

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI SMPN 31 SEMARANG

Hawinda Dwi Pamungkas^{1*}, Widya Kusumaningsih², Bunyamin³

^{1,2,3} Manajemen Pendidikan Pascasarjan UPGRIS

Email: evinnales@gmail.com*, widyakusumaningsih@upgris.ac.id, bunyamin@upgris.ac.id

Abstrak

Kepala sekolah memegang peran kunci dalam mengarahkan dan meningkatkan kualitas sekolah melalui fungsi manajerial, mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Penelitian kualitatif ini mengkaji peran kepala sekolah SMPN 31 Semarang dalam menerapkan strategi melalui kerja sama dan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsi manajemen dengan baik: (1) Perencanaan berupa penyusunan program strategis berbasis kebijakan sekolah; (2) Pengorganisasian dengan pembagian tugas kepada seluruh elemen sekolah; (3) Penggerakan melalui dorongan partisipasi aktif seluruh pihak; dan (4) Pengawasan dengan evaluasi program. Selain itu, kepala sekolah memberikan dukungan penuh untuk peningkatan kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian) melalui studi lanjut, pelatihan, workshop, dan diklat. Fasilitas pendukung seperti beasiswa, tunjangan, dan sarana pendidikan juga disediakan untuk memotivasi guru. Dengan demikian, kepala sekolah berperan sebagai manajer yang efektif dalam mengoptimalkan sumber daya sekolah dan mendorong peningkatan kualitas pendidikan di SMPN 31 Semarang.

Kata Kunci : kepala sekolah; manajer; kompetensi guru

Abstract

The principal plays a key role in directing and improving the quality of schools through managerial functions, including planning, organizing, motivating, and supervising. This qualitative study examines the role of the principal of SMPN 31 Semarang in implementing strategies through cooperation and communication. The results of the study indicate that the principal has carried out management functions well: (1) Planning in the form of compiling strategic programs based on school policies; (2) Organizing by dividing tasks among all elements of the school; (3) Mobilizing through encouraging active participation from all parties; and (4) Supervision with program evaluation. In addition, the principal provides full support for improving teacher competency (pedagogical, professional, social, and personality) through further study, training, workshops, and education and training. Supporting facilities such as scholarships, allowances, and educational facilities are also provided to motivate teachers. Thus, the principal plays a role as an effective manager in optimizing school resources and encouraging improvements in the quality of education at SMPN 31 Semarang.

Keywords: principal; manager; teacher competence

A. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3, pendidikan nasional memiliki peran dalam mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat guna mencerdaskan

kehidupan masyarakat. Tujuan utama pendidikan nasional adalah mengoptimalkan potensi peserta didik agar tumbuh menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak baik, sehat, berpengetahuan luas, terampil, kreatif, mandiri, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah bertanggung jawab atas seluruh aspek yang ada di sekolah, termasuk upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di institusi yang dipimpinnya. Sekolah sendiri berperan sebagai lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai agen perubahan (*agent of change*), dengan tugas utama memberikan pembelajaran kepada peserta didik agar memperoleh wawasan yang lebih luas, sehingga dapat berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan.

Seorang kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila ia memahami bahwa sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan memiliki karakteristik unik. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu menjalankan perannya sebagai manajer yang bertanggung jawab dalam mengelola serta mengatur sekolah secara efektif. Wahjosumidjo (2008:81) menyatakan bahwa kualitas sebuah sekolah sangat bergantung pada bagaimana kepala sekolah mengelola dan mengatur lembaga yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki peran serta tanggung jawab besar dalam menjalankan dan mengembangkan institusi pendidikan. Sejalan dengan pendapat Efendi (2015:87), kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang baik serta visi yang jelas, sehingga dapat mengelola sekolah secara optimal dan merancang arah perkembangan sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengelola pendidikan pada tingkat mikro, yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran di sekolah. Mulyasa, (2011:3), menyatakan bahwa kepala sekolah yang profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan dapat membawa perubahan yang signifikan serta berdampak positif terhadap pembaruan sistem pendidikan di sekolah. Perubahan ini meliputi peningkatan kualitas pendidikan, kepemimpinan yang kuat, pengelolaan tenaga pendidik yang lebih efektif, budaya mutu yang berkembang, kerja sama tim yang solid, kecerdasan dan dinamika dalam bekerja, kemandirian, partisipasi aktif dari warga sekolah serta masyarakat, transparansi dalam manajemen, kesiapan untuk beradaptasi baik secara psikologis maupun fisik, evaluasi serta perbaikan yang berkelanjutan, responsivitas terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan keberlanjutan sistem pendidikan.

