

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
SDM UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU DI SMPN 42 REJANG LEBONG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Dalam Ilmu Tarbiyah



OLEH :

M. SUBHAN MASRURI

NIM. 21561031

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

TAHUN 2025

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Rektor IAIN Curup

Di Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah dilaksanakan pemeriksaan dan perbaikan dari pembimbing terhadap skripsi ini, maka kami berpendapat bahwa skripsi at as nama :

Nama : M. Subhan Masruri

NIM : 21561031

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong"

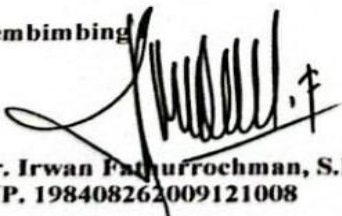
Sudah dapat diajukan dalam sidang munaqosah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Demikian permohonan ini kami ajukan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

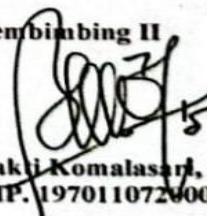
Curup, Maret 2025

Mengetahui,

Pembimbing


Dr. Irwan Fathu Frochman, S.Pd.L, M. Pd
NIP. 198408262009121008

Pembimbing II


Bakti Komalasari, S. Ag., M.Pd
NIP. 197011072000032004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Subhan Masruri
NIM : 21561031
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : MPI
Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk
Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 42 Rejang
Lebong

Dengan ini menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar penulis bersedia menerima hukuman atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, agar dapat digunakan sebagai mana mestisnya.

Curup, April 2025

A handwritten signature in black ink is written over a red and white revenue stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '10000'. A serial number 'CD9ALX298439703' is visible at the bottom of the stamp.

M. Subhan Masruri
NIM. 21561031



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Email iain.curup@gmail.com.id

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 151 /In.34/F.T/I/PP.00.9/07/2025

Nama : M Subhan Masruri
NIM : 21561031
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong

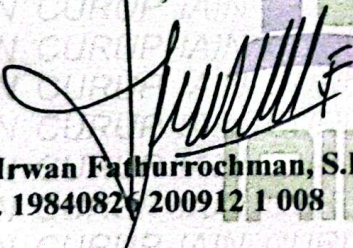
Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 24 Juni 2025
Pukul : 09.30 s/d 11.00 WIB
Tempat : Ruang 1 Gedung Munaqosyah Fakultas Tarbiyah

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

TIM PENGUJI

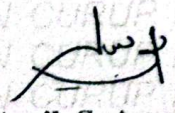
Ketua,


Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 19840826 200912 1 008

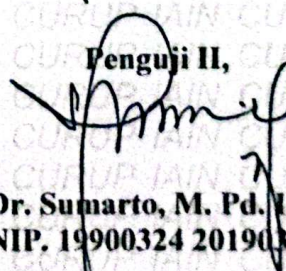
Sekretaris,


Dr. Bakti Komalasari, S.Ag.M,Pd
NIP. 19701107 200003 2 004

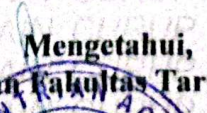
Penguji I,


Dr. Arsil, S. Ag., M. Pd
NIP. 19670919 199803 1 001

Penguji II,


Dr. Sumarto, M. Pd.
NIP. 19900324 201903 1 013

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah


Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd
NIP. 19740921 200003 1 003



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa selalu dicurahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang mana beliaulah menjadi panutan kita sampai akhir zaman.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak mendapat dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, yang merupakan pengalaman yang tidak dapat diukur secara materi, namun dapat menumbuhkan mata penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M. Pd.I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
2. Bapak Prof. Dr. Yusefri, M. Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. M. Istana, M.Pd. MM selaku Wakil Rektor II, Bapak Dr. Nelson, S.Ag.,M.Pd.I selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

3. Bapak Dr. Sutarto, S.Ag.,M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
4. Ibuk Jenny Fransiska M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
5. Bapak Dr. Abdul Sahib, S.Pd.I, M.Pd selaku Pembimbing Akademik
6. Bapak Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd selaku pembimbing I dan Bunda Dr. Bakti Komalasari, M.Pd selaku pembimbing II
7. Bapak dan Ibu Dosen sebagai pengajar MPI yang telah memberikan ilmu dan bimbingan sejak awal hingga akhir perkuliahan.
8. Bapak Andi Irawan, M.Pd Kepala Sekolah dan Dewan Guru SMP Negeri 42 Rejang Lebong yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat bagi penulis menyelesaikan skripsi dan menjaga nama baik Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Penulis menyadari, bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari pihak manapun guna untuk penyempurnaannya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, Institusi pendidikan dan masyarakat luas.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis,

M. Subhan Masruri
NIM.21561031

MOTTO

”Hidup itu pilihan! jadi pilihlah yang terbaik untuk hidupmu”

-M. Subhan Masruri-

”Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

-Umar Bin Khatab-

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada kedua orang tuaku, Ali Mukhson dan Sholihati, kemudian untuk adikku Alya Maulidatul Adha, kemudian untuk teman dekatku Soni Marsita, terimakasih atas dukungan dan doa nya.

Penulis,

M. Subhan Masruri

NIM.21561031

ABSTRAK

M. Subhan Masruri NIM. 21561031 **"Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong."** Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Kompetensi profesional guru yang ada di SMPN 42 Rejang Lebong ini memiliki kelemahan, beberapa pendidik memiliki kelemahan dalam kompetensi profesional yaitu kurangnya keterampilan mengelola kelas, penguasaan materi dan penggunaan media pembelajaran yang tidak bervariasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui strategi apa yang digunakan kepala sekolah dalam mengatasi masalah kompetensi profesional pada guru.

Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu metode studi kasus. Subjek penelitian terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Bidang Kurikulum, dan Guru. Teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dengan melalui beberapa tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru diterapkan melalui program pelatihan *In House Training* (IHT). Dalam penerapan IHT terdapat langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu: perencanaan program pelatihan IHT, pengorganisasian program pelatihan IHT, pelaksanaan program pelatihan IHT, dan pengawasan serta evaluasi program pelatihan IHT. Dengan langkah-langkah yang sistematis ini dapat menjadikan pelatihan IHT ini menjadi lebih efektif, sehingga ada peningkatan kompetensi profesional pada guru. Faktor pendukung dan penghambat pada strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu: Faktor pendukung seperti partisipasi aktif, jadwal yang tepat, dukungan dari kepala sekolah, serta kesadaran guru itu sendiri. Faktor penghambat seperti kendala teknis dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh guru.

Kata kunci: *Strategi kepala sekolah, pengembangan SDM, kompetensi profesional guru.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	13
C. Pertanyaan Penelitian	13
D. Tujuan Penelitian.....	14
E. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. Strategi Kepala Sekolah	16
1. Strategi Kepala Sekolah	16
2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	24
3. Kompetensi Profesional Guru	34
B. Penelitian Yang Relevan	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Subjek Penelitian.....	46
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	47
D. Sumber Data.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Pengolahan Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Penelitian	53
B. Temuan Penelitian	57
C. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik.....	56
Tabel 4.2 Data Tenaga Kependidikan.....	56
Table 4.3 Data Siswa SMPN 42 Rejang Lebong Tahun Ajaran 2024/2025.....	56
Tabel 4.4 Data Sarpras SMPN 42 Rejang Lebong Tahun Ajaran 2024/2025.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dan instansi pemerintah. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.¹ Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.²

Dalam hal ini pendidikan merupakan faktor penting dan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas. Pendidikan termasuk pada unsur yang berkontribusi mewujudkan sumber daya manusia berkualitas, terdapat pada pasal 3 UU nomor 20 tahun 2003 yang menjelaskan terkait dengan sistem pendidikan Indonesia yang mengutarakan bahwa pendidikan di Indonesia bertujuan untuk mewujudkan dan membangun

¹ Taufik and Muhamad Badar, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima," *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi* 3, no. 3 (2023): 411.

² Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 954.

kemampuan pelajar sehingga terciptanya generasi yang beraqidah kepada Tuhan Yang Maha Esa, cerdas, bermanfaat, pandai, memiliki budi pekerti yang baik, mandiri, bertanggung jawab, dan berjiwa demokratis.³ Tanpa pendidikan manusia tidak akan mampu untuk melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman karena pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hidup manusia.

Pendidikan merupakan bidang kehidupan yang menyangkut kepentingan semua orang, di perlukan bagi anak-anak balita, remaja, pemuda, dan orang dewasa/tua dari lapisan sosial. Pendidikan berlangsung sepanjang masa; usia pendidikan telah sama tua dengan usia umat manusia. Pendidikan berlangsung sepanjang hayat; setiap orang mengalaminya mulai hari kelahiran dan berakhir saat dimakamkan, mulai ayunan sampai liang lahat.⁴ Rasulullah SAW bersabda:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya : Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap individu muslim. ” (HR. Ibnu Majah).⁵

Menuntut ilmu bukan hanya tugas bagi seorang pelajar sekolah atau mahasiswa, namun juga berlaku untuk siapa saja terkhusus seorang guru, guru harus mengajari murid-muridnya, seorang guru mengemban tugas besar sebagai cikal

³ Deris Desmawan et al., “Analisis Peran Pendidikan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Produktivitas Masyarakat Di DKI Jakarta,” *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2023): 221, <https://jakarta.bps.go.id/>.

⁴ S. Y. V. I. Halean, S., Kandowanko, N., & Goni, “Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di SMA Negeri 1 Tampan Amma Di Talaud,” *Journal Holistik* 14, no. 2 (2021): 5.

⁵ Hasrul, “20 hadist tentang menuntut ilmu dan pahalanya seperti orang yang haji sempurna,” Detik Sulsel, diakses dari <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6476158/20-hadits-tentang-menuntut-ilmu-pahalanya-seperti-orang-yang-haji-sempurna>. Pada tanggal 3 Juni 2024, pukul 23.40

bakal pengubah peradaban, karena dari seorang guru manusia terbentuk dari pola pikir, karakter akhlak dan budi pekertinya. Sedikit saja kesalahan yang disampaikan oleh guru, kesalahan itu akan menyebar luas, karena ilmu akan disampiakan secara turun temurun, maka sangat penting bagi guru untuk terus belajar, mengupgrade ilmunya apalagi di zaman serba digital ini, ilmu pengetahuan berkembang pesat dan bisa didapat dari mana saja, jika guru tidak mau belajar, maka ia akan ketinggalan dan pembelajaran pun akhirnya tidak menyenangkan.⁶ Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁷ Pendidikan mempunyai peranan vital dalam menciptakan bangsa yang bermoral. Pendidikan juga merupakan salah satu bagian dari landasan kemajuan suatu bangsa. Terwujudnya tujuan pendidikan nasional Indonesia berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional terletak pada kecerdasan, keterampilan, kemampuan, kecakapan, kedisiplinan dan sikap bijaksana dari seorang pemimpin tertinggi di suatu lembaga pendidikan yaitu kepala Sekolah

⁶ Akhie Ramadhan, "Menuntut Ilmu Semenjak Buaian Sampai Ke Liang Lahat," *HGN EDU FEST*, diakses dari <https://pendidikandd.org/hgn-edu-fest-2022/menuntut-ilmu-sejak-dari-buaian-hingga-liang-lahat/2022/>. Pada tanggal 3 juni 2024, pukul 23:54

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1" (2003).

Sekolah akan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam proses pengelolaan sekolah sehingga memiliki mutu yang baik. Hal tersebut seperti yang terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah bab 6 pasal 15 ayat 1 dan 2 yang membahas mengenai tugas pokok kepala sekolah yaitu:

1. Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan,
2. Beban kerja Kepala Sekolah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan, delapan standar nasional pendidikan.⁸

Dijelaskan juga dalam Al-Qur'an bahwa manusia dilahirkan ke bumi untuk menjadi khalifah (pemimpin) sebagaimana yang termaktub dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI, “Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah,” Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (2018): 11.

bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”⁹

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang diawali dari tercapainya visi dan misi. Hal ini dikarenakan efektifnya suatu sekolah tergantung pada mutu pendidikan, sedangkan mutu pendidikan itu berhubungan dengan ketercapaian visi dan misi. Untuk mendekati, mengarahkan dan membawa organisasi sekolah mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, terdepan dan terkuat dipelopori oleh peran kepala sekolah. Peran kepala sekolah haruslah visioner sehingga sangatlah cerdas dalam mengamati suatu kejadian dimasa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Peran kepala sekolah haruslah responsif dan selalu tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, harapan serta selalu aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan guna merealisasikan visi, misi dan tujuan sekolah.¹⁰

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin berfungsi untuk menggerakkan semua potensi yang ada khususnya sumber daya manusia di sekolah untuk pencapaian tujuan sekolah. Untuk menggerakkan potensi tersebut tidak bisa dilakukan jika seorang kepala sekolah tidak memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam memimpin, kepala sekolah harus bisa mendorong bawahannya dengan cara mengendalikan dan mempengaruhi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa penuh tanggung jawab dan jujur, sehingga akan tercapainya proses

⁹ Amelia Ghani Safitri, “Surat Al-Baqarah Ayat 30: Arab, Latin, Arti dan Tafsirnya,” DetikHikmah, diakses dari <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-7624993/surat-al-baqarah-ayat-30-arab-latin-arti-dan-tafsirnya>. Pada tanggal 4 Juni 2024, pukul 05.40

¹⁰ Waston Waston and Taryanto Taryanto, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Jumapolo Karanganyar,” *Profetika: Jurnal Studi Islam* (2019): 63.

pendidikan yang efektif dan efisien Lingkungan belajar yang efektif dan efisien serta nyaman dan harmonis itu diciptakan dengan cara mengembangkan seluruh sumber daya manusia.¹¹ Untuk menggerakkan semua potensi pastinya kepala sekolah membutuhkan strategi.

Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh, menurut Chandler dalam Linda, strategi sebagai penetapan tujuan dasar jangka panjang dan sasaran organisasi,serta penerapan serangkaian tindakan,,dan alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan sasaran. Strategi menghasilkan serta akan mampu mengarahkan organisasi tentang apa, mengapa, siapa yang bertanggungjawab,,serta hasil apakyang akan diperoleh. Hal tersebut membawa organisasi untuk dapat memprediksi, mempersiapkan, menjalankan, mengevaluasi tentang kegiatan, atau kejadian yang akan terjadi.¹²

Wina Sanjaya mengemukakan istilah strategi digunakan dalam dunia militer yang diartikan sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk memenangkan suatu peperangan. Seorang yang berperan dalam mengatur strategi, untuk memenangkan peperangan sebelum melakukan tindakan, ia akan menimbangkan bagaimana kekuatan pasukan yang dimilikinya baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas.¹³

¹¹ Herlina Permata Sari, Azhar Azhar, and Widia Murni Wijaya, "Kepemimpinan Partisipatif Dan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Upaya Menerapkan Manajemen Modern Di Sekolah," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2023): 105.

¹² Linda Sari Rambe, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di MTS Negeri 2 Rantauprapat," *Skripsi*, 2018.

¹³ Nanang Gustri Ramdani et al., "Definisi Dan Teori Pendekatan, Strategi, Dan Metode Pembelajaran," *Indonesian Journal of Elementary Education and Teaching Innovation* 2, no. 1 (2023): 20.

Menurut Chandler, Strategi adalah penetapan tujuan dasar jangka panjang dan sasaran perusahaan dan penerapan serangkaian tindakan, serta alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan sasaran. Memilih suatu strategi bukanlah sekedar persoalan menguji atau memilih alternatif dan mencari satu yang kelihatan cocok. Untuk memastikan bahwa suatu strategi yang tepat akan dijalankan, para manajer harus mempertimbangkan seluruh aspek organisasi.¹⁴ Mereka harus mempertimbangkan *stakeholders* internal maupun eksternal dan dengan cermat menganalisis semua kekuatan yang mempengaruhi organisasi. Kepala sekolah dituntut memiliki strategi yang efektif untuk mendorong peningkatan kompetensi seorang guru.

Menurut Farida Sarimaya, Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.¹⁵ Catatan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, jumlah guru di Indonesia sekitar 3,1 juta orang, yang terdiri dari 2,5 juta guru sekolah negeri dan 600 ribu guru sekolah swasta. Jumlah tersebut masih jauh dari kebutuhan ideal, yaitu sekitar 4,2 juta guru. Selain itu hasil uji kompetensi guru (UKG) sejak 2015 hingga 2021 menunjukkan sekitar 81% guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum. Hasil ujian nasional

¹⁴ Asep Tapip Yani, "Mengakrabi Manajemen Strategik: Solusi Memberdayakan Organisasi Secara Komprehensif," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan ...* VII, no. 3 (2010): 168, <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/305>.

¹⁵ Rosni Rosni, "Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 7, no. 2 (2021): 159.

(UN) tahun 2022 menunjukkan rata-rata nilai guru di Indonesia 54,6 di bawah standar minimal 55.¹⁶

Padahal guru berperan dalam pendidikan, pengajaran, bimbingan, pelatihan dan penilaian peserta didik pada jenjang pendidikan formal. Guru juga berperan sebagai panutan di masyarakat dengan memberikan pendidikan tentang pendidikan. Oleh karena itu, guru memerlukan pelatihan profesional untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan dalam rangka melaksanakan pendidikan yang bermutu dan mengapai tujuan yang sudah ditetapkan. Berkaitan dengan peran guru di sekolah, menurut Nidawati dalam jurnalnya dengan judul penerapan peran dan fungsi guru dalam kegiatan pembelajaran. Di dalam proses pembelajaran, peranan guru sebagai sumber pendidikan utama dan terselenggaranya proses pembelajaran.¹⁷

Dari keempat kompetensi yang harus dimiliki guru, dua di antaranya dinilai masih menjadi problem serius dan krusial di kalangan guru, yakni kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Dari aspek kompetensi pedagogik, misalnya, guru dinilai belum mampu mengelola pembelajaran secara maksimal, baik dalam hal pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, maupun pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dari aspek kompetensi profesional, banyak guru yang dianggap masih gagap dalam menguasai materi ajar

¹⁶ MPR-RI, "Konsistensi Peningkatan Kompetensi Guru Penting Untuk Wujudkan Generasi Unggul Di Masa Datang," *MPR-RI*, last modified 2024, <https://www.mpr.go.id/berita/Konsistensi-Peningkatan-Kompetensi-Guru-Penting-untuk-Wujudkan-Generasi-Unggul-di-masa-Datang#>.

