam program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Beberapa strategi selain PPG yang diselenggarakan oleh pemerintah. Penyelenggaraan pelatihan semacam in house training (IHT) secara internal di KKG atau MGMP dapat menjadi salah satu alternatif untuk peningkatan profesionalisme guru. Dalam IHT pelatihan dilakukan oleh guru untuk guru. Jadi guru yang memiliki kompetensi memberikan pelatihan kepada rekan-rekannya. Dengan metode ini diharapkan pelatihan akan lebih efektif dari segi pencapaian tujuan serta biaya. Strategi kedua adalah program magang. Program magang ini khususnya diperuntukkan bagi guru yang mengajar di sekolah kejuruan. Dengan magang di industri, guru dapat menambah keahlian karena terjun langsung dan mendapatkan *hands-on experience* yang bermanfaat untuk peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Selanjutnya diuraikan juga tentang strategi kemitraan sekolah. Kemitraan ini dapat dilakukan antara sekolah dengan institusi lain. Misalnya saja sekolah dengan perguruan tinggi. Kemitraan sekolah akan berdampak positif terhadap pengembangan wawasan guru baik secara keilmuan maupun peningkatan kompetensi profesionalnya. Sebagai sebuah kesimpulan bahwa strategi-strategi di atas merupakan program-program yang dirancang dan sudah diterapkan di sekolah oleh kepala sekolah guna meningkatkan kemampuan kompetensi guru.

3.2 Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah

Guru dapat dikatakan sebagai tokoh sentral dalam pendidikan, karena perannya dalam menggerakkan dan memfasilitasi pembelajaran. Menjelaskan bahwa guru sebaiknya juga memiliki peran sebagai akademis, peneliti dan pembelajar sepanjang hayat. Hal ini berkaitan dengan perananan guru yang erat dengan bidang pedagogis, sehingga membutuhkan keterampilan pedagogis dan pengetahuan lain yang mendukung perannya untuk mengawal proses belajar mengajar secara efektif. Saat ini guru tidak lagi berperan sebagai *'sage on the stage'* seperti pemahaman pada pembelajaran yang berpusat guru. Guru merupakan fasilitator yang merancang bagaimana sebuah proses pembelajaran menerapkan strategi yang fleksibel, metode asesmen yang transparan serta kegiatan yang dapat memotivasi siswa untuk terlibat secara aktif. Selain itu, guru penggerak juga menerima umpan balik peserta didik tentang proses pembelajaran yang terjadi. Sehingga memungkinkan berkembangnya atmosfer berpikir kritis, berkolaborasi, berkomunikasi dan berkreasi sesuai dengan karakter yang dibutuhkan era RI 4.0.

Namun pada kenyataannya berbagai hambatan dihadapi kepala sekolah dalam rangka upaya peningkatan profesionalisme guru, antara lain: Pengetahuan akan sistem kinerja oleh guru relatif kurang, kedisiplinan guru dalam pembelajaran siswa relatif lemah, dan perangkat administrasi pembelajaran relatif berat. Hal telah diupayakan suatu solusinya melalui pembinaan pengetahuan dan keterampilan teknis lewat pemberdayaan kompetensi guru, mendengarkan masukan tentang pentingnya suatu kedisiplinan dalam melaksanakan proses pembelajaran secara rutinitas, agar guru dapat mematuhi aturan sekolah dan aturan kepegawaian yang mengikat.

Berangkat dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan menunjukkan adanya kendala-kendala yang di hadapi oleh kepala ssekolah, seperti:

- a. Sistem pembinaan yang kurang memadai, karena pembinaan lebih menekankan pada administrasi dan melalui aspek profesional, kurangnya tatap muka antara pembina dan guru, kurangnya bekal tambahan pengetahuan dari pembina, sehingga tidak dapat mengikuti perkembangan baru dalam berbagai mata pelajaran, pembinaan yang masih menggunakan

jalur tunggal dari atas ke bawah, dan potensi guru sebagai pembina rekan lain kurang didaya gunakan. Seharusnya pembinaan juga dapat dilakukan antar sesama guru, misalnya melalui sharing sesama guru terhadap kesulitan dalam pembelajaran.

- b. Sikap mental yang kurang menunjang, misalnya: hubungan professional yang kaku antara “atasan” dan “bawahan”, akibat sifat ototiter pembina tertentu, sehingga guru ikut dan kurang terbuka terhadap pembina.
- c. Kurangnya koordinasi kegiatan pembinaan dari berbagai pihak yang berwenang di lapangan, baik secara vertikal maupun horizontal, sehingga kadang-kadang membingungkan para guru.
- d. banyaknya guru yang gagap teknologi, sehingga masih banyak monoton di dalam proses pembelajaran yang tentu berdampak kepada terkendalanya visi misi suatu lembaga dan pembelajaran.

3.3 Solusi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah.

Berangkat dari hasil temuan di atas bahwa dari kepala sekolah-lah yang harus memiliki jiwa profesional untuk memaksimalkan strategi yang diterapkan untuk peningkatan kompetensi guru, oleh sebab itu Beberapa prinsip yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya diantaranya; *pertama* Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan, *kedua* Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja. Para tenaga kependidikan juga harus dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, *ketiga* Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya, *keempat* Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan, *kelima* Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan. (Mukhtar, 2015)

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru. (Mulyasa, 2003)

Berdasarkan pemaparan di atas menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang menjadi sebuah solusi untuk meningkatkan serta peningkatan kompetensi guru antara lain;