Penyelenggaraan sekolah serta proses pembelajaran sangat bergantung pada peran kepala sekolah. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah Pasal 1, disebutkan bahwa posisi kepala sekolah diisi oleh seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, selain dituntut sebagai pendidik profesional, kepala sekolah juga berperan sebagai manajer yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan lembaga pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Secara khusus, dalam kapasitasnya sebagai manajer, kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh dalam membimbing serta mempengaruhi seluruh pihak yang terlibat

dalam kegiatan pendidikan di sekolah agar dapat bekerja sama guna mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena kepala sekolah, dalam perannya sebagai manajer, bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya pendidikan di sekolah, baik yang bersifat manusia maupun non-manusia. Salah satu aspek penting yang harus dikelola adalah tenaga pendidik, yaitu guru. Guru memiliki peran utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan nasional (Aqmar & Sriyono, 2018). Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan serta peningkatan kompetensi guru sebagai langkah untuk memastikan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Pengembangan serta peningkatan kompetensi ini juga bertujuan untuk menjaga agar kemampuan yang dimiliki guru tetap selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

Untuk memaksimalkan peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaganya, diperlukan strategi khusus dalam perencanaan. Menurut Lestari *et al.*, (2019), terdapat beberapa langkah utama yang harus dilakukan. Pertama, melakukan perbaikan secara berkelanjutan, yaitu upaya sekolah dalam terus meningkatkan dan mengoptimalkan setiap sumber daya pendidikan guna memastikan semua elemen penyelenggaraan pendidikan mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Kedua, menetapkan standar mutu, yang berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan kualitas setiap komponen yang terlibat dalam proses pendidikan dan pembentukan lulusan. Ketiga, menciptakan perubahan budaya organisasi, dengan membangun lingkungan yang menghargai mutu dan menjadikannya sebagai prioritas utama dalam setiap aspek penyelenggaraan pendidikan. Keempat, menyesuaikan organisasi terhadap perubahan, yang berarti bahwa jika visi, misi, dan tujuan institusi mengalami perkembangan, maka perubahan struktural dalam organisasi juga perlu dilakukan. Kelima, menjaga hubungan baik dengan pemangku kepentingan, karena kepuasan mereka merupakan hal yang sangat penting bagi institusi pendidikan, sehingga membangun dan mempertahankan komunikasi yang baik menjadi suatu keharusan.

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait aspek manajerial kepala sekolah, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan ini dipengaruhi oleh tingkat kepuasan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah serta dukungan dari staf sekolah (Masrukhin, 2018; Oktarina & Rahmi, 2019). Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi siswa (Grissom *et al.*, 2015; Hastuti, 2017). Selain itu, perubahan dalam kepemimpinan sekolah juga dapat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa (Rismawan, 2015; Wills, 2016). Pemaparan tersebut memperjelas bahwa peran manajerial kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen sekolah yang baik akan berdampak langsung pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Untuk mewujudkan hal tersebut, seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang mumpuni, sikap yang profesional, serta keterampilan dalam mengelola lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 31 Semarang yang merupakan salah satu sekolah unggulan di Kota Semarang, terlihat dari tingginya minat peserta didik untuk melanjutkan pendidikan di jenjang sekolah pertama di sekolah tersebut. Keberhasilan ini tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola berbagai aspek di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana peran kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerialnya guna meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 31 Semarang.