¹⁷ Muhammad Yasin, Rosaliana Rosaliana, and Sevia Rahayu Nur Habibah, "Peran Guru Di Sekolah Dan Masyarakat," *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 2, no. 3 (2023): 384.

secara luas dan mendalam sehingga gagal menyajikan kegiatan pembelajaran yang bermakna dan bermanfaat bagi siswa.¹⁸

Rendahnya kompetensi guru tersebut Mulyasa berpendapat ada tujuh indikator yang Rendahnya kompetensi guru tersebut Mulyasa berpendapat ada tujuh indikator yang Rendahnya kompetensi guru tersebut Mulyasa berpendapat ada tujuh indikator yang menunjukkan bahwa kualitas kompetensi guru di Indonesia dalam mengajar (*teaching*) masih tergolong rendah. Tujuh indikator tersebut yaitu; (1) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (2) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (4) rendahnya motivasi berprestasi, (5) kurang disiplin, (6) rendahnya komitmen profesi, dan (7) rendahnya kemampuan manajemen waktu.¹⁹

Surya mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. dan melaksanakan program pengajaran. Di Indonesia, profesionalisme guru dinilai masih rendah. Hal ini sejalan dengan pernyataan tentang faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru di Indonesia antara lain masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya gaji guru, khususnya guru honorer. Adanya institusi pencetak guru yang kurang memperhatikan bagaimana output yang akan dihasilkan. Sehingga sistem pendidikan yang diselenggarakan selama pendidikan guru berlangsung tidak

¹⁸ Eliterius Sennen, "Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru," *Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI Wilayah IV Tahun 2017* (2017): 18.

¹⁹ Ngadirin setiawan dan Tutuk ningsih, "Penilaian Kinerja Guru Bersertifikat Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Purwokerto" (2022): 2.

mencapai hasil yang maksimal. Kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya.

Selain faktor-faktor tersebut, memaparkan hasil penelitian Konsorsium Ilmu Pendidikan yang menunjukkan bahwa 40% guru SMP dan 33% guru SMA mengajar bidang studi di luar keahliannya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada proses belajar mengajar yang diampu oleh guru tersebut. Berdasarkan kenyataan rendahnya kompetensi guru tersebut maka dibutuhkan usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia pada umumnya dan kompetensi profesional guru pada khususnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada umumnya dan kompetensi guru pada khususnya agar mampu bersaing di pasar global adalah dengan melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru di dalam lembaga pendidikan.²⁰

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan latihan, dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestic dan internasional.²¹ Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Notoatmojo memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses

²⁰ Mariana Ulfah Hoesny and Rita Darmayanti, "Permasalahan Dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Guru : Sebuah Kajian Pustaka," *Scholaria : Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 11, no. 2 (2021): 123.

²¹ Kasmawati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam," *Jurnal UIN Alaudin VIII*, no. 2 (2019): 396.

peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa.

Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.²² Pengembangan sumber daya manusia secara proaktif merencanakan dari sejak awal mengembangkan guru dengan kemampuan pedagogis merupakan bagian penting dari sistem pendidikan, khususnya di sekolah menengah atas, poin utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan Itu adalah, salah satu syarat penting mutu pendidikan adalah memiliki tenaga pengajar yang profesional dan handal, dan mutu pembelajaran siswa sangat bergantung pada mutu pendidikan, banyak tergantung pada kemampuan guru dalam mengajar. Apabila guru memiliki persiapan mengajar yang terencana dengan matang, maka akan berdampak pada peningkatan suasana kegiatan pembelajaran yang kondusif.²³

Berdasarkan pengamatan terhadap SMPN 42 Rejang Lebong, di lembaga pendidikan ini terdapat 8 tenaga pendidik dan 1 orang tenaga kependidikan, 7 orang guru yang berstatus PNS, 1 orang guru PPPK dan 1 tenaga kependidikan yang berstatus honorer. Dari tenaga pendidik di SMPN 42 Rejang Lebong ini terdapat beberapa pendidik yang memiliki kelemahan dalam kompetensi profesional yaitu

²² Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 403.

²³ Tatang Abdurahman, Rijal Firdaus, and Agus Gunawan, "Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogis Melalui MGMP (Study Di MTSS Sulamul Irfan Cibiliung-Pandeglang)," *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 11178.

kurangnya keterampilan mengelola kelas, seperti kelas yang tidak kondusif ketika proses pembelajaran dikarenakan guru hanya memberikan tugas saja kemudian meninggalkan kelas, selain itu dalam penguasaan materi, guru kurang begitu menguasai materi, contohnya seperti guru yang kesulitan menjawab ketika ada pertanyaan tentang materi yang diajarkan, dan mengenai penggunaan media pembelajaran di SMPN 42 Rejang Lebong ini tidak bervariasi, hanya menggunakan media ceramah saja.

Berdasarkan kondisi tersebut maka pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik perlu dilakukan, karena pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu usaha terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Kepala sekolah memiliki wewenang dalam upaya pengembangan pengembang sumber daya manusia ini. Dengan demikian dalam upaya meningkatkan kompetensi guru dan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan maka diperlukan strategi seorang kepala sekolah untuk mengembangkan sumber daya manusia pendidik yang lebih baik dan tepat sehingga guru dapat menjalankan proses pembelajaran secara optimal. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 42 Rejang Lebong”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka fokus penelitian ini adalah Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 42 Rejang Lebong.

1. Strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM, fokus pada penelitian ini terletak pada perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah mengenai pengembangan SDM.
2. Kompetensi Profesional Guru, penelitian ini berfokus pada kemampuan guru atau pendidik mengenai pengelolaan kelas, penguasaan materi dan pengelolaan media pembelajaran.

C. Pertanyaan Penelitian

Agar penelitian memiliki tujuan dan pembahasan yang jelas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong?
3. Apa dampak dari strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong?

D. Tujuan Penelitian

Dengan adanya pertanyaan penelitian diatas maka penulis juga harus memiliki tujuan dari apa yang telah dirumuskan. Diantaranya tujuannya adalah:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP N 42 Rejang Lebong

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengembangkan SDM di SMP N 42 Rejang Lebong
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP N 42 Rejang Lebong.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM khususnya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kompetensinya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Melalui hasil kajian ini diharapkan dapat memotivasi pendidik untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada sekolah untuk terus meningkatkan kompetensi profesional guru melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di sekolah sehingga dapat menghasilkan sumber daya pendidik yang berkualitas.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebuah pengalaman yang berharga dan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi Kepala Sekolah

1. Strategi Kepala Sekolah

Strategi kepala sekolah harus dikonstruksi berdasarkan perubahan dan perkembangan lingkungan masyarakatnya dengan tetap mempertimbangkan aspek kebersamaan dan keragaman, sehingga mampu mengadakan program-program baru yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan tenaga kependidikan serta harus selalu di evaluasi bahkan diperbaharui.¹

Strategi kepemimpinan adalah rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, koordinasi dan pengarahan individu dan kelompok adalah proses yang dilakukan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan tersebut.² Strategi kepemimpinan kepala sekolah adalah proses untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar secara sadar dan secara harmonis bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.³

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk diangkat memimpin badan

¹ Idrus Alawi, Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah, Alim: *Journal Of Islamic Education* 1, no. 1 (2019): 178,

² Dita and Aditya, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Era New Normal Education Di Tingkat Jenjang Dasar, 12

³ Mudofar, Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar, Else (Elementary School Education Journal): *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 6, no. 2 (2022): 526.

formal, menduduki jabatan struktural di sekolah berdasarkan keputusan otoritas yang lebih tinggi, dan menyusun strategi pengembangan sekolah.

a. Pengertian Strategi

Secara umum strategi dapat diartikan keseluruhan langkah yang diambil dalam perhitungan untuk mencapai suatu tujuan atau memecahkan suatu masalah dan juga dapat diartikan sebagai proses penentuan rencana kepemimpinan yang berkonsentrasi pada tujuan jangka panjang organisasi dan memerlukan pengembangan strategi atau inisiatif untuk mencapai tujuan tersebut.⁴

Strategi dapat diartikan melalui beberapa sudut pandang. Strategi adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Porter, dalam artikelnya yang berjudul *Competitive Strategy* dalam Harvard Business Review, mengatakan bahwa strategi adalah sekumpulan tindakan atau aktivitas yang berbeda untuk menghantarkan nilai yang unik.⁵

Menurut Arthur A.J, mengatakan strategi terdiri dari aktivitasaktivitas yang penuh daya saing serta pendekatan-pendekatan bisnis untuk mencapai kinerja yang memuaskan (sesuai target).⁶ Menurut Clausewitz, strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu

⁴ Hamengkubuwono, and Syaiful Bahri, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 18 Rejang Lebong," (2023): 8.

⁵ Yunus, 11.

⁶ Yunus, 12.

perang. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan.⁷

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah metode atau tindakan yang digunakan seorang pemimpin untuk mengembangkan dan melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses kependidikan yang membutuhkan waktu cukup panjang dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan, oleh karena itu harus diselenggarakan melalui tahapan-tahapan berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*), kegiatan ini dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan standart yang dirumuskan bersama oleh pihak sekolah (kepala sekolah).
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*), kegiatan ini berupa proses mengatur sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan.
- 3) Pengembangan/Pelaksanaan (*Implementation*), kegiatan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan guna peningkatan kualitas kinerja *stakeholder* pendidikan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif serta dapat berkompetisi dalam memajukan pendidikan.
- 4) Evaluasi (*Evaluation*), peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan guna mengetahui prestasi kerja, kecakapan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat bermanfaat

⁷ Eddy Yunus, Manajemen Strategis (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 11-12.

bagi pengembangan sekolah secara umum. Oleh karena itu implikasi dari strategi manajemen Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dapat dirumuskan dalam perspektif sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah dapat menyelenggarakan proses pendidikan sesuai tujuan pendidikan secara umum secara efektif dan efisien
- b) Kepala sekolah dapat memperoleh sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang diharapkan mampu membangun serta mewujudkan visi dan misi sekolah secara optimal.
- c) Pendidik dan tenaga kependidikan akan memiliki kompetensi serta pengalaman yang baik dan luas serta dapat dijadikan sebagai panutan yang mendidik bagi peserta didik.
- d) Kegiatan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk memperbaiki diri (Pendidik dan tenaga kependidikan) maupun kegiatan pembelajaran di masa yang akan datang.⁸

b. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah

⁸ Elly and Soraya, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS* 14, no. 2 (2020): 55–61.

dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.

Telah dijelaskan pula oleh Allah SWT mengenai pemimpin yang terdapat dalam Al-Quran surah al-baqarah ayat 124:

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۚ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۚ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Artinya : (Ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia.” Dia (Ibrahim) berkata, “(Aku mohon juga) dari sebagian keturunanku.” Allah berfirman, “(Doamu Aku kabulkan, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.”⁹

Menurut Poerwadarminto, kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah dan kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁰

Menurut Asmani, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Menurut Yahya, kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktur tertinggi atau kepala sekolah di sekolah.¹¹

⁹ Ilham, “Surat Al-Baqarah Ayat 124: Arab, Latin, Arti dan Tafsirnya,” Muhammadiyah, diakses dari <https://muhammadiyah.or.id/2021/01/al-baqarah-ayat-124-jelaskan-nabi-ibrahim-sebagai-imam-umat-manusia/>. Pada tanggal 30 Juni 2025, pukul 05.40

¹⁰ Endang Sulistiyarini, Sitti Hartinah, and Burhan Eko Purwanto, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Sekolah Dasar,” *Journal of Education Research* 5, no. 3 (2024): 3888.

¹¹ Mohamad Muspawi, “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (2020): 402.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Tugas pokok kepala sekolah, tugas pokok kepala sekolah dijelaskan di dalam Permendikbud RI Nomor 6 Tahun 2018 bab 6 pasal 15 sebagai berikut:

- 1) Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.
- 2) Beban kerja kepala sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.
- 3) Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan.
- 4) Kepala sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya
- 5) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di sekolah indonesia luar negeri (SILN) selain melaksanakan beban kerja sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.¹²

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mempunyai tugas pokok yang telah diatur berdasarkan Permendikbud RI Nomor 6 Tahun 2018 bab 6 pasal 15.

c. Pengertian Strategi Kepala Sekolah

Menurut Hulmiati, strategi kepala sekolah merupakan cara memberi pengarahan untuk menyusun program baik harian, bulanan maupun tahunan, kemudian pembagian tugas yang dilakukan kepala sekolah untuk membuat program awal tahun, kepala sekolah menjadi tauladan atau panutan bagi tenaga kependidikan, dan melaksanakan evaluasi kinerja tenaga kependidikan suatu kesatuan yang tersusun rapi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ingin di gapai.¹³

Menurut Haromain, strategi kepala sekolah ialah sebuah tindakan yang selalu dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan untuk masa depan. Strategi kepala sekolah merupakan suatu kesatuan yang tersusun rapi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ingin di gapai. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan efisien. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

¹² *Ibid....*405-406

¹³ Hulmiati, M. Ary Irawan, dan Haromain, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMAN 1 Narmada," *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online) 2, no. 1 (2021): 2.

- 1) Pelatihan dan pengembangan profesional, memberikan pelatihan secara berkala kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini dapat berupa *workshop*, seminar, atau pelatihan teknologi terbaru dibidang pendidikan.
- 2) Pemberian motivasi, motivasi adalah kekuatan baik yang berasal dari luar atau dari dalam yang mendorong seseorang mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi berasal dari kata motif, ada dua macam motif yaitu motif bawaan dari lahir dan motif yang timbul karena untuk meningkatkan produktifitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.
- 3) Penghargaan, memberikan penghargaan atau intensif kepada tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan ini bisa berupa penghargaan formal, kenaikan jabatan, atau intensif finansial.
- 4) Pengelolaan lingkungan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan komunikasi yang baik antar staf serta menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan mereka.
- 5) Pemantauan dan supervisi, melakukan pemantauan rutin terhadap kinerja serta memberikan supervisi yang mendukung tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

- 6) Peningkatan komunikasi, membangun komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah tenaga kependidikan untuk membahas masalah, memberi solusi, serta menyusun rencana perbaikan bersama.¹⁴
- 7) Penetapan tujuan yang jelas, menetapkan target kerja yang jelas dan terukur kepada tenaga kependidikan dapat membantu mereka fokus dan memahami arah yang ingin dicapai oleh sekolah.

2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya dalam rangka memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Hal tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun nonfisik, dan agar nantinya dapat menjadi manusia-manusia yang berdaya guna. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen SDM.¹⁵

Dijelaskan pula mengenai meningkatkan pengetahuan dalam surah al-jumuah ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِمْ وَيُعَلِّمُهُم
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

*Artinya: Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta mengajarkan kepada mereka Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (Sunah), meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.*¹⁶

¹⁴ Ibid....4-5

¹⁵ Lisdartina and Rini Setyaningsih, "Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2021): 10, <http://ejournal.sunan-giri.ac.id/index.php/al-ulya/index>.

¹⁶ Bekalislam, "Surat Al-Jumuah Ayat 2: Arab, Latin, Arti dan Tafsirnya," Bekalislam, diakses dari <https://bekalislam.firanda.net/10085-tafsir-surat-al-jumuah-ayat-2.html>. Pada tanggal 30 Juni 2025, pukul 05.40

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan salah satu proses untuk meningkatkan kuantitas dan juga kualitas SDM. Pengembangan SDM akan meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan juga fungsi masing-masing secara optimal. Selain itu, adanya SDM yang baik akan menghasilkan kekuatan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang sangat bagus dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi dan juga kemajuan zaman saat ini.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) saat ini sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Sebagai contoh pegawai sekarang sangat memerlukan pemahaman kemampuan dan programasi komputer. Pengembangan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Bila pegawai menjadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli, mereka juga menjadi lebih bernilai dihadapan rekannya dan masyarakat.¹⁷

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan penentuan tujuan dan sasaran jangka panjang sebagai upaya dalam rangka memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian seseorang.

¹⁷ Amiruddin, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor," *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak* 11, no. 1 (2016): 7.

a. Jenis-jenis Pengembangan SDM Pendidikan

Jenis pengembangan SDM dikelompokkan atas pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal.

1) Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal, yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan maupun pelatihan baik yang diselenggarakan oleh lembaga itu sendiri maupun oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena adanya tuntutan pada masa kini maupun masa depan.

2) Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal, yaitu pengembangan SDM secara individual berdasarkan kesadaran, usaha dan keinginannya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha keras untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini tentunya bermanfaat bagi lembaga karena prestasi kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.¹⁸

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa pengembangan SDM hendaknya dilaksanakan sesuai kebutuhan individu dan lembaga serta

¹⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012): 29.

direncanakan secara sistematis dengan menggunakan program-program pengembangan yang tepat sehingga kompetensi pegawai dapat meningkat dan tujuan lembaga dapat tercapai.

b. Program Pengembangan SDM Pendidikan

Inisiatif pengembangan keprofesian guru idealnya banyak berasal dari prakarsa lembaga. Atas dasar ini, diasumsikan munculnya proses pembiasaan, yang kemudian guru dapat tumbuh dengan sendirinya. Tentu saja, semua itu juga berawal dari prakarsa guru secara individual. Menurut Sudarwan Danim, apabila dilihat dari sisi prakarsa lembaga, pengembangan profesi guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat, antara lain:

1) Pendidikan dan Pelatihan

a) *In House Training* (IHT)

Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi bisa juga secara internal dengan cara dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki guru lain. Program ini diharapkan dapat menghemat waktu dan biaya.

b) Program magang

Program magang merupakan pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukkan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu misalnya, magang di sekolah. Program magang ini dipilih dengan alasan bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman nyata.

c) Kemitraan sekolah

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah yang baik dan sekolah yang kurang baik, antara sekolah negeri atau sekolah swasta. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa agar terjadi transfer nilai-nilai kebaikan dari beberapa keunikan dan kelebihan yang dimiliki mitra kepada mitra lain. Misalnya dalam bidang manajemen sekolah

d) Belajar jarak jauh

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan internet dan sejenisnya. Pelatihan jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota kabupaten atau provinsi.

e) Pelatihan berjenjang dan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, dimana program disusun secara berjenjang mulai dasar, menengah, lanjut, dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Sedangkan pelatihan khusus (*spesialisasi*) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.

f) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya.

Kursus singkat dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan seperti kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

g) Pembinaan internal oleh sekolah

Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, dan diskusi dengan rekan sejawat.

h) Pendidikan lanjut

Pembinaan guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan

memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

2) Non-pendidikan dan pelatihan

- a) Diskusi masalah pendidikan, diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami sekolah. melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan kariernya.
- b) Seminar, pengikutsertaan guru dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.
- c) Workshop, kegiatan ini dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan kariernya. Workshop dapat dilakukan, misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, serta penulisan rencana pembelajaran.

- d) Penelitian, penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen, ataupun jenis lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
- e) Penulisan buku/ bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran, ataupun buku dalam bidang pendidikan.
- f) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran.¹⁹

c. Manfaat Pengembangan SDM Pendidikan

Dikaitkan dengan lima fungsi manajemen, program pengembangan SDM yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi antara lain:

- 1) Dengan perencanaan, rekrutmen dan seleksi yang baik dapat memperoleh tenaga kerja yang produktif
- 2) Fungsi pengembangan staf membantu individu, kelompok, dan organisasi menjadi lebih efektif
- 3) Program insentif yang besar terbukti dapat membawa dampak positif pada organisasi
- 4) Lingkungan kerja yang aman dan sehat cenderung meningkatkan produktivitas

¹⁹ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru* (Bandung: ALFABETA, 2017, 2017): 30-34.