- a. Memanfaatkan waktu, tenaga dan biaya sebaik mungkin, menambah pengetahuan lewat membaca buku, jurnal ilmiah, surat kabar dan internet, hingga mengirim guru untuk mengikuti berbagai pelatihan.
- b. peningkatan metode dengan cara mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan yang sifatnya insidental, membaca buku-buku tentang metode pembelajaran yang relevan, dengan cara berdiskusi dan saling tukar menukar ide, pengalaman terhadap sesama teman guru di sekolah. Selain itu memperbaiki dan menambah sarana prasarana yang ada di sekolah.
- c. melengkapi sarana prasarana, termasuk teknologi informasi. Jadi tidak hanya guru-guru saja yang berupaya untuk meningkatkan kompetensinya, tetapi pihak sekolahpun juga sangat berpengaruh dalam peningkatan kompetensi para guru-gurunya.
- d. Adapun upaya yang lainnya yaitu berupa menerapkan komunikasi dengan orang tua baik dengan menggunakan buku penghubung ataupun teknologi, dan sharing atau bertukar pikiran dengan teman sejawatnya, Seperti yang dikemukakan Hasanah bahwa KKG bagi guru SD,

merupakan wadah bagi guru untuk bekerja sama mengatasi berbagai kesulitan dan meningkatkan kompetensi.

- e. Saling memperkuat komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, karena bagaimanapun walau fasilitas memadai atau sarana dan prasarana sangat menunjang, kreativitas sangat mendukung tentu saja belum cukup untuk peningkatan kompetensi guru.
- f. kerjasama antara pimpinan dengan guru, selalu jalin keharmonisan antara kepala sekolah dengan guru, serta tidak terjadi mis-komunikasi yang menyebabkan tidak adanya jalinan kerjasama yang kompak, yang tentu saja akan berdampak kepada suatu lembaga.

Berdasarkan hal tersebut antara kepala sekolah dengan guru harus sama-sama saling meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga tidak pincang rasanya ketika yang memerintah tidak memiliki kompetensi di dalam memimpin, tentu saja yang terjadi adalah guru tidak maksimal peningkatan kompetensi yang dimiliki. sehingga dalam hal ini antara kepala sekolah dengan guru harus saling meningkatkan kompetensi masing-masing.

4. KESIMPULAN

Adapun strategi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah guna peningkatan kompetensi guru untuk dapat mewujudkan visi misi lembaga, diantara strategi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: (a) Mengikutkan guru dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) dan tenaga kependidikan pada umumnya; (b) Supervisi; (c) Menumbuhkan kreativitas guru; (d) Memotivasi Guru; (e) Penataran dan lokakarya; (f) Pengajaran mikro; (g) Meningkatkan sarana dan prasarana; (h) Mengikut sertakan guru dalam program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Adapun kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah antara lain: (a) Sistem pembinaan yang kurang memadai, karena pembinaan lebih menekankan pada administrasi dan melalui aspek profesional; (b) Sikap mental yang kurang menunjang, misalnya: hubungan profesional yang kaku antara “atasan” dan “bawahan”, akibat sifat ototiter pembina tertentu, sehingga guru ikut dan kurang terbuka terhadap Pembina; (c) Kurangnya koordinasi kegiatan pembinaan dari berbagai pihak yang berwenang di lapangan, baik secara vertikal maupun horizontal, sehingga kadang- kadang membingungkan para guru; (d) banyaknya guru yang gagap teknologi, sehingga masih banyak monoton di dalam proses pembelajaran yang tentu berdampak kepada terkendalanya visi misi suatu lembaga dan pembelajaran. Solusi yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi guru SMA Negeri 1 Jonggat dan MA Negeri 2 Lombok Tengah antara lain: (a) Memanfaatkan waktu, tenaga dan biaya sebaik mungkin, menambah pengetahuan lewat membaca buku, jurnal ilmiah; (b) Peningkatan metode dengan cara mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan yang sifatnya incidental; (c) Melengkapi sarana prasarana, termasuk teknologi informasi; (d) kerjasama antara pimpinan dengan guru, selalu jalin keharmonisan antara kepala sekolah dengan guru, serta tidak terjadi mis-komunikasi yang menyebabkan tidak adanya jalinan kerjasama yang kompak, yang tentu saja akan berdampak kepada suatu lembaga

5. DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru – Toko Buku Bandung*. <https://cvalfabeta.com/product/profesionalisasi-dan-etika-profesi-guru/>
- Habibullah, A. (2012). KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 10(3). <https://doi.org/10.32729/edukasi.v10i3.169>
- Hafsah, H., & Fahmi, M. R. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru Honorer Untuk Meningkatkan Kualitas Kompetensi Profesionalitas. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.31764/civicus.v8i2.2852>

- Janawi, J. (2011). *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*.
<https://cvalfabeta.com/product/kompetensi-guru-citra-guru-profesional/>
- Kartowagiran, B. (2011). KINERJA GURU PROFESIONAL (GURU PASCA SERTIFIKASI). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.4208>
- Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DAN IMPLEMENTASINYA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.7751>
- Mayasari, E., & Syarif, M. (2018). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA DI SMA NEGERI 1 PEUKAN BADA ACEH BESAR. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman*, 4(1), 141. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v4i1.881>
- Mukhtar, M. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 93917.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional: Dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK* (Cet. 1). Remaja Rosdakarya.
- Oematan, M., & Banamtuan, M. F. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru-Guru di SMTK Benfomeni Kapan. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2407>
- Purwanti. (2013). GURU DAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2066>
- Sagala, S. (2017). *Konsep dan makna pembelajaran: Untuk membantu memecahkan problematika belajar dan mengajar*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1324370>
- Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk/>
- Sugiyono, S. (2014). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. <http://library.poltekkesjambi.ac.id/opac/detail-opac?id=1753>
- Usman, M. U. (2000). *Menjadi guru profesional*. PT Remaja Rosdakarya.