B. METODE PENELITIAN

Berdasarkan dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian deskriptif yaitu melalui wawancara terstruktur dan mendalam yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai peran kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMPN 31 Kota Semarang (Sugiyono, 2018). Wawancara dilaksanakan dengan narasumber para guru senior 3 orang (yang sudah berkerja lebih dari 15 tahun) dan guru junior 2 orang (bekerja lebih dari 5 tahun), serta kepala sekolah dan peserta didik berjumlah 6 orang. Peneliti melakukan observasi dengan 1 orang kepala sekolah dan guru 4 orang serta peserta didik untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai manajer dalam upaya peningkatan kompetensi guru di SMPN 31 SEMARANG. Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai. Pada penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2014). Teknik analisis data menggunakan triangulasi data (Arikunto, 2018).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dalam upaya peningkatan kompetensi guru di SMPN 31 Semarang adalah sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam menerapkan startegi melalui kerjasama dan komunikasi di SMPN 31 Semarang di lihat dari aspek *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Perencanaan (*planning*), kepala sekolah menyusun program setiap akhir tahun sebelum tahun ajaran baru melalui musyawarah dengan seluruh warga sekolah. Perencanaan mencakup kebutuhan jangka pendek dan menengah, dengan fokus pada kemajuan sekolah. Pada tahap pengorganisasian (*organizing*), kepala sekolah membagi tugas berdasarkan job description dan struktur organisasi yang jelas. Koordinasi dengan wakil kepala sekolah dilakukan untuk memastikan tugas berjalan efektif sesuai tanggung jawab masing-masing. Penggerakan (*actuating*), kepala sekolah memimpin dengan keteladanan, menciptakan kebersamaan, dan mendorong kesadaran warga sekolah untuk mendukung program. Pendekatan kekeluargaan memperkuat kerja sama, membuat setiap individu merasa memiliki tanggung jawab bersama. Terakhir, pada pengawasan

(*controlling*), evaluasi dilakukan bersama komite sekolah secara rutin di akhir tahun ajaran. Kepala sekolah memantau pelaksanaan program secara berkelanjutan dan menjaga komunikasi yang baik untuk memastikan program berjalan sesuai rencana

2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SMPN 31 Semarang dengan subfokus sebagai berikut:

a. Dukungan kepala sekolah terhadap program peningkatan kompetensi guru di SMPN 31 Semarang

Kepala sekolah memegang peran kunci dalam meningkatkan kompetensi guru dengan memberikan dukungan penuh dan berkoordinasi dengan yayasan untuk menyelenggarakan berbagai program pengembangan. Salah satu bentuk dukungan nyata adalah memberikan kesempatan studi lanjut, rekomendasi beasiswa bagi guru berprestasi, serta mengikutsertakan guru dalam pelatihan, workshop, seminar, dan diklat. Selain itu, kepala sekolah memberikan apresiasi berupa reward kepada guru yang berprestasi. Dukungan ini telah dirasakan manfaatnya oleh para guru, membantu mereka dalam menjalankan tugas sekaligus memperluas wawasan untuk menciptakan inovasi pembelajaran.

b. Memfasilitasi guru dalam peningkatan kompetensi guru di SMPN 31 Semarang

Untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah menyelenggarakan Program Pengembangan Profesi Guru (PPG) internal melalui workshop, seminar, dan pelatihan dengan menghadirkan narasumber dari dalam maupun luar sekolah. Guru juga didorong untuk mengikuti pelatihan eksternal dan sertifikasi dengan dukungan pendanaan, rekomendasi, atau izin khusus. Selain itu, kepala sekolah mendorong kolaborasi antar-guru melalui Program Lesson Study dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), di mana guru saling mengobservasi, merefleksikan praktik pembelajaran, dan berdiskusi untuk menemukan metode pengajaran yang lebih efektif. Dalam menghadapi era digital, kepala sekolah menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi teknologi, seperti akses perangkat komputer, internet, dan pelatihan Learning Management System (LMS). Guru juga mendapatkan pendampingan dalam menerapkan pembelajaran berbasis TIK, memastikan mereka mampu memanfaatkan teknologi secara optimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Melalui berbagai upaya ini, kepala sekolah menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan profesional guru sekaligus meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 31 Semarang.