- 5) Hubungan pekerja dan manajemen yang efektif akan membawa hasil yang lebih baik bagi organisasi.²⁰

Siagian memberikan tujuh kriteria manfaat yang dapat dipetik dari adanya pengembangan sumber daya manusia, antara lain meliputi:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.²¹

Kriteria manfaat pengembangan sumber daya manusia sebagaimana disebutkan di atas menunjukkan betapa pentingnya eksistensi sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Bagi organisasi pemerintah, maka arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur lebih ditujukan dalam rangka menciptakan sosok aparatur yang profesional

d. Tujuan pengembangan SDM Pendidikan

Sesuatu yang dikerjakan untuk pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan pasti ada suatu tujuan yang ingin dicapai. Di antara tujuan pengembangan SDM menurut pendapat Martoyo adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan

²⁰ Hartoyo, "Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia-Pendidikan-Pelatihan-Dosen-Stt.Pdf," (2008): 23.

²¹ Anita Natalia Krisnawati, "Optimalisasi Penyelenggaraan Diklat Aparatur Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur," *Jurnal Paradigma (JP)* 2, no. 1 (2017): 36.

mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap terhadap tugas-tugas yang diemban. Kemudian ditegaskan kembali oleh Martoyo, bahwa tujuan pengembangan tersebut dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Di masa mendatang dapat dipastikan bahwa profil kelayakan guru akan ditekankan kepada aspek-aspek kemampuan dalam proses pembelajaran siswa, dimulai dari menganalisis, merencanakan atau merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan menilai pembelajaran yang berbasis pada penerapan teknologi pendidikan. Dalam hal ini guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi, bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat.

Secara spesifik, pelaksanaan tugas guru sehari-hari di kelas seperti membuat siswa berkonsentrasi pada tugas, memonitor kelas, mengadakan, penilaian dan seterusnya, harus dilanjutkan dengan aktivitas dan tugas tambahan yang tidak kalah pentingnya. Seperti membahas persoalan pembelajaran dalam rapat guru, mengkomunikasikan hasil belajar siswa dengan orang tua dan mendiskusikan berbagai persoalan pendidikan dan pembelajaran dengan sejawat. Bahkan, secara lebih spesifik guru harus dapat

mengelola waktu pembelajaran dalam setiap jam pelajaran secara efektif dan efisien.²²

Jadi dapat peneliti simpukan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

3. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian kompetensi profesional guru

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *competence* yang diartikan kecakapan atau kemampuan. Sedangkan kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan kewajibannya dalam proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk memiliki keahlian, bertanggung jawab dan setia pada pekerjaannya tersebut. Kata profesional merujuk pada hal yaitu orang yang melaksanakan pekerjaan dan kinerjanya dalam melasakan pekerjaan. Guru profesional merupakan guru yang bekerja dan mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.²³

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah

²² Ansori, "Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3, no. April (2015): 49.

²³ Aswatun Hasanah Indah Hari Utami, "Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta," no. 55 (2013): 121.

kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang meliputi penguasaan pedagogik, pengetahuan, metodologi, manajemen, dan sebagainya yang tercermin dalam kinerja di lingkungan pendidikan.²⁴

Kompetensi profesional adalah kemampuan bagi seorang guru atau pendidik secara mendalam dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Seorang guru atau pendidik yang profesional harus memahami tentang fungsi manajemen, agar dapat melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen tersebut antara lain; perencanaan, pengorganisasian, pengadministrasian, tujuan, dan evaluasi. Jelas bahwa seorang guru atau pendidik harus bisa mengelola manajemen kelas dengan baik, harus mampu mengarahkan peserta didiknya agar dengan kemampuan mereka bisa terkordinir dengan baik.

Di lain pihak, seorang guru atau pendidik yang profesional harus memahami tentang: (1) perencanaan; bagaimana untuk penyiapan kurikulum, kalender akademik, dan jadwal pelajaran, selanjutnya dapat menyusun program semester, rencana pembelajaran, menyiapkan tujuan pembelajaran, materi, metode, model, strategi, pendekatan, maupun media pembelajaran;

²⁴ Agus Dudung, "Kompetensi Profesional Guru," *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)* 5, no. 1 (2018): 13.

(2) memahami betul tentang proses kegiatan pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran yang akan dilalui, mulai dari pre-test, kegiatan awal, kegiatan inti, kegiatan akhir hingga post-test, menciptakan suasana belajar yang kondusif, senang; (3) bisa mengadministrasikan dengan baik seluruh kegiatan pembelajaran, menyusun laporan hasil belajar peserta didik; (4) bisa menganalisis hasil belajar peserta didiknya.²⁵

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Seorang guru atau pendidik yang profesional harus memahami tentang perencanaan, memahami betul tentang proses kegiatan pembelajaran, bisa mengadministrasikan dengan baik seluruh kegiatan pembelajaran dan bisa menganalisis hasil belajar peserta didiknya.

b. Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru yang profesional yakni mencakup tentang kepribadian dan lain-lain. Guru yang profesional akan mampu menerapkan hubungan yang bentuknya multi dimensional. Berikut ini adalah macam-macam karakteristik dari guru Profesional diantaranya yaitu:

- 1) Taat pada peraturan perundang-undangan

²⁵ Sudjoko S, "Kompetensi Profesional Bagi Seorang Guru Dalam Manajemen Kelas," *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara* 12, no. 1 (2020): 5.

Pemerintah memegang kebijakan pendidikan yang ada di negara Indonesia. Pemerintah melalui departemen pendidikan Nasional mengeluarkan ketentuan-ketentuan serta peraturan-peraturan yang merupakan kebijakan dan harus dilaksanakan oleh aparatnya yaitu termasuk guru karena guru juga aparat pemerintah. Karenanya guru harus mengetahui kebijakan-kebijakan pemerintah khususnya kebijakan yang ada di dalam bidang pendidikan. Sehingga kebijakan-kebijakan tersebut dapat dilaksanakan serta ditaati dengan baik.

2) Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi

Pada kode etik guru butir 6 menyatakan bahwa “guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan, meningkatkan mutu dan martabat profesinya”. Hal ini dapat dilakukan dengan guru bersama-sama untuk memelihara dan lebih meningkatkan lagi mutu organisasi guru yang fungsinya berperan sebagai sarana perjuangan serta pengabdian. Organisasi guru yaitu Prsatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan kepada guru untuk wajib menjadi anggota organisasi atau asosiasi profesi. Pembnetukan dari organisasi maupun asosiasi profesi yang dimaksud dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.²⁶

²⁶ Amilya Nurul Erindha and Della Puspita Sari, “Memahami Karakteristik Guru Profesional,” *Journal Elmentary Education P.Issn* 1, no. 2 (2021): 89.

3) Memelihara hubungan dengan teman sejawat

Di dalam butir ketujuh pada kode etik guru dijelaskan bahwa “Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial”. Berdasarkan hal tersebut artinya guru seharusnya dapat menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya, serta menciptakan semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di lingkungan diluar kerjanya.

4) Membimbing peserta didik

Guru memiliki peran membimbing, menjaga, dan mengarahkan peserta didik supaya dapat tumbuh dan berkembang sesuai bakat, minat, serta sesuai dengan potensi yang dimiliki peserta didik tersebut. Seorang guru harus taat kepada pemimpinnya. Tingkatan kepemimpinan dimulai dari kepengurusan cabang daerah hingga pusat Hal ini juga berlaku sama untuk dinas pendidikan. Guru taat pada pemimpinnya yaitu dilakukan dengan menjalankan kebijakan-kebijakan serta mendengarkan arahnya disampaikan oleh penentu kebijakan.

5) Memiliki komitmen terhadap profesionalitas

Pelayanan dan pengabdian yang diberikan berlandaskan pada kemampuan profesional serta falsafah hidup yang mantap. Guru memiliki tugas melayani dengan baik kepada ada siapapun yang membutuhkan bantuannya. Di dalam diri seorang guru terdapat sifat dedikatif.

6) Menciptakan suasana baik di tempat kerja

Suasana baik yang tercipta di tempat kerja tentu akan meningkatkan produktivitas guru. Guru memiliki kewajiban untuk menciptakan suasana yang baik dalam lingkungan kerjanya agar suasana lebih kondusif.²⁷

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik guru profesional adalah guru yang memiliki rasa Taat pada peraturan perundang-undangan, Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi Memelihara hubungan dengan teman sejawat, Membimbing peserta didik dan Menciptakan suasana baik di tempat kerja.

c. Peningkatan kemampuan profesional guru

Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan dengan upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi. Kematangan, kemampuan mengolah diri, pemenuhan kualifikasi merupakan ciri-ciri profesional guru. Dalam peningkatan kemampuan profesional guru minimal mempunyai dua prinsip yaitu prinsip bantuan, dan prinsip bimbingan.

Peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Jadi peningkatan kemampuan profesional guru pada dasarnya datang dari diri seorang guru. Meskipun terdapat berbagai bimbingan yang dilakukan oleh

²⁷ *Ibid.*...,90

pihak lain. Peningkatan kemampuan profesional guru tidak bisa dilakukan setengah-setengah. Seperti hanya membimbing dalam kemampuan pegawai saja itu kurang.

Jadi tujuan pembinaan kemampuan profesional guru adalah tumbuh dan berkembangnya kemampuan jiwa profesional pada diri guru. Dalam meningkatkan profesionalisme guru harus dilaksanakan secara sistematis dalam artian direncanakan secara matang, taat terhadap tata asas, dan dievaluasi secara obyektif.

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa Peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional melalui berbagai cara, seperti pembinaan dan pengembangan yang dilaksanakan secara sistematis dalam artian direncanakan secara matang, taat terhadap tata asas, dan dievaluasi secara obyektif.²⁸

B. Penelitian Yang Relevan

Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis membutuhkan banyak informasi terutama informasi dari buku, jurnal maupun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini. Tujuannya adalah untuk memperdalam kajian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini, diantaranya:

²⁸ Muhlison, "Guru Profesional (Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam)," *Jurnal Darul 'Ilmi* 02, no. 02 (2014): 51.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sudrajad Abdillah mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021, dengan judul “ Strategi pengembangan SDM Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Prestasi Akademik Siswa di MAN Sumenep”.²⁹

Hasil penelitiannya mengenai pengembangan SDM guru yang diterapkan di MAN Sumenep dilaksanakan dengan cukup baik dan sesuai dengan karakteristik seorang pendidik. Pengembangan SDM guru dilakukan secara terarah dan dibimbing dengan baik. Strategi pengembangan SDM guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di MAN Sumenep yaitu dengan cara membuat suatu wadah MGMP yang berbasis madrasah, kabupaten dan provinsi, mengadakan bimtek atau workshop yang diselenggarakan oleh sekolah, mengadakan bimbingan latihan terhadap guru di MAN Sumenep, mengadakan pembinaan dalam menyusun RPP baik dari segi metode, strategi maupun pengelolaan pembelajaran di dalam kelas, dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat kabupaten dan provinsi. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bagaimana kendala yang dihadapi dalam melakukan pengembangan guru. Sementara itu upaya guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi siswa yang dijelaskan dalam penelitian yaitu dengan melakukan inovasi-inovasi baru di dalam hal programnya seperti melaksanakan KBM sesuai perangkat pembelajaran seperti

²⁹ Muhammad Sudrajad Abdillah, “Strategi Pengembangan Sdm Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Prestasi Akademik Siswa Di Man Sumenep,” *Skripsi* (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021), <http://theses.uin-malang/2174/7/08410047>.

silabus dan RPP, dan ikut serta dalam pelatihan atau workshop yang diadakan baik dari sekolah maupun di luar sekolah.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Namun perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Fokus penelitian terdahulu adalah strategi pengembangan sumber daya manusia guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi siswa. Sedangkan fokus penelitian ini adalah strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik itu sendiri.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Alfun Ni'mah mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2019, dengan judul "Manajemen Pengembangan SDM Pendidik".³⁰

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan strategi yang digunakan oleh kepala sekolah MTs Negeri 2 Deli Serdang dalam upaya meningkatkan daya saing guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan dilaksanakan secara sistematis dan terencana dengan baik, pengorganisasian dilakukan secara terorganisir dengan pembagian dan pengalokasian beban kerja, penetapan struktur, dan penempatan SDM pada posisi yang paling tepat. Pelaksanaan dilakukan secara formal dan informal, pengawasan dan evaluasi dijadikan sebagai upaya untuk

³⁰ Alfun Ni'mah, "Manajemen Pengembangan Sdm Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Mts Negeri 2 Deli Serdang Tahun Ajaran 2019," *Skripsi* (Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2019).

memperbaiki program, strategi daya saing dilakukan dengan kegiatan diklat dan non diklat.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek pengembangan sumber daya manusia dengan subyek penelitian yaitu guru. Akan tetapi yang menjadi perbedaan yaitu pada fokus penelitian. Penelitian yang dilakukan Alfun Ni'mah difokuskan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing sedangkan fokus penelitian ini adalah strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit. M. Pentury, Agustina Risambessy, Asiani Sijabat, Ferdy Leuhery (2023) dalam jurnal *Community Development Journal* yang berjudul "Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Usaha masyarakat di Desa Lilibooi" Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura.³¹

Hasil penelitian ini menunjukkan Kondisi ekonomi yang sulit yang berdampak pada semua sektor diantaranya usaha kecil masyarakat Desa Lilibooi Kecamatan Leihitu Barat Kabupaten Maluku Tengah Pemahaman pelaku usaha tentang pentingnya strategi dalam mengembangkan usaha di masa kondisi ekonomi yang sulit dapat meningkat dengan mengikuti kegiatan ceramah, sosialisasi, sharing dan kegiatan sejenis. Merubah mindset pelaku usaha dari yang biasa-biasa saja menjadi pelaku usaha yang mampu

³¹ Gerrit M Pentury et al., "Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Usaha Masyarakat Di Desa Lilibooi," *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4, no. 2 (2023): 38-40.

menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan informasi dan mampu tetap menjalankan usaha kecilnya walaupun di tengah kondisi ekonomi yang sulit harus terus dijalankan secara berkesinambungan sampai usaha itu dapat menghasilkan produk yang kreatif dan inovatif melalui pendampingan-pendampingan usaha.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada tujuan dari pengembangan sumber daya manusianya, pada penelitian terdahulu memiliki tujuan untuk Meningkatkan Usaha masyarakat sedangkan pada penelitian ini memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Iin Endah Setyawati (2021) Dalam jurnal Kajian & Riset Manajemen Profesional yang berjudul “ Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung” Program Administrasi Negara, Fakultas ISIP, Universitas Al-Ghifari.³²

Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa variabel kualitas pelayanan pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan sumber daya manusia semata, tetapi ada variabel lain (Epsilon) yang juga ikut mempengaruhi terhadap kualitas pelayanan tersebut, namun dalam penelitian ini variabel lain tersebut tidak dianalisis lebih dalam.

³² Iin Endah Setyawati, “Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung,” *KarismaPro* 12, no. 2 (2022): 30–31.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada fokus penelitiannya, pada penelitian terdahulu berfokus pada Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum sedangkan pada penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Dimana pada penelitian kualitatif ini, peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menentukan hipotesis. Dan temuan penelitian kualitatif menekankan pentingnya generalisasi, hubungan kekerabatan, gerakan sosial dan fungsionalisme organisasi.¹

Menurut Denzin dan Lincoln yang dikutip oleh Abi Anggita dan Johan Setiawan dalam bukunya yang berjudul metode penelitian kualitatif menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan berbagai metode yang terdapat dalam penelitian kualitatif. Sedangkan Erikson berpendapat bahwa penilaian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif

¹ Sugiyono, *Metologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (2020): 9.

kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.²

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode yang dilakukan untuk meneliti suatu masalah dengan menggunakan data-data, gambar-gambar, atau dokumentasi yang berlangsung secara alamiah dengan menafsirkan fenomena yang terjadi dan berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang di teliti.

Adapun penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan deskriptif karena penelitian ini akan menggambarkan dan menceritakan bagaimana bentuk dari Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SPMN 42 Rejang Lebong.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah hal yang menjadi sumber data atau informasi kunci dalam penelitian.³ Subjek penelitian juga merupakan tempat untuk menggali dan mendapatkan data-data penelitian yang dibutuhkan oleh penulis ketika di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, gagasan subjek penelitian mengacu pada apa dan siapa yang akan diteliti, serta bagaimana memilih dan menerapkan kriteria subjek penelitian yang representatif berdasarkan fokus masalah penelitian.⁴

Peneliti menentukan subjek penelitian berdasarkan permasalahan yang akan diteliti tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya

² Albi Anggita dan Johan Setiawan, *Metologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: Jejak, 2018): 7.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016): 207.

⁴ Umur sidiq dan Miftachul Choiril, *Metode Penelitian Kualitatif Dibidang Pendidikan* (Ponorogo : cv. Nata karya, 2019): 4.

Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 42 Rejang. Sehingga peneliti menentukan subjek utama dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan guru di SMPN 42 Rejang Lebong.

1. Kepala Sekolah

Menggali informasi tentang strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia serta tantangan dan hambatan dalam pengembangan sumber daya manusia.

2. Waka Kurikulum

Menggali informasi tentang kurikulum atau materi yang digunakan dalam proses pengembangan sumber daya manusia.

3. Guru SMPN 42 Rejang Lebong

Untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan dalam pengembangan kompetensi profesional guru.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian Kualitatif ini dilakukan di SMP Negeri 42 Rejang Lebong yang beralamat di Desa Air kati Dusun I, Kecamatan Padang Ulak Tanding, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Sebelumnya observasi awal pada hari sabtu 1 Juni 2024 sekitar jam 08.00, peneliti telah melakukan penelitian/observasi ke SMPN 42 Rejang Lebong ini untuk mencari data serta informasi. Tidak sampai disitu penelitian ini dilanjutkan secara intensif pada tanggal 20 januari s/d 20 april 2025.

D. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁵ Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data yang dianggap data utama dalam penelitian, yang di peroleh secara langsung dari sumber asli lapangan atau lokasi penelitian yang memberikan informasi langsung pada penelitian. Data primer dalam penelitian ini di peroleh dari hasil dokumentasi dan *interview* di SMP N 42 Rejang Lebong.

2. Data Sekunder

Data yang merupakan sumber data pelengkap pada data ini penulis berusaha mencari sumber lain yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dan di peroleh di ruang pustaka yaitu buku-buku, jurnal dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang peneliti gunakan pada penelitian ini merupakan metode kualitatif tentang pengumpulan data artinya tahapan yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, begitu pula kebalikannya. Oleh karena itu, tahapan ini

⁵ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987): 94.

wajib dilakukan secara hati-hati sesuai menggunakan prosedur serta karakteristik penelitian kualitatif.

1. Observasi (*Observation*)

Observasi menurut Bungin berarti metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan. Selain itu observasi bisa diartikan sebagai kunjungan ke suatu tempat kegiatan secara langsung, mengamati semua kegiatan yang sedang berlangsung atau objek yang ingin diamati.⁶ Jadi, observasi dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi secara mendalam dan akurat terkait bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengembangkan SDM untuk meningkatkan kompetensi professional guru di SMPN 42 Rejang Lebong.

2. Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara artinya proses komunikasi atau interaksi dengan mengumpulkan informasi menggunakan tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. dengan kemajuan teknologi seperti sekarang, wawancara mampu saja dilakukan tanpa tatap muka, seperti melalui media telekomunikasi. dalam hakikat dari wawancara ialah kegiatan yang memperoleh isu secara mendalam perihal sebuah informasi atau tema yang diangkat pada penelitian atau sebuah proses verifikasi informasi atau liputan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya. Guna untuk mendapatkan

⁶ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017): 105.

informasi terkait strategi kepala sekolah dalam mengembangkan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong.

3. Dokumentasi (*Dokumentation*)

Melalui dokumentasi akan mendapatkan informasi yang diperoleh melalui fakta yang tersimpan dalam bentuk surat arsip foto dan cendera mata. Data ini merupakan dokumen yang dipakai untuk menggali informasi yang telah terjadi di masa lalu.⁷ Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk mendapatkan data guru, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong.

F. Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono, yang dimaksud dengan analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori menjabarkan unit-unit, melakukan sintesa, menyusun pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁸

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data induktif. Dimana dalam data induktif dilakukan penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta yang kemudian ditarik kesimpulan secara umum. Adapun

⁷ Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendidikan Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008): 103.

⁸ Sugiyono, *Metologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*....,335

langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah teknik analisis yang menginstruksikan, mengatur dan memandu data sehingga dapat ditarik kesimpulan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data (*data display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah *mendisplaykan* data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Kegiatan pengumpulan data yang telah dikompilasi adalah penyajian data. Memungkinkan untuk mengambil keputusan dan mengambil tindakan.

3. Penarikan Kesimpulan dan *Verifikasi*

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif yaitu penarikan kesimpulan dan *verifikasi*. Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan

pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Kondisi Geografis

Kondisi geografis SMPN 42 Rejang Lebong terletak di Desa Air Kati Kecamatan Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. SMPN 42 Rejang Lebong, sebelah utara berbatasan dengan Kota Lubuk Linggau, sebelah selatan berbatasan dengan Desa Lubuk Tunjung Kecamatan Sindang Beliti Ilir, sebelah timur berbatasan dengan Desa Suka Karya Kecamatan Sindang Beliti Ilir, dan sebelah barat berbatasan dengan Desa Tanjung Sanai Kecamatan Padang Ulak Tanding. Lokasi SMPN 42 Rejang Lebong sangat cocok untuk tempat belajar, udara yang sejuk, jauh kebisingan, tenang, nyaman, aman dan jarak dengan pusat kota 15 km, berdekatan dengan pemukiman penduduk, kondisi masyarakat sekitar Desa Air Kati pada umumnya suku Jawa, lembak dan beberapa suku lainnya.¹

2. Profil SMPN 42 Rejang Lebong

Nama Sekolah	: SMP NEGERI 42 REJANG LEBONG
NPSN	: 69888396
Bentuk Pendidikan	: SMP
Status Sekolah	: Negeri
Status Kepemilikan	: Pemerintah Daerah
SK Izin Operasional	: 180.381.VII TAHUN 2016
Tanggal SK	: 2014-03-23
Alamat	: Desa Air Kati

¹ Dokumentasi, SMPN 42 Rejang Lebong. 22 januari 2025

Desa/Kelurahan	: Air Kati
Kecamatan	: Kec. Padang Ulak Tanding
Kabupaten/Kota	: Kab. Rejang Lebong
Propinsi	: Prov. Bengkulu
RT	: 0
RW	: 0
Nama Dusun	: 1
Kode Pos	: 39182
Lintang	: -3.369608
Bujur	: 102.799372
Layanan Keb. Khusus	: Tidak ada
SK Pendirian Sekolah	: 691/C3/KP/2013
Tanggal SK	: 2013-04-23
Rekening BOS	: 0020201007410
Nama Bank	: BPD BENGKULU
Nama KCP/Unit	: BPD BENGKULU CABANG CURUP-002
Atas Nama	: SMPN42REJANGLEBONG
MBS	: Tidak
Email	: smpn6put@yahoo.com ²

3. Visi dan Misi SMP Negeri 42 Rejang Lebong

a. Visi SMP Negeri 42 Rejang Lebong adalah:

“Terwujudnya Insan Pendidikan Yang Beriman Dan Bertaqwa,
Dinamis, Aktif, Mandiri, Asri, Dan Nasionalis”.

Untuk Pencapaian Visi dengan Indikator “IDAMAN”:

- Iman dan Taqwa, dalam beragama dan menjalankan kehidupan
- Dinamis, dalam berbasis IT
- Aktif, dalam proses pembelajaran
- Mandiri dalam pembelajaran intra kulikuler, ko kulikuler dan ektrakurikuler yang ada di Sekolah

² Dokumentasi, SMPN 42 Rejang Lebong. 22 januari 2025

- Asri, dalam menjaga lingkungan sekolah
- Nasionalis, dalam berbudaya.

b. Misi SMP Negeri 42 Rejang Lebong

Untuk mencapai visi dan membentuk Karakter Profil Pelajar Pancasila, maka SMP Negeri 42 Rejang Lebong menetapkan misi sebagai berikut.

- 1) Menanamkan karakter profil pelajar pancasila (beriman, bertaqwa, dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, gotong royong, kreatif, bernalar kritis, dan mandiri)
- 2) Menanamkan peserta didik untuk mengikuti dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi dengan meningkatkan delapan standar nasional pendidikan sehingga meraih berbagai prestasi baik akademik maupun non akademik
- 3) Menanamkan strategi pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik.
- 4) Membina kemandirian peserta didik melalui pembelajaran intra kulikuler, ko kulikuler, dan ekstrakulikuler yang ditetapkan sekolah.
- 5) Meningkatkan lingkungan sekolah yang nyaman, indah, dan mempesona dengan melakukan upaya pelestarian lingkungan sekolah.
- 6) Menanamkan jiwa nasionalisme di dalam sekolah dengan keberagaman yang ada.³

³ Dokumentasi, SMPN 42 Rejang Lebong. 22 januari 2025

4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

SMP Negeri 42 Rejang Lebong memiliki tenaga pendidik dan kependidikan sebagai berikut.⁴

a. Tenaga Pendidik

Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan		Tersertifikat	
	L	P	S1	S2	Sudah	Belum
ASN	3	6	8	1	6	3
ASN P3K	1	-	1	-	-	1
Jumlah	4	6	9	1	6	4

b. Tenaga Kependidikan

Tabel 4.2 Data Tenaga Kependidikan

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan				
	L	P	SD	SMP	SMA	D3	S1
ASN	-	-	-	-	-	-	-
PTT	1	1	-	-	1	-	-
Jumlah	1	-	-	-	1	-	-

5. Keadaan siswa

Tabel 4.3 Data Siswa SMPN 42 Rejang Lebong Tahun Ajaran 2024/2025⁵

Kelas	2024/2025		Jumlah
	L	P	
7	6	9	15
8	9	5	14

⁴ Dokumentasi, SMPN 42 Rejang Lebong. 22 januari 2025

⁵ Dokumentasi, SMPN 42 Rejang Lebong. 22 januari 2025

9	8	7	15
Total	23	21	44

6. Keadaan sarana dan prasarana

Sarana disekolah meliputi semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam proses pendidikan disekolah. Sedangkan prasarana merupakan komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan disekolah. Berikut keadaan sarana dan prasarana yang ada di SMP Negeri 42 Rejang Lebong:⁶

Tabel 4.4 Data Sarpras SMPN 42 Rejang Lebong Tahun Ajaran 2024/2025

No.	Nama	Jumlah
1	Ruang Kelas	3
2	Ruang Guru	1
3	MCK	4
4	TU	1
5	Laboratorium	1
6	Perpustakaan	1
	Total	12

B. Temuan Penelitian

Bagian ini akan memberikan analisis data lapangan untuk masing-masing variabel. Variabel yang dianalisis datanya pada bagian ini adalah tentang bagaimana Strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong dan apa faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam pengembangan

⁶ Dokumentasi, SMPN 42 Rejang Lebong. 22 januari 2025

SDM untuk meningkatkan kompetensi professional guru di SMPN 42 Rejang Lebong dengan fokus khusus pada perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengawasan yang dilakukan seorang kepala sekolah dalam pengembangan SDM yang akan segera dijawab dengan menganalisis data yang peneliti sajikan.

Data yang ditampilkan dalam penelitian ini bersifat narasi dan disusun dalam bentuk pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam wawancara yang diadakan antara tanggal 21-30 januari 2025. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada peneliti diberikan secara terpisah kepada kepala sekolah dan guru.

Hasil dari wawancara secara keseluruhan, termasuk pertanyaan dan jawaban setiap informan serta analisis, disajikan dalam deskripsi. Berikut ini peneliti menyajikan temuan dari wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah dan guru tentang strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong. Penelitian ini mengacu pada teori yang dibahas pada bab sebelumnya.

1. Strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong

Kepala sekolah pastinya memiliki strategi sendiri untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM pada dasarnya berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yaitu meningkatkan kompetensi profesional guru. SMPN 42 Rejang Lebong merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan yaitu kegiatan

belajar mengajar. Dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar tersebut diperlukan guru yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya.

Hal tersebut tidak terlepas dari strategi pengembangan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah harus memiliki strategi pengembangan SDM yang tepat sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi gurunya. Pengembangan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi bahwa dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas mayoritas guru menggunakan metode ceramah sebagai metode pembelajaran yang digunakan. Berdasarkan hal tersebut SMPN 42 Rejang Lebong harus melakukan pengembangan terhadap SDM guru sesuai kebutuhannya masing-masing. Berdasarkan kebutuhan tersebut SMPN 42 Rejang Lebong melakukan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi profesional dengan mengikutsertakan para guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat, baik di dalam maupun di luar sekolah. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong bahwa :

Untuk mengatasi permasalahan tingkat profesionalitas guru, disini saya selaku kepala sekolah memberikan beberapa pendidikan dan pelatihan yaitu melalui program *In House Training* (IHT) dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi profesioal guru yang ada disini. Untuk pelaksanaan dari program pelatihan ini insya Allah akan dilaksanakan pada hari sabtu dan minggu tanggal 25 dan 26 januari 2025. Disini saya berupaya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.⁷

⁷ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 21 januari 2025

Berdasarkan pernyataan diatas strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong yaitu kepala sekolah menggunakan pengembangan dalam bentuk program pendidikan dan pelatihan yaitu menggunakan *In House Training* (IHT). Adapun program pengembangan SDM yang diikuti oleh guru di SMPN 42 Rejang Lebong untuk meningkatkan kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut.

a. *In House Training* (IHT)

In House Training (IHT) merupakan program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh internal sekolah untuk memenuhi kebutuhan serta mengatasi permasalahan di dalam lembaga pendidikan. Di SMPN 42 Rejang Lebong, *In House Training* (IHT) ini dilakukan oleh kepala sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Dalam menyelenggarakan program *in house training* (IHT) pastinya seorang kepala sekolah membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengawasan supaya program dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai hasil yang diinginkan yaitu meningkatkan profesionalitas seorang guru. Berikut beberapa tahapan yang dilakukan kepala sekolah dalam menyelenggarakan *In House Training* (IHT).

1) Perencanaan Program Pelatihan *In House Training* (IHT)

Perencanaan adalah tahapan awal dalam menyelenggarakan suatu kegiatan, perencanaan sangat penting karena perencanaan adalah proses untuk menentukan kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan

tertentu. Perencanaan merupakan bagian dari proses manajemen yang berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Dalam perencanaan program pelatihan *In House Training* (IHT), Bapak Andi Irawan selaku kepala sekolah mengatakan bahwa :

Dalam merencanakan program pelatihan IHT, langkah pertama yang kami lakukan adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru dan masukan dari para guru itu sendiri. Setelah kebutuhan teridentifikasi, kami merencanakan topik-topik yang akan dibahas dalam pelatihan IHT yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan.⁸

Berdasarkan hasil wawancara, dalam perencanaan program pelatihan *In House Training* (IHT), kepala sekolah terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru dan *feedback* dari para guru itu sendiri. Selanjutnya setelah kebutuhan teridentifikasi, kepala sekolah kemudian merencanakan topik-topik yang akan dibahas dalam pelatihan *In House Training* (IHT) yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan.

Kemudian mengenai peran seorang kepala sekolah dalam merencanakan program pelatihan *In House Training* (IHT), Bapak Andi Irawan mengatakan bahwa:

Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam merencanakan program pelatihan IHT di sekolah. Peran saya dimulai dari mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan kompetensi guru. Saya selalu berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik dengan guru-guru untuk mengetahui tantangan yang mereka hadapi dalam pengajaran sehari-hari. Kemudian saya bekerja sama dengan bapak Afdeni selaku waka kurikulum untuk merancang materi pelatihan

⁸ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 23 januari 2025

yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku dan juga mengacu pada standar kompetensi guru yang telah ditetapkan. Selain itu, saya juga memastikan bahwa program pelatihan IHT yang disusun tidak hanya mengedepankan teori, tetapi juga dilengkapi dengan praktik yang dapat langsung diterapkan di kelas.⁹

Pernyataan diatas dipertegas oleh bapak Afdeni Amansyah selaku wakil kepala bidang kurikulum yang mengatakan bahwa:

Saya juga ikut andil dalam merencanakan program pelatihan IHT yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, khususnya yang berkaitan dengan penerapan kurikulum dan strategi pembelajaran yang akan digunakan dalam program pelatihan IHT. Saya berfokus untuk memastikan bahwa setiap program pelatihan IHT yang kami rencanakan selaras dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah dan perkembangan kurikulum terbaru.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala sekolah memiliki peran penting dalam merencanakan program pelatihan *In House Training* (IHT), yaitu kepala sekolah dari mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan kompetensi guru. Kemudian juga selalu berusaha menjalin komunikasi yang baik kepada guru agar dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh guru. Kepala sekolah tidak sendiri dalam merencanakan program pelatihan ini, kepala sekolah dibantu wakil kepala bidang kurikulum untuk memastikan bahwa setiap program pelatihan yang di rencanakan selaras dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah dan perkembangan kurikulum terbaru.

⁹ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 23 januari 2025

¹⁰ Afdeni Amansyah, *Wawancara dengan waka bidang kurikulum SMPN 42 Rejang Lebong*, 23 januari 2025

2) Pengorganisasian Program Pelatihan *In House Training* (IHT)

Pengorganisasian program pelatihan *In House Training* (IHT) adalah proses penyusunan jadwal, materi, dan narasumber pelatihan sesuai dengan kebutuhan.

Berikut wawancara dengan bapak Andi Irawan selaku kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

Yang saya lakukan pertama kali adalah melakukan identifikasi kebutuhan guru-guru melalui berbagai cara, seperti survei atau diskusi. Kemudian setelah mengetahui kebutuhan tersebut, saya bekerja sama dengan waka kurikulum untuk merancang materi pelatihan yang relevan dengan situasi dan kondisi terkini. Untuk pengaturan jadwal, saya selalu memperhatikan keseimbangan antara waktu pelatihan dan kegiatan sehari-hari guru. Kami berusaha agar jadwal IHT tidak mengganggu proses belajar mengajar. Mengenai narasumber, saya berusaha untuk memilih mereka yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan topik pelatihan yang kami susun yaitu tentang kompetensi profesional guru.¹¹

Berdasarkan wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa dalam pengorganisasian program pelatihan *In House Training*, kepala sekolah berusaha untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya yang di gunakan baik jadwal, materi, maupun narasumber itu benar-benar mendukung tujuan utama, yaitu meningkatkan kompetensi profesional guru agar mereka dapat memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa.

3) Pelaksanaan Program Pelatihan *In House Training* (IHT)

Pelaksanaan Program Pelatihan *In House Training* (IHT) mencakup penerapan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru secara langsung di lingkungan sekolah.

¹¹ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 23 januari 2025

Berikut wawancara dengan bapak Andi Irawan selaku kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

Langkah pertama yang kami lakukan dalam pelaksanaan pelatihan yaitu kami memastikan terlebih dahulu bahwa semua peserta pelatihan hadir tepat waktu dan materi yang sudah dirancang dapat disampaikan dengan baik. selanjutnya kami berusaha menggunakan metode pembelajaran yang variatif selama pelatihan, seperti simulasi mengajar, pembelajaran berbasis masalah, dan studi kasus. Ini bertujuan agar para peserta dapat lebih mudah memahami materi dan mempraktikkannya secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. kemudian selama pelatihan, kami juga mendorong adanya kolaborasi antar guru. Kami percaya bahwa kolaborasi sangat penting, karena bisa menciptakan peluang untuk saling bertukar pengetahuan dan pengalaman.¹²

Dalam pelaksanaan program pelatihan IHT partisipasi dari guru sangat penting karena guru adalah objek dari program pelatihan IHT. Partisipasi guru menjadi salah satu faktor berhasil atau tidaknya program pelatihan IHT ini. Maka dari itu kepala sekolah harus memotivasi para guru untuk dapat berpartisipasi aktif dalam program pelatihan IHT ini.

Dalam hal memotivasi guru untuk berpartisipasi dalam program pelatihan IHT, bapak Andi Irawan mengatakan bahwa:

Kami selalu memulai dengan menjelaskan kepada para guru bahwa pelatihan ini bukan hanya untuk kepentingan sekolah, tetapi juga untuk pengembangan pribadi mereka sebagai pendidik. Kami menghargai dan memberikan pengakuan kepada guru yang menunjukkan partisipasi aktif selama pelatihan. Berupa sertifikat, pujian, atau bahkan penghargaan khusus bagi guru yang berhasil mengimplementasikan materi pelatihan dengan baik di kelas. Penghargaan ini memberi mereka apresiasi atas usaha dan komitmen mereka.¹³

¹² Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 25 januari 2025

¹³ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 25 januari 2025

Berdasarkan hasil wawancara, dapat peneliti simpukan bahwa dalam proses pelaksanaan program pelatihan IHT, kepala sekolah menggunakan metode pembelajaran yang variatif agar guru dapat lebih mudah untuk memahami materi pelatihan. Kepala sekolah juga mendorong kolaborasi antar guru dalam pelatihan, agar mereka dapat bertukar pengetahuan dan pengalaman. Partisipasi guru dalam pelaksanaan pelatihan sangatlah penting, maka dari itu disini kepala sekolah berusaha memotivasi para guru dengan cara memberikan penjelasan tentang manfaat pelatihan dan memberikan reward atau penghargaan terhadap guru, hal ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi guru dalam pelaksanaan program pelatihan IHT.

4) Pengawasan Dan Evaluasi Program Pelatihan *In House Training* (IHT)

Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa suatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. Pengawasan terhadap pelaksanaan program pelatihan IHT sangat penting, tujuan daripada pengawasan yang dilakukan kepala sekolah ini adalah agar dapat memastikan bahwa pelatihan berjalan sesuai rencana dan memberikan dampak positif bagi para guru.

Mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan program pelatihan IHT, bapak Andi Irawan mengatakan bahwa:

Selama pelatihan berlangsung, saya selalu berusaha untuk hadir dan memantau secara langsung proses pelatihan. Saya memperhatikan bagaimana materi disampaikan oleh pemateri, bagaimana interaksi antara peserta, serta seberapa aktif mereka berpartisipasi dalam diskusi dan kegiatan. Kehadiran saya ini juga bertujuan untuk memberikan semangat kepada para peserta agar mereka lebih

termotivasi untuk ikut serta. Saya juga meminta peserta untuk memberikan umpan balik setelah setiap sesi pelatihan. Umpan balik ini bisa berupa kuis singkat, diskusi kelompok, atau kuesioner yang kami bagikan di akhir sesi.¹⁴

Kemudian peneliti ingin mengetahui mengenai kontribusi pengawasan terhadap berjalannya program pelatihan IHT, bapak Andi Irawan mengatakan bahwa:

Pengawasan yang saya lakukan sangat berkontribusi terhadap keberhasilan dan proses pelaksanaan program pelatihan IHT. Pengawasan yang efektif membantu untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan baik, sesuai dengan tujuan yang diinginkan, serta memberikan dampak yang nyata pada peningkatan kualitas pengajaran.¹⁵

Dari pernyataan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pengawasan terhadap proses pelatihan IHT, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat berkontribusi terhadap berjalannya program pelatihan, karena pengawasan ini membantu untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan baik, sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Setelah pengawasan dilakukan, selanjutnya kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap program pelatihan IHT. Evaluasi dalam program pelatihan IHT disini adalah proses untuk menilai keberhasilan dari program pelatihan tersebut. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur pencapaian tujuan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

¹⁴ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

¹⁵ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

Dalam hal evaluasi program pelatihan IHT, bapak Andi Irawan mengatakan bahwa:

Setiap kali pelatihan selesai, kami selalu meminta umpan balik langsung dari para peserta. Umpan balik ini dapatkan melalui diskusi kelompok di akhir sesi. kami bertanya tentang berbagai aspek, seperti kejelasan materi, kesesuaian metode pelatihan dengan kebutuhan mereka, dan sejauh mana mereka merasa termotivasi setelah mengikuti pelatihan. Ini membantu kami mengukur seberapa relevan dan bermanfaat pelatihan tersebut menurut perspektif para guru. Saya sebagai kepala sekolah memberikan ujian atau tes khusus kepada guru setelah dan sebelum mengikuti program pelatihan IHT dengan tujuan untuk mengukur peningkatan yang ada pada mereka. Kemudian kami juga melakukan observasi langsung di kelas untuk menilai bagaimana para guru mengimplementasikan materi yang telah dipelajari. Dengan mengunjungi kelas, kami dapat melihat apakah teknik dan metode yang diajarkan selama pelatihan benar-benar diterapkan dalam proses pembelajaran. Dari hasil observasi yang kami lakukan di kelas dan ujian atau tes khusus setelah guru mengikuti pelatihan IHT, kami melihat adanya peningkatan kompetensi profesional guru, guru terlihat lebih menguasai materi pembelajaran, menggunakan media pembelajaran yang bervariasi dan dapat mengelola kelas dengan baik.¹⁶

Pernyataan diatas dipertegas oleh bapak afdeni amansyah selaku waka kurikulum di SMPN 42 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

Setelah pelatihan selesai, kami melakukan evaluasi terhadap program pelatihan IHT, tujuan kami disini untuk mengukur keberhasilan dari program tersebut. Kami melakukan evaluasi dengan cara bertanya langsung kepada guru tentang apa yang mereka rasakan setelah mengikuti kegiatan pelatihan ini. Ada beberapa guru yang menyatakan bahwa program ini sangat bermanfaat bagi mereka. Selanjutnya saya membantu kepala sekolah dalam membuat pertanyaan untuk melihat peningkatan kompetensi profesional guru. Disini kepala sekolah lah yang langsung memberikan ujian atau tes khusus kepada guru sebelum dan setelah diadakannya program pelatihan IHT dengan tujuan untuk mengukur peningkatan kompetensi profesional guru.¹⁷

¹⁶ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

¹⁷ Afdeni Amansyah, *Wawancara dengan waka bidang kurikulum SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

Pernyataan ini selaras dengan pernyataan ibuk Latifah selaku guru di SMPN 42 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

Program pelatihan IHT ini sangat bermanfaat bagi saya, selama saya mengikuti kegiatan pelatihan ini, saya mendapatkan banyak sekali ilmu pengetahuan tentang kompetensi profesional guru. Kegiatan pelatihan IHT ini menurut saya sangat asik, karena dalam pelatihan ini kami sebagai guru dapat berkolaborasi untuk saling bertukar ilmu dan pengalaman.¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah melakukan evaluasi pelatihan IHT dengan cara meminta umpan balik dari guru mengenai program pelatihan. Ada beberapa guru yang mengatakan bahwa program pelatihan ini sangat bermanfaat bagi mereka pribadi.

2. Faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong

Strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang lebong, disini kepala sekolah menggunakan salah satu jenis program pengembangan SDM yaitu *In House Training* (IHT). Dalam pelaksanaan *In House Training* (IHT) pastinya terdapat faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi.

a. Pelaksanaan Program Pelatihan *In House Training* (IHT)

1) Faktor pendukung

a) Partisipasi aktif

Partisipasi dari peserta program pelatihan IHT sangat mendukung keberhasilan pelatihan. Ketika peserta hadir dengan motivasi tinggi dan

¹⁸ Latifah, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

antusias untuk belajar, mereka akan lebih mudah menyerap materi dan menerapkan pengetahuan yang didapatkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Andi Irawan, beliau mengatakan bahwa:

Faktor yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan program pelatihan IHT adalah partisipasi dari guru tersebut, karena mereka adalah sasaran dari program ini. Jika dalam kegiatan pelatihan ini para guru berpartisipasi aktif, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dari program pelatihan ini yaitu meningkatkan kompetensi profesional guru.¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan program pelatihan IHT, partisipasi atau kehadiran guru menjadi pendukung keberhasilan dari program pelatihan ini. Guru adalah target yang akan ditingkatkan, maka dari itu guru harus hadir dalam kegiatan ini agar materi lebih mudah tersampaikan.

b) Jadwal yang tepat

Penjadwalan yang tepat dan fleksibel memungkinkan peserta untuk mengikuti pelatihan tanpa terganggu oleh aktivitas lain. Pelatihan yang tidak mengganggu jadwal rutin pekerjaan atau tugas peserta akan meningkatkan tingkat partisipasi dan hasil pelatihan. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Ronal Basri, beliau mengatakan bahwa: “Untuk penjadwalan program pelatihan IHT yang dilakukan kepala sekolah dan waka kurikulum itu menyesuaikan dari waktu kami,

¹⁹ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

mereka berusaha menjadwalkan kegiatan pelatihan diluar jam kami mengajar”.²⁰

Hal ini selaras dengan pernyataan ibuk Angun Cempaka, beliau mengatakan bahwa: “Waktu pelatihan yang tepat sangat membantu saya dalam mengikuti program pelatihan IHT ini”²¹

Dari pernyataan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa penjadwalan yang tepat itu dapat membantu guru agar dapat ikut berpartisipasi dalam pelatihan IHT, karena tidak mengganggu berjalannya kegiatan mengajar mereka.

c) Dukungan Dari Kepala Sekolah

Dukungan dari pihak pimpinan sangat penting, baik dalam bentuk pemberian izin, pengalokasian waktu, maupun sumber daya lainnya. Pimpinan yang memberikan perhatian khusus terhadap pelatihan ini akan mendorong partisipasi aktif dan keseriusan dalam mengikuti pelatihan. Pernyataan ini selaras dengan wawancara dengan ibuk Latifah, beliau mengatakan bahwa:

Dalam proses pelaksanaan pelatihan IHT, kepala sekolah sangat antusias dengan program pelatihan ini. Beliau mendukung penuh kegiatan ini, beliau selalu memotivasi kami agar bersungguh-sungguh dalam pelatihan, agar meningkatnya kompetensi profesional kami. Selain memotivasi, beliau juga ikut andil dalam mengadakan program pelatihan IHT ini.²²

Hal ini dipertegas dengan pernyataan ibuk Dian Anggraini, beliau mengatakan bahwa: “Kepala sekolah adalah kunci dari keberhasilan

²⁰ Ronal Basri, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

²¹ Anggun Cempaka, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

²² Latifah, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

pelatihan IHT ini, selama pelaksanaan pelatihan IHT beliau sangat antusias dalam mendukung kegiatan ini. Hal ini menjadi semangat tersendiri bagi kami”.²³

Dari pernyataan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa dukungan dari pimpinan atau kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan pelatihan. Pemimpin disini memiliki wewenang dalam mengelola program pelatihan yang ada di sekolah.

2) Faktor Penghambat

a) Kendala Teknis

Masalah teknis seperti gangguan koneksi internet, peralatan yang tidak berfungsi, atau masalah perangkat lunak lainnya dapat mengganggu kelancaran pelatihan. Teknologi yang tidak berjalan sesuai rencana seringkali menjadi faktor penghambat yang mengurangi pengalaman peserta. Berikut hasil wawancara dengan bapak Andi Irawan, beliau mengatakan bahwa: “SMPN 42 Rejang Lebong terletak di desa yang lumayan jauh dari pusat kota, di desa ini juga belum ada tower jaringan, jadi untuk akses internet disini lumayan susah. Ketika proses pelatihan terkadang terkendala oleh koneksi”.²⁴

²³ Dian Anggraini, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

²⁴ Andi Irawan, *Wawancara dengan kepala sekolah SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

Selanjutnya mengenai hambatan yang dirasakan ketika pelaksanaan program pelatihan IHT, bapak Ronal Basri mengatakan bahwa:

Ketika pelaksanaan pelatihan, pernah terjadi kendala teknis seperti kerusakan peralatan yang digunakan saat pelatihan. Ketika peralatan tidak berfungsi dengan baik, itu bisa mengganggu jalannya pelatihan dan mengurangi pengalaman peserta.²⁵

Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan ibuk Latifah, beliau mengatakan bahwa: “Pernah terjadi ketika penyampaian materi, tiba-tiba proyektor rusak, hal tersebut sangat mengganggu kenyamanan dalam pelaksanaan pelatihan IHT”.²⁶

Hal ini juga disampaikan oleh ibuk Anggun Cempaka, bahwa: “Dalam pelaksanaan pelatihan IHT terjadi beberapa hambatan teknis seperti proyektor rusak, hal ini sangat mengganggu berjalannya proses pelatihan”.²⁷

Kemudian ibuk Dian Anggraini melanjutkan bahwa: “Hambatan yang saya alami ya seperti ketika lagi pelatihan malah mati lampu sehingga menghambat proses pelatihan”.²⁸

Dari pernyataan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan pelatihan IHT, seperti partisipasi aktif, penjadwalan waktu yang tepat, dan dukungan dari seorang pemimpin. Ada juga faktor

²⁵ Ronal Basri, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

²⁶ Ronal Basri, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

²⁷ Anggun Cempaka, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

²⁸ Dian Anggraini, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

penghambat dalam pelaksanaan pelatihan yaitu kendala teknis, seperti koneksi jaringan yang buruk dan peralatan yang rusak.

b. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

1) Faktor Pendukung

Faktor pendukung dalam peningkatan kompetensi profesional guru adalah kesadaran yang dimiliki oleh guru, kesadaran ini penting untuk terus mengembangkan diri, karena profesi guru adalah profesi yang sangat dinamis. Dengan rasa ingin tahu dan semangat belajar dan terus mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan diri, baik melalui pelatihan, membaca, maupun berdiskusi dengan rekan sejawat. Pernyataan ini selaras dengan pernyataan bapak Ronal Basri, bahwa:

Ya saya sendiri merasakan bahwa untuk mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi profesional yang saya miliki itu perlu adanya kesadaran, kesadaran akan pentingnya belajar dan peningkatan adalah kunci agar diri saya bertambah ilmu pengetahuan dan wawasan.²⁹

Pernyataan diatas dipertegas oleh ibuk Latifah, beliau mengatakan bahwa: “Yang menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesional pada diri saya sendiri ya kesadaran akan pentingnya belajar, kalo gamau belajar ya ga akan meningkat skillnya”³⁰

Berikut Ibu Anggun Cempaka menambahkan bahwa: “Kesadaran dari diri sendiri itulah yang menjadi faktor pendukung agar bisa meningkatkan kompetensi yang saya miliki”³¹

²⁹ Ronal Basri, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

³⁰ Latifah, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

³¹ Anggun Cempaka, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

Hal ini dilanjutkan oleh pernyataan ibu Dian Anggraini bahwa: “Yang menjadi faktor pendukung yaitu kesadaran saya sendiri, terkadang banyak guru yang tidak sadar akan pentingnya belajar untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka”.³²

Dari hasil wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah kesadaran guru itu sendiri untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan yang ada pada dirinya.

2) Faktor Penghambat

Faktor penghambat yang ada dalam peningkatan kompetensi profesional guru adalah keterbatasan waktu yang dimiliki oleh guru. Waktu yang terbatas membuat guru kesulitan dalam meningkatkan kompetensi profesional yang dimilikinya. Hal ini selaras dengan pernyataan bapak Ronal Basri, bahwa:

Kendala atau hambatan yang saya alami adalah keterbatasan waktu. Sebagai guru, banyak sekali tugas yang harus diselesaikan, seperti mengajar, menilai siswa, membuat administrasi, dan lainnya. Ini seringkali membuat saya kesulitan untuk menyisihkan waktu khusus untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan lainnya.³³

Pernyataan ini dipertegas oleh ibu Latifah, beliau mengatakan bahwa: “Waktu yang kami miliki ini sangat terbatas, apalagi saya ini sudah menikah, jadi selesai ngajar di sekolah kemudian pulang ke rumah ya

³² Dian Anggraini, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

³³ Ronal Basri, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

langsung mengurus rumah, jadi saya lumayan kesulitan dalam menyisihkan waktu untuk mengikuti pelatihan”.³⁴

Berikut ibuk Anggun Cempaka menambahkan bahwa: “waktu yang saya miliki sangat terbatas, banyak kegiatan yang menunggu saya, jadi sangat susah untuk meluangkan waktu untuk meningkatkan kompetensi saya”.³⁵

Kemudian pernyataan diatas dilanjutkan oleh ibuk Dian Anggraini yang menyatakan bahwa: “Saya menghadapi hambatan berupa waktu, waktu yang saya miliki terkadang sangat sedikit, sehingga saya susah untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki”.³⁶

Dari hasil wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa hambatan yang dirasakan oleh guru dalam meningkatkan kompetensi profesional adalah keterbatasan waktu.

³⁴ Latifah, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

³⁵ Anggun Cempaka, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

³⁶ Dian Anggraini, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

3. Dampak strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong

Kemudian untuk melihat dampak dari pelatihan yang mereka terapkan, kepala sekolah memiliki 2 cara. Cara pertama yaitu kepala sekolah melakukan observasi ke kelas langsung. Kemudian cara kedua yaitu kepala sekolah memberikan ujian atau tes khusus kepada guru tentang kompetensi profesional guru. Dari hasil observasi ke kelas langsung dan ujian atau tes khusus yang dilakukan oleh kepala sekolah setelah program pelatihan IHT dilaksanakan, terlihat adanya peningkatan dalam kompetensi profesional guru seperti meningkatnya penguasaan materi, penggunaan media pembelajaran yang bervariasi dan guru dapat mengelola kelas dengan baik.

Pernyataan diatas didukung dengan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMPN 42 Rejang Lebong. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada guru mengenai peningkatan yang mereka rasakan setelah mengikuti program pelatihan IHT.

Berikut hasil wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong, bapak Ronal Basri mengatakan bahwa:

Setelah mengikuti pelatihan IHT, saya merasa ada banyak peningkatan dalam kompetensi profesional saya sebagai seorang guru. Pelatihan ini membuka wawasan saya tentang berbagai pendekatan dan teknik mengajar yang lebih efektif. Saya merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan di kelas, baik dalam hal pengelolaan kelas maupun dalam cara menyampaikan materi pembelajaran.³⁷

Hal senada disampaikan oleh ibuk Dian Anggraini, beliau mengatakan bahwa:

Setelah mengikuti program pelatihan *In House Training* (IHT) salah satu hal yang paling saya rasakan adalah peningkatan kemampuan dalam mengelola kelas dengan lebih baik. Sebelumnya, saya merasa agak kesulitan dalam menjaga agar semua siswa tetap fokus dan terlibat. Setelah pelatihan, saya belajar banyak tentang teknik-teknik baru untuk membuat kelas lebih interaktif dan menyenangkan, sehingga siswa lebih aktif berpartisipasi.³⁸

Kemudian dilanjutkan oleh Ibuk Anggun Cempaka, beliau mengatakan bahwa:

Dalam pelatihan IHT ada banyak metode yang diajarkan oleh pemateri, metode yang paling relevan dengan kondisi sekarang menurut saya adalah pendekatan yang berbasis pada kebutuhan siswa dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Saya sekarang lebih mengerti cara untuk menyusun rencana pembelajaran yang lebih fleksibel dan mudah dipahami oleh siswa, serta bagaimana memanfaatkan alat-alat digital untuk membuat materi pembelajaran lebih menarik dan efektif.³⁹

Pernyataan ini selaras dengan pernyataan ibuk latifah, beliau mengatakan bahwa:

Setelah mengikuti pelatihan IHT, saya merasa jauh lebih percaya diri dalam mengajar. Saya merasa lebih terampil dalam menggunakan metode dan strategi pengajaran yang beragam. Selain itu, pelatihan ini juga memberikan saya pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya refleksi diri dalam profesi sebagai guru. Saya sekarang lebih sering mengevaluasi metode yang saya gunakan dan terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya.⁴⁰

³⁸ Dian Anggraini, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

³⁹ Anggun Cempaka, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

⁴⁰ Latifah, *Wawancara dengan guru SMPN 42 Rejang Lebong*, 26 januari 2025

Dari hasil wawancara dengan guru di SMPN 42 Rejang Lebong, dapat peneliti simpulkan bahwa guru disini merasakan dampak peningkatan kompetensi profesional yang dimiliki mereka setelah mengikuti dan berpartisipasi dalam program pelatihan *In House Training* (IHT). Kompetensi profesional itu berupa peningkatan guru dalam mengelola kelas, penguasaan materi pembelajaran, penggunaan media pembelajaran yang relevan dengan perkembangan zaman.

C. Pembahasan

Sesuai dengan hasil temuan peneliti terkait Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong, peneliti melakukan analisis hasil temuannya dengan dasar kajian teori dan fakta-fakta yang terdapat di lapangan. Baik dari hasil observasi, wawancara hingga dokumentasi yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Adapun hasil penelitian diantaranya :

1. Strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong

Strategi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.⁴¹ Strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional pada guru.

Ada banyak strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, salah satu upaya dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru adalah dengan melakukan pelatihan.