Pembahasan

1. Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam menerapkan strategi melalui kerjasama dan komunikasi di SMPN 31 Semarang di lihat dari aspek *planning, organizing, actuating* dan *controlling*

Kepala sekolah sebagai manajer memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan sumber daya pendidikan, termasuk tenaga pendidik, peserta didik, serta sarana dan prasarana sekolah (Cheng & Szeto, 2016). Peran ini diwujudkan melalui penerapan strategi yang efektif, kerja sama dengan seluruh personel sekolah, serta membangun hubungan yang harmonis dengan staf dalam berbagai kegiatan

yang mendukung program sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam menentukan keberhasilan institusi yang dipimpinnya. Keberhasilan tersebut bergantung pada kemampuannya dalam mengelola dan menjalankan tugas-tugas manajerial secara efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Sharp dan Walter dalam (Kastawi, 2021) yang menyatakan bahwa tanggung jawab manajerial merupakan bagian yang sah dan penting dari peran utama seorang kepala sekolah. Berdasarkan pernyataan tersebut, kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial yang baik dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab tersebut mencakup optimalisasi seluruh sumber daya pendidikan yang tersedia serta perencanaan yang matang untuk masa depan sekolah, dengan tujuan utama meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sekolah secara keseluruhan.

Liu *et al.*, (2016) menyatakan bahwa dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah perlu menjalankan fungsi manajemen yang berkaitan dengan aspek perencanaan, yang mencakup beberapa hal. Pertama, memiliki keterampilan dalam menetapkan tujuan organisasi. Kedua, mampu merancang program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan. Ketiga, memiliki kapasitas dalam menyusun strategi pengembangan yang efektif. Keempat, dapat menetapkan standar pencapaian untuk memastikan tujuan yang telah direncanakan dapat terealisasi dengan baik.

Pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah dilakukan dengan membagi tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Sebelumnya kepala sekolah telah menyusun struktur organisasi. Pembuatan struktur organisasi menjadikan kepala sekolah dapat mengontrol kerja para wakil dan guru, karena di dalam struktur organisasi telah dibuat tugas dan fungsi masing-masing jabatan. Margareta & Ismanto (2017) mengungkapkan bahwa kepala sekolah harus memiliki keterampilan dalam berkomunikasi mengenai hal-hal penting guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis. Komunikasi berperan krusial dalam setiap interaksi, di mana komunikasi yang efektif akan memastikan informasi dapat diterima dengan baik. Pada SMPN 31 Semarang, kepala sekolah senantiasa berkomunikasi dengan seluruh anggota sekolah untuk melakukan koordinasi terkait tugas dan tanggung jawab masing-masing. Bentuk komunikasi yang digunakan meliputi komunikasi langsung dan tidak langsung, serta dapat bersifat terstruktur maupun tidak terstruktur. Komunikasi langsung dilakukan melalui pertemuan tatap muka, sementara komunikasi tidak langsung dapat menggunakan berbagai media seperti telepon, email, dan sarana komunikasi lainnya.