Pemahaman ini sejalan dengan konsep yang ditulis oleh Ari Wibowo dan Achadi Budi Santosa bahwa:

Sebagai kepala sekolah selaku pimpinan membutuhkan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru untuk menuju sekolah yang lebih

⁴¹ Nasir Usman Sri Banun, Yuzrizal, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Smp Negeri 2 Unggul," *Jurnal Administrasi Universitas, Pascasarjana Kuala, Syiah* 4, no. 1 (2016): 137.

berkualitas. Strategi kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran melalui pembinaan kemampuan guru, disiplin guru, motivasi guru, menciptakan situasi harmonis, meningkatkan komitmen guru, pemenuhan kebutuhan guru dan pelatihan guru.⁴²

Sejalan dengan pendapat diatas, Nurhusna Razali, dan Cut Zahri Harun dan Sakdiah Ibrahim dalam jurnalnya menyatakan bahwa: “Strategi kepala sekolah merupakan keseluruhan pola atau bentuk tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang dinilai strategis untuk meningkatkan profesional guru dalam rangka mengaktualisasikan tujuan sekolah yang dipimpinnya”.⁴³

Seirama dengan pernyataan sebelumnya, Dela Purnama Sari, Amini, dan Emilda Sulasmi menyatakan bahwa:

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: KKG/MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan seperti diklat dan PPG Baik yang bersubsidi dari pemerintah maupun dengan biaya mandiri.⁴⁴

Meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 dapat melibatkan berbagai strategi yang mempertimbangkan aspek pendidikan dan pelatihan.

Berikut ini adalah strategi dalam pengembangan SDM yang diterapkan oleh

⁴² Achadi Budi Santosa Santosa, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Perspektif Pendidikan dan Keguruan* 13, no. 1 (2022): 14.

⁴³ Nurhusna Razali, Cut Zahri Harun, and Sakdiah Ibrahim, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 2 (2014): 52.

⁴⁴ Dela Purnama Sari, Amini, and Emilda Sulasmi, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di SMK Kesehatan Wirahusada Medan,” *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 6 (2022): 3138.

kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42

Rejang Lebong:

a. Program Pelatihan *In House Training* (IHT)

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan melalui program *In House Training* (IHT).

Pemahaman ini sejalan dengan konsep yang ditulis Yadi Jayadipura bahwa: “*In house training* merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada”.⁴⁵

Sejalan dengan pendapat Yadi, Erica Meilia Safitri, Trapsilo Prihandono, dan Singgih Bektiarso menyatakan bahwa:

In House Training diartikan sebagai pelatihan yang dilakukan di rumah atau sekolah peserta pelatihan, dengan menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dan memanfaatkan kemungkinan-kemungkinan yang ada di sekolah dan merupakan sebuah program. IHT didasarkan pada pemikiran bahwa beberapa keterampilan yang memajukan kinerja dan karir seorang guru tidak perlu dilakukan secara eksternal tetapi dapat dipraktikkan.⁴⁶

Seirama dengan pendapat sebelumnya, Corinorita menyatakan bahwa:

In House Training merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal oleh kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan sebagai penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan

⁴⁵ Yadi Jayadipura, “In House Training Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Menyusun Rpp,” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2018): 260.

⁴⁶ Erica Meilia Safitri et al., “In House Training: Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Implementasi Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5),” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 6, no. 4 (2023): 340.

berdasar pada pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, namun dapat dilakukan secara internal oleh guru sebagai trainer yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain. Sedangkan ketentuan peserta dalam in house training minimal 4 orang dan maksimal 15 orang.⁴⁷

Meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong dapat menggunakan strategi kepala sekolah dalam program pelatihan *In House Training*. Berikut ini adalah beberapa langkah-langkah yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong:

- 1) Perencanaan Program Pelatihan In House Training (IHT)

Dalam perencanaan program pelatihan *In House Training* (IHT), kepala sekolah terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru dan *feedback* dari para guru itu sendiri. Selanjutnya setelah kebutuhan teridentifikasi, kepala sekolah kemudian merencanakan topik-topik yang akan dibahas dalam pelatihan *In House Training* (IHT) yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan.

Pernyataan diatas sama halnya dengan pendapat Geogre R. bahwa: “Perencanaan merupakan sebuah kegiatan yang

⁴⁷ Corinorita, “Pelaksanaan In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Di Sekolah Menengah Pertama,” *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora* 3, no. 1 (2017): 119.

menggunakan pemikiran, pandangan, kemampuan memandang masa depan”.⁴⁸

Sejalan dengan pendapat George, Yani dalam jurnalnya menyatakan bahwa: “Perencanaan mencakup beberapa unsur, yakni: pandangan atau sasaran di masa yang akan datang, serangkaian aktivitas tindakan, tahapan yang sistematis, hasil dan tujuan yang ingin dicapai”.⁴⁹

Seirama dengan pernyataan sebelumnya, Mondy dan Premeaux menyatakan bahwa: “Perencanaan adalah tahap untuk menetapkan apa yang ingin dan mesti dicapai serta strategi atau cara untuk mewujudkannya”.⁵⁰

Berdasarkan hasil diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa dalam proses perencanaan melibatkan pemikiran yang sistematis untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Pengorganisasian Program Pelatihan IHT

Pengorganisasian adalah proses mengatur sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang penting, seperti halnya perencanaan.

⁴⁸ Citra Ayu Anisa, “Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen,” *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 156.

⁴⁹ Yani Sumarni, “Manajemen Pelatihan Guru PAI Dalam Meningkatkan Kompetensi IT Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran Siswa,” *Jurnal Sosial Sains* 1, no. 10 (2021):1159.

⁵⁰ Amiruddin Candra Wijaya, Suhardi, Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru, ed. M.Pd. Nasrul Syakur Chaniago, S.S., Pertama. (Medan: UMSU Press, 2023): 32-33.

Sejalan dengan pendapat diatas, Imam Subekti yang menyatakan bahwa:

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang di pandang. Seperti bentuk fisik yang tepat bagi suatu ruangan kerja administrasi, ruangan laboratorium, serta penetapan tugas dan wewenang seseorang pendelegasian wewenang dan seterusnya dalam rangka untuk mencapai tujuan.⁵¹

Sejalan dengan pendapat diatas, Alifa Audy Angelya dkk menyatakan bahwa:

Pengorganisasian sebagai suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.⁵²

Seirama dengan kedua pendapat diatas, I Wayan Lanang Pastika menyatakan bahwa:

Pengorganisasian merupakan pengelompokan kegiatan ke dalam departemen. Pengorganisasian juga meliputi penugasan setiap aktifitas, membagi pekerjaan ke dalam setiap tugas yang spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan beberapa tugas.⁵³

Dari hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa proses pengorganisasian adalah proses mengalokasikan berbagai sumber daya dan aktivitas.

⁵¹ Imam Subekti, "Pengorganisasian Dalam Pendidikan," *TANJAK: Journal of Education and Teaching* 3, no. 1 (2022): 29.

⁵² Alifa Audy Angelya et al., "Pengorganisasian Dalam Manajemen Pendidikan," *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 3 (2022): 97–105.

⁵³ I Wayan Pastika, "Penerapan Konsep Pengorganisasian Dan Pengarahan Pada PT Bayus Cargo Badung, Bali," *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 12, no. 3 (2018): 199.

3) Pelaksanaan program pelatihan IHT

Pelaksanaan termasuk satu diantara fungsi manajemen yang berfungsi untuk mewujudkan atau mengaktualisasikan perencanaan serta pengorganisasian yang telah ditentukan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi atau lembaga. Fungsi pelaksanaan juga dikenal dengan fungsi pengarahan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *actuating*.

Berdasarkan dalam jurnal JMBE yang dikutip oleh Sahda, bahwa: “Fungsi ini mencakup beberapa kegiatan yakni: mengarahkan, mengoordinasikan, serta memotivasi anggota supaya program yang direncanakan menunjukkan kemajuan dan memunculkan kepedulian dari pihak luar”.⁵⁴

Sejalan dengan pendapat diatas, Noneng Sumiaty menyatakan bahwa:

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.⁵⁵

⁵⁴ Sahda Derana, “Application of POAC on Community-Based Urban Groundwater Management,” *Journal of Management and Business Environment (JMBE)* 2, no. 2 (2021): 130.

⁵⁵ Noneng Sumiaty, “Partisipasi Politik Masyarakat Pada Pelaksanaan Pemilihan Bupati Dan Wakil Bupati Kabupaten Bandung Di Tengah Pandemi Covid-19,” *Jurnal Intelektiva* 3, no. 4 (2021): 59.

Seirama dengan pendapat diatas, Nuraiha menyatakan bahwa:

Pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.⁵⁶

Jika dikaitkan dengan pelatihan, maka proses pelaksanaan pelatihan merupakan proses perealisasiian dari proses desain pelatihan dan pengembangan pelatihan, di mana peserta pelatihan benar-benar menerima instruksi dan materi yang disiapkan melalui tiga tahap dalam proses perencanaan.

Beberapa cakupan kegiatan fungsi pelaksanaan yang dikemukakan oleh Branch, bahwa:

Berlaku bagi para panitia dan instruktur pelatihan, bagaimana mereka bisa merealisasikan pelatihan sesuai rencana yang telah ditentukan sejak awal. Dalam tahap implementasi tidak hanya sekedar merealisasikan yang telah direncanakan sebelumnya, namun sebelum merealisasikan pun perlu dilakukan beberapa persiapan agar pelaksanaan pelatihan berjalan dengan efektif.⁵⁷

Dari hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan IHT adalah proses merealisasikan semua hal yang telah direncanakan sebelumnya.

4) Pengawasan dan evaluasi program pelatihan IHT

Berdasarkan pendapat Anas Sudiono dalam Jurnal Rindawan, dkk secara etimologis, istilah evaluasi berasal dari kata dalam bahasa

⁵⁶ Nuraiha Nuraiha, "Pelaksanaan Metode Pengajaran Variatif Pada Pembelajaran Al Quran MAN 1 Tanjung Jabung Timur Kabupaten Tanjab Timur," *Jurnal Literasiologi* 4, no. 1 (2020): 43.

⁵⁷ Branch, Approach, "Instructional Design": *The ADDIE*, vol. 53, (2023): 134

Inggris yakni *evaluation*, dari kata dasar “*value*” yang memiliki arti nilai. Jika dalam bahasa Arab nilai dikenal dalam sebutan “*al-qiyamah*” atau “*al-taqdir*” yang berarti penilaian (evaluasi).⁵⁸ Menurut Siagian pengawasan adalah tahap mengamati atau memantau pelaksanaan kegiatan lembaga, agar seluruh pekerjaan yang berlangsung dilakukan selaras dengan rencana yang telah ditetapkan.⁵⁹

Hal diatas sejalan dengan pernyataan Baihaqi, bahwa: “Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang turut mendorong tercapainya tujuantujuan yang telah ditetapkan. Tindakan atau kegiatan yang telah direncanakan dalam pelaksanaanya perlu adanya suatu pengawasan”.⁶⁰

Seirama dengan pendapat diatas, R. Didi Djadjuli menyatakan bahwa:

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Memperkuat pendapat sebelumnya, menurut Soebagio Atmodiwirio dalam buku karya Dr. Iswan bahwa: “Evaluasi adalah

⁵⁸ Muhsan Rindawan, Supriadin, “Evaluasi Manajemen Pembelajaran Madrasah Aliyah Manhalul Ma’arif Darek Menggunakan Evaluasi Model CIPP,” *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 1 (2023): 631.

⁵⁹ Candra Wijaya, Suhardi, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru* (2020): 66.

⁶⁰ Baihaqi, “Pengawasan Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan Dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan” 8 (2017): 129–142.

proses yang berfungsi untuk menentukan penyempurnaan program pendidikan dan pelatihan berikutnya dengan diperolehnya suatu informasi umpan balik yang dapat dijadikan landasan untuk membuat rencana tindak lanjut”.⁶¹

Anwar mengutip pendapat Arikunto dalam jurnalnya, bahwa: “Evaluasi program merupakan sebuah langkah sistematis untuk mendeskripsikan, menghimpun, memproses, serta menyajikan data yang digunakan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan berikutnya terhadap keberlangsungan program”.⁶²

Evaluasi pada dasarnya adalah proses pengumpulan data dan informasi untuk menilai kualitas sebuah proses atau produk. Hasil dari proses evaluasi adalah rekomendasi yang didasarkan pada hasil dan analisis data tentang kualitas sebuah program.⁶³

Dengan begitu, dapat dipahami dan disimpulkan bahwa evaluasi merupakan proses untuk mengawasi keberlangsungan kegiatan lembaga agar berlangsung sesuai rencana, dan memberi penilaian sejauh mana pencapaian keberhasilan kinerja yang berguna sebagai informasi untuk membuat rencana tindak lanjut. Jika dihubungkan dengan pelatihan, maka evaluasi program pelatihan merupakan sebuah usaha untuk menggali informasi dari seluruh proses

⁶¹ Iswan, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, ed. Tim kreatif RGP Risty Mirsawati, Feni Erfiana, Pertama. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021): 43.

⁶² Anwar, dkk, “Evaluasi Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Dosen Pada STMIK Triguna Darma,” *Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer*, vol.22, No.2 (2023): 312.

⁶³ Benny A. Priyadi, *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*, Kencana, ketiga. (Jakarta: Kencana, 2020): 146.

pelatihan, guna menentukan kebijakan mana yang akan diterapkan dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan program pelatihan, serta mengetahui efektivitas dan efisiensi program pelatihan, memutuskan tindak lanjut dari pelaksanaan program pelatihan dan mengetahui dampak penyelenggaraan program pelatihan terhadap kompetensi guru.

2. Faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong

a. Pelaksanaan Program Pelatihan In House Training

1) Faktor Pendukung

- a) Partisipasi Aktif, partisipasi dari peserta program pelatihan IHT sangat mendukung keberhasilan pelatihan. Ketika peserta hadir dengan motivasi tinggi dan antusias untuk belajar, mereka akan lebih mudah menyerap materi dan menerapkan pengetahuan yang didapatkan.
- b) Jadwal yang tepat, penjadwalan yang tepat dan fleksibel memungkinkan peserta untuk mengikuti pelatihan tanpa terganggu oleh aktivitas lain.
- c) Dukungan dari kepala sekolah, dukungan dari pihak pimpinan sangat penting, baik dalam bentuk pemberian izin, pengalokasian waktu, maupun sumber daya lainnya. Pimpinan yang memberikan perhatian khusus terhadap pelatihan ini akan

mendorong partisipasi aktif dan keseriusan dalam mengikuti pelatihan.

2) Faktor Penghambat

- a) Kendala teknis, masalah teknis seperti gangguan koneksi internet, peralatan yang tidak berfungsi, atau masalah perangkat lunak lainnya dapat mengganggu kelancaran pelatihan.

b. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

1) Faktor Pendukung

- a) Faktor pendukung dalam peningkatan kompetensi profesional guru adalah kesadaran yang dimiliki oleh guru, kesadaran ini penting untuk terus mengembangkan diri, karena profesi guru adalah profesi yang sangat dinamis.

2) Faktor Penghambat

- a) Faktor penghambat yang ada dalam peningkatan kompetensi profesional guru adalah keterbatasan waktu yang dimiliki oleh guru. Waktu yang terbatas membuat guru kesulitan dalam meningkatkan kompetensi profesional yang dimilikinya.

2. Dampak strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 42 Rejang Lebong

Kepala sekolah disini memiliki 2 cara untuk mengetahui dampak dari strategi yang telah diterapkan. Cara pertama yaitu kepala sekolah melakukan observasi ke kelas langsung. Kemudian cara kedua yaitu kepala sekolah memberikan ujian atau tes khusus kepada guru tentang kompetensi

profesional guru. Dari hasil observasi ke kelas langsung dan ujian atau tes khusus yang dilakukan oleh kepala sekolah setelah program pelatihan IHT dilaksanakan, terlihat adanya peningkatan dalam kompetensi profesional guru seperti meningkatnya penguasaan materi, penggunaan media pembelajaran yang bervariasi dan guru dapat mengelola kelas dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi professional guru disini menggunakan pengembangan SDM jenis *In House Training* (IHT). Dalam proses penerapan program pelatihan IHT ini terdapat beberapa Langkah yang sistematis yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis dapat memberikan dampak peningkatan kompetensi professional guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil ujian atau tes yang dilakukan kepala sekolah sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan IHT ini. Disini terlihat setelah guru mengikuti pelatihan IHT terdapat peningkatan dalam segi peningkatan penguasaan materi, pengelolaan kelas yang semakin efisien, dan pengelolaan media pembelajaran yang bervariasi dan relevan dengan perkembangan zaman.
2. Kepala sekolah sudah mengupayakan secara optimal namun, setiap pelaksanaan kegiatan pasti terdapat faktor-faktor seperti pendukung dan penghambat pada strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan

kompetensi profesional guru itu. Adapun faktor pendukung dan penghambatnya yaitu :

- a) Faktor pendukung seperti partisipasi aktif, jadwal yang tepat, dukungan dari kepala sekolah, serta kesadaran guru itu sendiri.
 - b) Faktor penghambat seperti kendala teknis dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh guru.
3. Dampak dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru terlihat adanya peningkatan dalam kompetensi profesional guru seperti meningkatnya penguasaan materi, penggunaan media pembelajaran yang bervariasi dan guru dapat mengelola kelas dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan informasi yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran atau masukan sebagai bentuk rekomendasi kepada pihak terkait sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk kepala sekolah untuk selalu menjaga dan memperbarui strategi yang telah diterapkan, agar kompetensi profesional guru tetap baik dan terus meningkat.
2. Diharapkan untuk guru untuk selalu mementingkan peningkatan pada dirinya dengan cara selalu berpartisipasi aktif dalam semua kegiatan pelatihan yang diadakan baik di dalam sekolah maupun luar sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Muhammad Sudrajad. "Strategi Pengembangan Sdm Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Prestasi Akademik Siswa Di Man Sumenep." *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2021.
- Abdurahman, Tatang, Rijal Firdaus, and Agus Gunawan. "Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogis Melalui MGMP (Study Di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang)." *Journal on Education* 5, no. 4 (2023).
- Amiruddin Candra Wijaya, Suhardi, Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru, ed. M.Pd. Nasrul Syakur Chaniago, S.S., Pertama. (Medan: UMSU Press, 2023).
- Amiruddin. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor." *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak* 11, no. 1 (2016).
- Angelya, Alifa Audy, Nurmalasari, Enggin Rios Saputra, Naziha Amani, Sukatin, and Mashudi Hariyanto. "Pengorganisasian Dalam Manajemen Pendidikan." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 3 (2022).
- Ansori. "Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3, no. April (2015).
- Anwar, dkk, "Evaluasi Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Dosen Pada STMIK Triguna Darma," *Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer*, vol.22, No.2 (2023).
- Ayu, Citra Anisa, "Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen," *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021).
- Baihaqi. "Pengawasan Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan Dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan" 8 (2017).
- Benny A. Priyadi, *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*, Kencana, ketiga. (Jakarta: Kencana, 2020).
- Branch, Approach, "Instructional Design": *The ADDIE*, vol. 53, (2023).
- Choiril, Umur sidiq dan Miftachul. *Metode Penelitian Kualitatif Dibidang Pendidikan*. Ponorogo : cv. Nata karya, 2019.
- Corinorita. "Pelaksanaan In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Di Sekolah Menengah Pertama." *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora* 3, no. 1 (2017).

- Derana, sahda. "Application of POAC on Community-Based Urban Groundwater Management," *Journal of Management and Business Environment (JMBE)* 2, no. 2 (2021).
- Desmawan, Deris, Fifi Aleyda, Cahyaningdyah Universitas, Ageng Tirtayasa, Ratu Darwin, Sabrina Salsyabila, Putri Universitas, and Alta Rizqina. "Analisis Peran Pendidikan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Produktivitas Masyarakat Di DKI Jakarta." *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2023).
- Dudung, Agus. "Kompetensi Profesional Guru." *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)* 5, no. 1 (2018).
- Ghani, Amelia Safitri. "Surat Al-Baqarah Ayat 30: Arab, Latin, Arti dan Tafsirnya," DetikHikmah, diakses dari <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-7624993/surat-al-baqarah-ayat-30-arab-latin-arti-dan-tafsirnya>. Pada tanggal 4 Juni 2024, pukul 05.40
- Halean, S., Kandowangko, N., & Goni, S. Y. V. I. "Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di SMA Negeri 1 Tampan Amma Di Talaud." *Journal Holistik* 14, no. 2 (2021).
- Hartoyo. "Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia-Pendidikan-Pelatihan-Dosen-Stt.Pdf," 2008.
- Hasrul, "20 hadist tentang menuntut ilmu dan pahalanya seperti orang yang haji sempurna," Detik Sulsel, diakses dari <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6476158/20-hadits-tentang-menuntut-ilmu-pahalanya-seperti-orang-yang-haji-sempurna>. Pada tanggal 3 Juni 2024, pukul 23.40
- Hoesny, Mariana Ulfah, and Rita Darmayanti. "Permasalahan Dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka." *Scholaria : Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 11, no. 2 (2021).
- Hulmiati, M. Ary Irawan, dan Haromain. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMAN 1 Narmada." *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)* 2, no. 1 (2021).
- Indah Hari Utami, Aswatun Hasanah. "Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta," no. 55 (2013).
- Iswan, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, ed. Tim kreatif RGP Risty Mirsawati, Feni Erfiana, Pertama. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021).
- Jayadipura, Yadi. "In House Training Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Menyusun Rpp." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2018).
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Kasmawati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam." *Jurnal UIN Alaudin VIII*, no. 2 (2019).

- Komariah, Djam'an Satori dan Aan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Krisnawati, Anita Natalia. "Optimalisasi Penyelenggaraan Diklat Aparatur Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur." *Jurnal Paradigma (JP)* 2, no. 1 (2017).
- Lisdartina, and Rini Setyaningsih. "Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2021).
- Lister, Meaghan C. "Gaamification: The Effect On Student Motivation and Performance At the Post-Secondary Level." *Issues and Trends in Educational Technology* 1 3, no. 2 (2015).
- Maghfiroh, Anisatul. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021).
- MPR-RI. "Konsistensi Peningkatan Kompetensi Guru Penting Untuk Wujudkan Generasi Unggul Di Masa Datang." *MPR-RI*. Last modified 2024.
- Muhammad Yasin, Rosaliana Rosaliana, and Sevia Rahayu Nur Habibah. "Peran Guru Di Sekolah Dan Masyarakat." *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 2, no. 3 (2023).
- Muhammad. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendidikan Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.
- Muhlison. "Guru Profesional (Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam)." *Jurnal Darul 'Ilmi* 02, no. 02 (2014).
- Muhsan Rindawan, Supriadin, "Evaluasi Manajemen Pembelajaran Madrasah Aliyah Manhalul Ma'arif Darek Menggunakan Evaluasi Model CIPP," *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 1 (2023).
- Muspawi, Mohamad. "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (2020).
- Nasional, Indonesia Departemen Pendidikan. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional" (2003).
- Ngadirin setiawan dan Tutuk ningsih. "Penilaian Kinerja Guru Bersertifikat Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Purwokerto" (n.d.).
- Ni'mah, Alfun. "Manajemen Pengembangan Sdm Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di MTS Negeri 2 Deli Serdang Tahun Ajaran 2019." *Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*, 2019.
- Nuraiha, Nuraiha. "Pelaksanaan Metode Pengajaran Variatif Pada Pembelajaran Al Quran MAN 1 Tanjung Jabung Timur Kabupaten Tanjab Timur." *Jurnal Literasiologi* 4, no. 1 (2020).

- Nurul Erindha, Amilya, and Della Puspita Sari. "Memahami Karakteristik Guru Profesional." *Journal Elementary Education P.Issn* 1, no. 2 (2021).
- Pastika, I Wayan. "Penerapan Konsep Pengorganisasian Dan Pengarahan Pada PT Bayus Cargo Badung, Bali." *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 12, no. 3 (2018).
- Pentury, Gerrit M, Agustina Risambessy, Asiani Sijabat, and Ferdy Leuhery. "Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Usaha Masyarakat Di Desa Lilibooi." *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4, no. 2 (2023).
- Ramadhan, Akhie. "Menuntut Ilmu Semenjak Buaian Sampai Ke Liang Lahat." *HGN EDU FEST*.
- Rambe, Linda sari. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Mts Negeri 2 Rantauprapat." *Pedoman Penulisan*, 2018. [http://repository.uinsu.ac.id/4093/1/JURNAL TADBIR VOL 4 NO 2 JULI-DESEMBER 2018](http://repository.uinsu.ac.id/4093/1/JURNAL_TADBIR_VOL_4_NO_2_JULI-DESEMBER_2018).
- Ramdani, Nanang Gustri, Nisa Fauziyyah, Riqotul Fuadah, Soleh Rudiyo, Yayang Alistin Septiyaningrum, Nur Salamatussa'adah, and Aida Hayani. "Definisi Dan Teori Pendekatan, Strategi, Dan Metode Pembelajaran." *Indonesian Journal of Elementary Education and Teaching Innovation* 2, no. 1 (2023).
- Razali, Nurhusna, Cut Zahri Harun, and Sakdiah Ibrahim. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 2 (2014).
- RI, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. "Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah." *Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan* (2018).
- Rosni, Rosni. "Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar." *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 7, no. 2 (2021).
- S, Sudjoko. "Kompetensi Profesional Bagi Seorang Guru Dalam Manajemen Kelas." *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara* 12, no. 1 (2020).
- Safitri, Erica Meilia, Trapsilo, Prihandono, and Singgih Bektiarso. "In House Training: Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Implementasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5)." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 6, no. 4 (2023).
- Santosa, Achadi Budi Santosa. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Perspektif Pendidikan dan Keguruan* 13, no. 1 (2022).
- Sari, Dela Purnama, Amini, and Emilda Sulasmi. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di SMK Kesehatan Wirahusada Medan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 6 (2022).
- Sari, Herlina Permata, Azhar Azhar, and Widia Murni Wijaya. "Kepemimpinan Partisipatif Dan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Upaya Menerapkan

- Manajemen Modern Di Sekolah.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2023).
- Sennen, Eliterius. “Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru.” *Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI Wilayah IV Tahun 2017* (2017).
- Setiawan, Albi Anggita dan Johan. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Jejak, 2018.
- Setyawati, Iin Endah. “Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.” *KarismaPro* 12, no. 2 (2022).
- Sri Banun, Yuzrizal, Nasir Usman. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Smp Negeri 2 Unggul.” *Jurnal Administrasi Universitas, Pascasarjana Kuala, Syiah* 4, no. 1 (2016).
- Subekti, Imam. “Pengorganisasian Dalam Pendidikan.” *TANJAK: Journal of Education and Teaching* 3, no. 1 (2022).
- Sudarwan Danim. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: ALFABETA, 2017, 2017.
- Sugiyono. *Metologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sulistiyarini, Endang, Sitti Hartinah, and Burhan Eko Purwanto. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Sekolah Dasar.” *Journal of Education Research* 5, no. 3 (2024).
- Sumarni, Yani “Manajemen Pelatihan Guru PAI Dalam Meningkatkan Kompetensi IT Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran Siswa,” *Jurnal Sosial Sains* 1, no. 10 (2021).
- Sumiaty, Noneng. “Partisipasi Politik Masyarakat Pada Pelaksanaan Pemilihan Bupati Dan Wakil Bupati Kabupaten Bandung Di Tengah Pandemi Covid-19.” *Jurnal Intelektiva* 3, no. 4 (2021).
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali, 1987.
- Susan, Eri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019).
- Taufik, and Muhamad Badar. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima.” *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi* 3, no. 3 (2023).

Waston, Waston, and Taryanto Taryanto. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Jumapolo Karanganyar." *Profetika: Jurnal Studi Islam* (2019).

Wijaya, Candra and Suhardi, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru* (2020).

Yani, Asep Tapip. "Mengakrabi Manajemen Stratejik: Solusi Memberdayakan Organisasi Secara Komprehensif." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan ...* VII, no. 3 (2010).

L

A

M

P

I

R

A

N

PEDOMAN WAWANCARA

Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong

A. Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 42 Rejang Lebong

1. Apa strategi pengembangan yang bapak lakukan untuk mengatasi masalah profesionalitas guru?
2. Bagaimana cara bapak merencanakan program pelatihan IHT untuk meningkatkan kompetensi profesional guru?
3. Apa peran bapak dalam merencanakan program pelatihan IHT untuk meningkatkan kompetensi professional guru?
4. Bagaimana bapak mengatur dan menyusun sumber daya Seperti penyusunan jadwal, materi, dan narasumber yang diperlukan untuk program pelatihan IHT?
5. Apa saja Langkah-langkah yang dilakukan oleh bapak dalam melaksanakan program Pelatihan IHT?
6. Bagaimana bapak memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam program pelatihan IHT?
7. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program pelatihan IHT?
8. Bagaimana bapak melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program pelatihan IHT?

9. Apakah pengawasan yang dilakukan oleh bapak itu berkontribusi terhadap proses program pelatihan IHT?
10. Bagaimana cara bapak dalam melakukan evaluasi terhadap keberhasilan program pelatihan IHT?

B. Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum SMPN 42 Rejang Lebong

1. Apa peran bapak dalam mengadakan program pelatihan IHT?
2. Bagaimana cara bapak dalam menilai keberhasilan program IHT?

C. Wawancara dengan Guru SMPN 42 Rejang Lebong

1. Apa yang bapak/ibu rasakan setelah berpartisipasi dalam program pelatihan IHT?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat yang bapak/ibuk rasakan dalam Pelaksanaan Pelatihan IHT?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat yang bapak/ibuk rasakan dalam usaha meningkatkan kompetensi professional guru?

Lampiran 2: Pedoman Observasi

PEDOMAN OBSERVASI

No	Observasi	Observer	Keterangan	
			Ada	Tidak
1.	Kepala sekolah melakukan identifikasi masalah dan mencari Solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh guru	M. Subhan Masruri	✓	
2.	Kepala sekolah melakukan perencanaan program pelatihan IHT	M. Subhan Masruri	✓	
3.	Kepala sekolah melakukan pengorganisasian program pelatihan IHT	M. Subhan Masruri	✓	
4.	Kepala sekolah melaksanakan program pelatihan IHT	M. Subhan Masruri	✓	
5.	Kepala sekolah melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap program pelatihan IHT	M. Subhan Masruri	✓	

Lampiran 3: Pedoman Dokumentasi

PEDOMAN DOKUMENTASI

No	Objek Dokumentasi	Ket 1		Ket 2	
		Ada	Tidak	Memenuhi	Tidak
1.	Kondisi Geografis	✓		✓	
2.	Profil Sekolah	✓		✓	
3.	Visi dan Misi Sekolah	✓		✓	
4.	Data pendidik dan kependidikan	✓		✓	
5.	Data Siswa	✓		✓	
6.	Sarana dan Prasarana	✓		✓	
7.	Sejarah Sekolah		✓		✓
8.	Struktur Organisasi		✓		✓
9.	Kegiatan IHT	✓		✓	

Lampiran 4: Reduksi Data

REDUKSI DATA

Nama Informan : Andi Irawan, M.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah

Tempat Wawancara : SMPN 42 Rejang Lebong

Subjek	Materi Wawancara
Informan	1. Apa strategi pengembangan yang bapak lakukan untuk mengatasi masalah profesionalitas guru? Untuk mengatasi permasalahan tingkat profesionalitas guru, disini saya selaku kepala sekolah memberikan beberapa pendidikan dan pelatihan yaitu melalui program <i>In House Training</i> (IHT) dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yang ada disini. Untuk pelaksanaan dari program pelatihan ini insya Allah akan dilaksanakan pada hari sabtu dan minggu tanggal 25 dan 26 januari 2025. Disini saya berupaya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. 2. Bagaimana cara bapak merencanakan program pelatihan IHT untuk meningkatkan kompetensi profesional guru? Dalam merencanakan program pelatihan IHT, langkah pertama yang kami lakukan adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru dan masukan dari para guru itu sendiri. Setelah kebutuhan teridentifikasi, kami merencanakan topik-topik yang akan dibahas dalam pelatihan IHT yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan. 3. Apa peran bapak dalam merencanakan program pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional guru? Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam merencanakan

	program pelatihan IHT di sekolah. Peran saya dimulai dari mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan kompetensi guru. Saya selalu berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik dengan guru-guru untuk mengetahui tantangan yang mereka hadapi dalam pengajaran sehari-hari. Kemudian saya bekerja sama dengan bapak Afdeni selaku waka kurikulum untuk merancang materi pelatihan yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku dan juga mengacu pada standar kompetensi guru yang telah ditetapkan. Selain itu, saya juga memastikan bahwa program pelatihan IHT yang disusun tidak hanya mengedepankan teori, tetapi juga dilengkapi dengan praktik yang dapat langsung diterapkan di kelas. 4. Bagaimana bapak mengatur dan menyusun sumber daya Seperti penyusunan jadwal, materi, dan narasumber yang diperlukan untuk program pelatihan IHT? Yang saya lakukan pertama kali adalah melakukan identifikasi kebutuhan guru-guru melalui berbagai cara, seperti survei atau diskusi. Kemudian setelah mengetahui kebutuhan tersebut, saya bekerja sama dengan waka kurikulum untuk merancang materi pelatihan yang relevan dengan situasi dan kondisi terkini. Untuk pengaturan jadwal, saya selalu memperhatikan keseimbangan antara waktu pelatihan dan kegiatan sehari-hari guru. Kami berusaha agar jadwal IHT tidak mengganggu proses belajar mengajar. Mengenai narasumber, saya berusaha untuk memilih mereka yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan topik pelatihan yang kami susun yaitu tentang kompetensi profesional guru. 5. Apa saja Langkah-langkah yang dilakukan oleh bapak dalam melaksanakan program pengembangan SDM? Langkah pertama yang kami lakukan dalam pelaksanaan pelatihan yaitu kami memastikan terlebih dahulu bahwa semua peserta pelatihan hadir tepat waktu dan materi yang sudah dirancang dapat disampaikan
--	---

	dengan baik. selanjutnya kami berusaha menggunakan metode pembelajaran yang variatif selama pelatihan, seperti simulasi mengajar, pembelajaran berbasis masalah, dan studi kasus. Ini bertujuan agar para peserta dapat lebih mudah memahami materi dan mempraktikkannya secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. kemudian selama pelatihan, kami juga mendorong adanya kolaborasi antar guru, karena bisa menciptakan peluang untuk saling bertukar pengetahuan dan pengalaman. 6. Bagaimana bapak memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan SDM? Kami selalu memulai dengan menjelaskan kepada para guru bahwa pelatihan ini bukan hanya untuk kepentingan sekolah, tetapi juga untuk pengembangan pribadi mereka sebagai pendidik. Kami menghargai dan memberikan pengakuan kepada guru yang menunjukkan partisipasi aktif selama pelatihan. Berupa sertifikat, pujian, atau bahkan penghargaan khusus bagi guru yang berhasil mengimplementasikan materi pelatihan dengan baik di kelas. Penghargaan ini memberi mereka apresiasi atas usaha dan komitmen mereka. 7. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program pengembangan SDM? Faktor yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan program pelatihan IHT adalah partisipasi dari guru tersebut, karena mereka adalah sasaran dari program ini. Jika dalam kegiatan pelatihan ini para guru berpartisipasi aktif, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dari program pelatihan ini yaitu meningkatkan kompetensi profesional guru. Dan yang menjadi penghambat yaitu SMPN 42 Rejang Lebong terletak di desa yang lumayan jauh dari pusat kota, di desa ini juga belum ada tower jaringan, jadi untuk akses internet disini lumayan susah. Ketika proses pelatihan terkadang terkendala oleh koneksi.
--	--

	8. Bagaimana bapak melakukan pengawasan terhadap penerapan program pengembangan SDM? Selama pelatihan berlangsung, saya selalu berusaha untuk hadir dan memantau secara langsung proses pelatihan. Saya memperhatikan bagaimana materi disampaikan oleh pemateri, bagaimana interaksi antara peserta, serta seberapa aktif mereka berpartisipasi dalam diskusi dan kegiatan. Saya juga meminta peserta untuk memberikan umpan balik setelah setiap sesi pelatihan. Umpan balik ini bisa berupa kuis singkat, diskusi kelompok, atau kuesioner yang kami bagikan di akhir sesi. 9. Apakah pengawasan yang dilakukan oleh bapak itu berkontribusi terhadap proses program pengembangan SDM? Pengawasan yang saya lakukan sangat berkontribusi terhadap keberhasilan dan proses pelaksanaan program pelatihan IHT. Pengawasan yang efektif membantu untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan baik, sesuai dengan tujuan yang diinginkan, serta memberikan dampak yang nyata pada peningkatan kualitas pengajaran. 10. Bagaimana cara bapak dalam melakukan evaluasi terhadap keberhasilan program pelatihan IHT? Setelah pelatihan selesai, kami melakukan evaluasi terhadap program pelatihan IHT, tujuan kami disini untuk mengukur keberhasilan dari program tersebut. Kami melakukan evaluasi dengan cara bertanya langsung kepada guru tentang apa yang mereka rasakan setelah mengikuti kegiatan pelatihan ini. Ada beberapa guru yang menyatakan bahwa program ini sangat bermanfaat bagi mereka. Selanjutnya saya membantu kepala sekolah dalam membuat pertanyaan untuk melihat peningkatan kompetensi profesional guru. Disini kepala sekolah lah yang langsung memberikan ujian atau khusus kepada guru sebelum dan setelah diadakannya program pelatihan IHT.
--	--

Nama Informan : Afdeni Amansyah, S.Pd
 Jabatan : Waka Kurikulum
 Tempat Wawancara : SMPN 42 Rejang Lebong

Subjek	Materi Wawancara
Informan	1. Apa peran bapak dalam mengadakan program pelatihan IHT? Saya juga ikut andil dalam merencanakan program pelatihan IHT yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, khususnya yang berkaitan dengan penerapan kurikulum dan strategi pembelajaran yang akan digunakan dalam program pelatihan IHT. Saya berfokus untuk memastikan bahwa setiap program pelatihan IHT yang kami rencanakan selaras dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah dan perkembangan kurikulum terbaru. 2. Apa faktor pendukung dan penghambat yang bapak/ibuk rasakan dalam Pelaksanaan Pelatihan IHT? Setelah pelatihan selesai, kami melakukan evaluasi terhadap program pelatihan IHT, tujuan kami disini untuk mengukur keberhasilan dari program tersebut. Kami melakukan evaluasi dengan cara bertanya langsung kepada guru tentang apa yang mereka rasakan setelah mengikuti kegiatan pelatihan ini. Ada beberapa guru yang menyatakan bahwa program ini sangat bermanfaat bagi mereka. Selanjutnya saya membantu kepala sekolah dalam membuat pertanyaan untuk melihat peningkatan kompetensi profesional guru. Disini kepala sekolah lah yang langsung memberikan ujian atau khusus kepada guru sebelum dan setelah diadakannya program pelatihan IHT dengan tujuan untuk mengukur peningkatan kompetensi profesional guru.

Nama Informan : Latifah, S.Pd

Jabatan : Guru

Tempat Wawancara : SMPN 42 Rejang Lebong

Subjek	Materi Wawancara
Informan	1. Apa yang ibu rasakan setelah berpartisipasi dalam program pelatihan IHT? Program pelatihan IHT ini sangat bermanfaat bagi saya, selama saya mengikuti kegiatan pelatihan ini, saya mendapatkan banyak sekali ilmu pengetahuan tentang kompetensi profesional guru. Kegiatan pelatihan IHT ini menurut saya sangat asik, karena dalam pelatihan ini kami sebagai guru dapat berkolaborasi untuk saling bertukar ilmu dan pengalaman. Setelah mengikuti pelatihan IHT, saya merasa jauh lebih percaya diri dalam mengajar. Saya merasa lebih terampil dalam menggunakan metode dan strategi pengajaran yang beragam. Selain itu, pelatihan ini juga memberikan saya pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya refleksi diri dalam profesi sebagai guru. Saya sekarang lebih sering mengevaluasi metode yang saya gunakan dan terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya. 2. Apa faktor pendukung dan penghambat yang ibu rasakan dalam Pelaksanaan Pelatihan IHT? Dalam proses pelaksanaan pelatihan IHT, kepala sekolah sangat antusias dengan program pelatihan ini. Beliau mendukung penuh kegiatan ini, beliau selalu memotivasi kami agar bersungguh-sungguh dalam pelatihan, agar meningkatnya kompetensi profesional kami. Selain memotivasi, beliau juga ikut andil dalam mengadakan program pelatihan IHT ini. Sedangkan faktor penghambat itu pernah terjadi ketika penyampaian materi, tiba-tiba proyektor rusak, hal tersebut sangat mengganggu kenyamanan dalam pelaksanaan pelatihan IHT

	3. Apa faktor pendukung dan penghambat yang ibu rasakan dalam usaha meningkatkan kompetensi professional guru? Yang menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesional pada diri saya sendiri ya kesadaran akan pentingnya belajar, kalo gamau belajar ya ga akan meningkat skillnya. Sedangkan faktor penghambat adalah waktu yang kami miliki ini sangat terbatas, apalagi saya ini sudah menikah, jadi selesai ngajar di sekolah kemudian pulang ke rumah ya langsung mengurus rumah, jadi saya lumayan kesulitan dalam menyisihkan waktu untuk mengikuti pelatihan.
--	---

Nama Informan : Ronal Basri, S.Pd

Jabatan : Guru

Tempat Wawancara : SMPN 42 Rejang Lebong

Subjek	Materi Wawancara
Informan	1. Apa yang bapak rasakan setelah berpartisipasi dalam program pelatihan IHT? Setelah mengikuti pelatihan IHT, saya merasa ada banyak peningkatan dalam kompetensi profesional saya sebagai seorang guru. Pelatihan ini membuka wawasan saya tentang berbagai pendekatan dan teknik mengajar yang lebih efektif. Saya merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan di kelas, baik dalam hal pengelolaan kelas maupun dalam cara menyampaikan materi pembelajaran. 2. Apa faktor pendukung dan penghambat yang bapak rasakan dalam Pelaksanaan Pelatihan IHT? Untuk penjadwalan program pelatihan IHT yang dilakukan kepala sekolah dan waka kurikulum itu menyesuaikan dari waktu kami, mereka berusaha menjadwalkan kegiatan pelatihan diluar jam kami mengajar. Sedangkan penghambat ketika pelaksanaan pelatihan, pernah terjadi kendala teknis seperti kerusakan peralatan yang

	digunakan saat pelatihan. Ketika peralatan tidak berfungsi dengan baik, itu bisa mengganggu jalannya pelatihan dan mengurangi pengalaman peserta. 3. Apa faktor pendukung dan penghambat yang bapak rasakan dalam usaha peningkatan kompetensi professional guru? Ya saya sendiri merasakan bahwa untuk mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi profesional yang saya miliki itu perlu adanya kesadaran, kesadaran akan pentingnya belajar dan peningkatan adalah kunci agar diri saya bertambah ilmu pengetahuan dan wawasan. Kendala atau hambatan yang saya alami adalah keterbatasan waktu. Sebagai guru, banyak sekali tugas yang harus diselesaikan, seperti mengajar, menilai siswa, membuat administrasi, dan lainnya. Ini seringkali membuat saya kesulitan untuk menyisihkan waktu khusus untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan lainnya.
--	---

Nama Informan : Dian Anggraini, S.Pd

Jabatan : Guru

Tempat Wawancara : SMPN 42 Rejang Lebong

Subjek	Materi Wawancara
Informan	1. Apa yang ibu rasakan setelah berpartisipasi dalam program pelatihan IHT? Setelah mengikuti program pelatihan <i>In House Training</i> (IHT) salah satu hal yang paling saya rasakan adalah peningkatan kemampuan dalam mengelola kelas dengan lebih baik. Sebelumnya, saya merasa agak kesulitan dalam menjaga agar semua siswa tetap fokus dan terlibat. Setelah pelatihan, saya belajar banyak tentang teknik-teknik baru untuk membuat kelas lebih interaktif dan menyenangkan, sehingga siswa lebih aktif berpartisipasi. 2. Apa faktor pendukung dan penghambat yang ibu rasakan dalam Pelaksanaan Pelatihan IHT? Kepala sekolah adalah kunci dari keberhasilan pelatihan IHT ini, selama pelaksanaan pelatihan IHT beliau sangat antusias dalam mendukung kegiatan ini. Hal ini menjadi semangat tersendiri bagi kami. Hambatan yang saya alami ya seperti ketika lagi pelatihan malah mati lampu sehingga menghambat proses pelatihan 3. Apa faktor pendukung dan penghambat yang ibu rasakan dalam usaha peningkatan kompetensi professional guru? Yang menjadi faktor pendukung yaitu kesadaran saya sendiri, terkadang banyak guru yang tidak sadar akan pentingnya belajar untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Saya menghadapi hambatan berupa waktu, waktu yang saya miliki terkadang sangat sedikit, sehingga saya susah untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki.

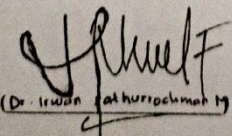
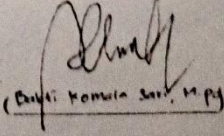
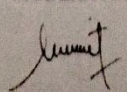
Nama Informan : Anggun Cempaka, S.Pd

Jabatan : Guru

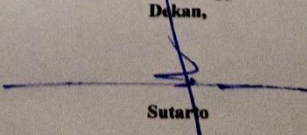
Tempat Wawancara : SMPN 42 Rejang Lebong

Subjek	Materi Wawancara
Informan	1. Apa yang bapak/ibu rasakan setelah berpartisipasi dalam program pelatihan IHT? Dalam pelatihan IHT ada banyak metode yang diajarkan oleh pemateri, metode yang paling relevan dengan kondisi sekarang menurut saya adalah pendekatan yang berbasis pada kebutuhan siswa dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Saya sekarang lebih mengerti cara untuk menyusun rencana pembelajaran yang lebih fleksibel dan mudah dipahami oleh siswa, serta bagaimana memanfaatkan alat-alat digital untuk membuat materi pembelajaran lebih menarik dan efektif. 2. Apa faktor pendukung dan penghambat yang bapak/ibuk rasakan dalam Pelaksanaan Pelatihan IHT? Waktu pelatihan yang tepat sangat membantu saya dalam mengikuti program pelatihan IHT ini. Dalam pelaksanaan pelatihan IHT terjadi beberapa hambatan teknis seperti proyektor rusak, hal ini sangat mengganggu berjalannya proses pelatihan 3. Apa faktor pendukung dan penghambat yang bapak/ibuk rasakan dalam usaha peningkatan kompetensi professional guru? Kesadaran dari diri sendiri itulah yang menjadi faktor pendukung agar bisa meningkatkan kompetensi yang saya miliki. waktu yang saya miliki sangat terbatas, banyak kegiatan yang menunggu saya, jadi sangat susah untuk meluangkan waktu untuk meningkatkan kompetensi saya.

Lampiran 5: Berita Acara Semprom

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP FAKULTAS TARBIYAH PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21750 Fax. 21010 Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 30110
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI	
PADA HARI INI <u>Rabu</u> JAM TANGGAL <u>12-06-</u> TAHUN 2024	
TELAH DILAKSANAKAN SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA :	
NAMA	: <u>M. Subhan Masuri</u>
NIM	: <u>21561031</u>
PRODI	: MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
SEMESTER	: ENAM
JUDUL PROPOSAL :	<u>STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMPN 42 KEJANG LEBONG</u>
BERKENAAN DENGAN ITU, KAMI DARI CALON PEMBIMBING MENERANGKAN BAHWA :	
1. PROPOSAL INI LAYAK DILANJUTKAN TANPA PERUBAHAN JUDUL	
2. PROPOSAL INI LAYAK DILANJUTKAN DENGAN PERUBAHAN JUDUL DAN BEBERAPA HAL YANG MENYANGKUT TENTANG :	
a. <u>Judul Ditambah Menjadi Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi profesional Guru di SMPN 42 Kejang Lebong</u>	
b. <u>Perbanyak Teori di Bab 2</u>	
c. <u>Di latar Belakang Masalah dijelaskan alasan mengapa judul ini dan jelaskan siapa saja yang akan menjadi Narasumber</u>	
3. PROPOSAL INI TIDAK LAYAK DILANJUTKAN KECUALI BERKONSULTASI KEMBALI DENGAN PENASEHAT AKADEMIK DAN PRODI	
DEMIKIAN BERITA ACARA INI KAMI BUAT, AGAR DAPAT DIGUNAKAN SEBAGAIMANA SEMESTINYA.	
CALON PEMBIMBING I	CURUP, Juni 2024
 (Dr. Irwan Fathurrahman, M.Pd)	CALON PEMBIMBING II
	 (Endang Hermawan, M.Pd)
MODERATOR,	
 (Dewi Sabria)	

Lampiran 6: SK Pembimbing

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP FAKULTAS TARBIYAH Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010 Fax. (0732) 21010 Homepage http://www.iaincurup.ac.id E-Mail : admin@iaincurup.ac.id	
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH Nomor : 260 Tahun 2024	
Tentang PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP	
Menimbang	a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ; b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
Mengingat	1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ; 2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup; 3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup; 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi; 5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026. 6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup 7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
Memperhatikan	1. Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari Rabu, 19 Juni 2024
MEMUTUSKAN :	
Menetapkan Pertama	1. Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd NIP. 19840826 200912 1 008 2. Bakti Komalasari, S.Ag., M.Pd NIP. 19701107 200003 2 004 Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa : N A M A : M. Subhan Masruri N I M : 21561031 JUDUL SKRIPSI : Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMP N 42 Rejang Lebong
Kedua	Proses bimbingan dilakukan sebanyak 12 kali pembimbing I dan 12 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
Ketiga	Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
Keempat	Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
Kelima	Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
Keenam	Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
Ketujuh	Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;
Ditetapkan di Curup, Pada tanggal 16 Desember 2024 Dekan,  Sutarto	
Tembusan : 1. Rektor 2. Bendahara IAIN Curup; 3. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama; 4. Mahasiswa yang bersangkutan;	

Lampiran 7: Permohonan SK Penelitian

 IAIN CURUP	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP FAKULTAS TARBIYAH Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010 Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119	
Nomor	: 54 /In.34/FT/PP.00.9/01/2025	20 Januari 2025
Lampiran	: Proposal dan Instrumen	
Hal	: Permohonan Izin Penelitian	

**Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)
Rejang Lebong**

Assalamualaikum Wr, Wb

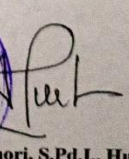
Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : M. Subhan Masruri
NIM : 21561031
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk
Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMP N 42 Rejang
Lebong

Waktu Penelitian : 20 Januari 2025 s.d 20 April 2025
Tempat Penelitian : SMP N 42 Rejang Lebong

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.
Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih.

an Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Sakuf Anshori, S.Pd.I., Hum
NIP. 19811020 200604 1 002

Tembusan : disampaikan Yth ;
1. Rektor
2. Warek I
3. Ka. Biro AUAK
4. Arsip

Lampiran 8: SK Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG**
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Basuki Rahmat No.10 ■ Telp. (0732) 24622 Curup

SURAT IZIN
Nomor : 503/ 32 /IP/DPMPTSP/I/2025

TENTANG PENELITIAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG

Dasar :

1. Keputusan Bupati Rejang Lebong Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong
2. Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup Nomor : 54/In.34/FT/PP.00.9/1/2025 tanggal 20 Januari 2025 Hal Rekomendasi Izin Penelitian

Dengan ini mengizinkan, melaksanakan Penelitian kepada :

Nama /TTL	: M. Subhan Masruri/ Air Kati, 04-05-2002
NIM	: 21561031
Pekerjaan	: Mahasiswa
Program Studi/Fakultas	: Manajemen Pendidikan Islam/ Tarbiyah
Judul Proposal Penelitian	: "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 42 Rejang Lebong"
Lokasi Penelitian	: SMPN 42 Rejang Lebong
Waktu Penelitian	: 20 Januari 2025 s/ d 20 April 2025
Penanggung Jawab	: Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Harus mentaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- b) Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
- c) Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- d) Izin ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak menaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Curup
Pada Tanggal : 20 Januari 2025

Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Rejang Lebong


ZULFARNAIN, SH
Pemerintah Tingkat I/IV.b
NIP. 19751010 200704 1 001

Tembusan:

1. Kesbangpol Kab Rejang Lebong
2. Dekan Fak.Tarbiyah IAIN Curup
3. SMPN 42 Rejang Lebong
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip

Lampiran 9: Surat Keterangan Selesai Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG**
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 42 REJANG LEBONG
Alamat: Desa Air Kati, Kec. PS., Lingsing, Kab. Rejang Lebong, Jambi 36182

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 421.3/PS/SMPN42/RL/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Andi Irawan, M.Pd
NIP	: 197706062005021005
Jabatan	: Kepala Sekolah
Sekolah	: SMP Negeri 42 Rejang Lebong

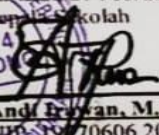
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa/i yang beridentitas :

Nama	: M. Subhan Masruri
Nim	: 21561031
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah
Universitas	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Benar telah melakukan penelitian di SMPN 42 Rejang Lebong, terhitung mulai dari tanggal 21 Januari 2025 s.d. 21 Februari 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.


Air Kati, 21 Februari 2025
Kepala Sekolah

Andi Irawan, M.Pd.
NIP. 19770606 2005 02 1005

Lampiran 10: Surat Keterangan telah melaksanakan Wawancara

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Irawan, M.Pd

NIP : 197706062005021005

Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : M. Subhan Masruri

NIM : 21561031

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”**.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Kati, 21 Februari 2025


Andi Irawan, M.Pd

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Afdeni Amansyah, S.Pd

NIP : 198807162019021002

Jabatan : Wakil Kepala Bidang Kurikulum

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : M. Subhan Masruri

NIM : 21561031

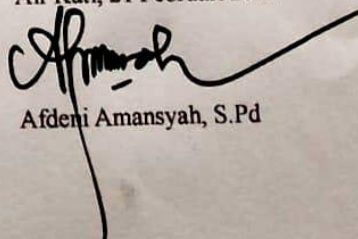
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”**.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Kati, 21 Februari 2025


Afdeni Amansyah, S.Pd

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ronal Basri, S.Pd

NIP : 199109252019021004

Jabatan : Guru

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : M. Subhan Masruri

NIM : 21561031

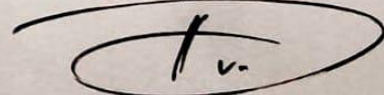
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”**.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Kati, 21 Februari 2025



Ronal Basri, S.Pd

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Anggraini, S.Pd
NIP : 199408192019022007
Jabatan : Guru

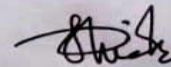
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : M. Subhan Masruri
NIM : 21561031
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”**.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Kati, 21 Februari 2025



Dian Anggraini, S.Pd

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Latifah, S.Pd

NIP : 199505012019022006

Jabatan : Guru

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : M. Subhan Masruri

NIM : 21561031

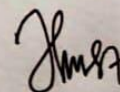
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”**.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Kati, 21 Februari 2025



Latifah, S.Pd

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggun Cempaka Asih, S.Pd

NIP : 199311012019022003

Jabatan : Guru

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : M. Subhan Masruri

NIM : 21561031

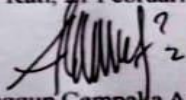
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”**.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Kati, 21 Februari 2025


Anggun Cempaka Asih, S.Pd

Lampiran II: Dokumentasi Kegiatan

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Kepala Sekolah



Wawancara dengan Waka Kurikulum



Wawancara dengan Guru



Wawancara dengan Guru



Wawancara dengan guru



Pelaksanaan pelatihan IHT



Pelaksanaan pelatihan IHT



Pelaksanaan pelatihan IHT



Pelaksanaan pelatihan IHT



Pelaksanaan pelatihan IHT

BIODATA PENULIS



M. Subhan Masruri adalah nama penulis skripsi ini. Penulis dilahirkan di Desa Air Kati pada tanggal 4 Mei 2002 dari pasangan Ali Mukhson dan Sholihati. Penulis adalah putra pertama dari 2 bersaudara. Penulis merupakan alumni SD Negeri 146 Rejang Lebong tahun 2014, alumni MTS Al-Hikmah Lampung Barat tahun 2017, dan alumni SMK Bhakti Mulya Lampung Barat tahun 2020, serta pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa IAIN Curup Fakultas Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan motivasi dan berusaha, penulis mampu bekerja sembari kuliah dan ikut beberapa organisasi di IAIN Curup, memang tidak mudah untuk memanejemen waktu ketika bekerja sambil kuliah, tapi inilah proses untuk menjadi orang sukses.

Dengan ketekunan, tuntutan, motivasi, do'a serta dorongan dari orang-orang terdekat untuk terus belajar dan berusaha. Penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini, skripsi dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 42 Rejang Lebong”** akhir kata semoga dengan penulisan karya skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi penulis dan dunia pendidikan.