Menurut Ralph Tyler dalam Oktarina & Rahmi (2019), evaluasi merupakan proses pengumpulan data untuk menilai sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai, serta aspek-aspek yang mendukung atau menghambat pencapaiannya. Pandangan ini diperluas oleh Cronbach dan Stufflebeam, yang menekankan bahwa evaluasi tidak hanya berfungsi untuk mengukur keberhasilan tujuan, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang program berikutnya, serta sebagai sarana refleksi dan introspeksi agar ke depan dapat dilakukan perbaikan guna meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah SMPN 31 Semarang secara rutin mengadakan

evaluasi di setiap akhir tahun ajaran guna menilai efektivitas program yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini dilakukan bersama pihak yayasan sebagai bentuk kontrol dalam menjaga mutu pendidikan di sekolah. Selain evaluasi dengan yayasan, kepala sekolah juga secara berkelanjutan mengawasi kinerja para guru. Apabila muncul permasalahan, kepala sekolah segera mengambil tindakan untuk mencari solusi yang tepat demi kelancaran proses pendidikan.

Berdasarkan hasil pembahasan yang selaras dengan teori dan kondisi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah secara berkelanjutan melakukan pengawasan guna mengontrol jalannya program yang sedang berlangsung. Pengawasan ini dilakukan melalui koordinasi dengan para wakil, sehingga apabila muncul permasalahan, dapat segera ditemukan solusi yang tepat. Selain pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, yayasan juga melaksanakan evaluasi secara rutin untuk menilai perkembangan dan kemajuan yang terjadi di sekolah.

2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SMPN 31 Semarang

Kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mengoptimalkan sumber daya, termasuk tenaga pendidik, guna memenuhi kebutuhan sekolah. Untuk itu, diperlukan strategi yang efektif dalam mengelola tenaga pendidik demi meningkatkan kompetensi mereka. Menurut Ramadoni *et al.*, (2016), kepala sekolah harus memahami pentingnya pengembangan kompetensi guru, karena guru memerlukan informasi dan keterampilan baru seiring dengan perkembangan dunia pendidikan. Dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, kepala sekolah dapat memenuhi kebutuhan tersebut melalui berbagai program pelatihan dan penyediaan sumber belajar.

Menurut Caldwell dan Spinks serta Seyfarth dalam Sukayana *et al.*, (2019), peningkatan kompetensi guru, yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, dapat dilakukan melalui berbagai metode. Beberapa di antaranya adalah pelatihan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memperoleh pengalaman, belajar secara mandiri, berdiskusi, mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta bergabung dalam kelompok sejawat (*Peer Group*). Beragam metode ini bertujuan untuk menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas.

SMPN 31 Semarang telah berupaya meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai program kerja yang dirancang secara sistematis. Sekolah ini telah menyelenggarakan berbagai pelatihan, seminar, *workshop*, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang melibatkan para guru. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan studi serta memberikan rekomendasi bagi guru berprestasi guna memperoleh beasiswa. Berbagai kegiatan yang dilaksanakan bertujuan untuk menambah wawasan dan pengalaman bagi para guru, sehingga diharapkan kompetensi mereka, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian, dapat terus berkembang.

Kepala sekolah berperan dalam menyediakan berbagai fasilitas sebagai upaya mendukung peningkatan kompetensi guru. Menurut Taswir (2014), kinerja personel atau staf sekolah membutuhkan sarana pendukung agar dapat berjalan secara optimal. Pemenuhan kebutuhan ini memerlukan keterlibatan kepala sekolah dalam mengusahakan penyediaannya, sehingga proses kerja dapat berlangsung dengan lancar dan lebih efektif. Sebelum mengambil langkah untuk meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah SMPN 31 Semarang terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan dengan berkoordinasi bersama wakil kepala sekolah. Analisis ini bertujuan agar setiap tindakan yang diambil dapat tepat sasaran dalam mendukung pengembangan kompetensi guru. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya sekolah secara optimal. Dengan memenuhi kebutuhan guru secara bersama-sama, diharapkan kompetensi mereka dapat meningkat secara tidak langsung.

Berdasarkan hasil pembahasan antara teori dan kondisi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa penyediaan fasilitas oleh kepala sekolah berperan dalam meningkatkan motivasi serta semangat para guru untuk mengembangkan kompetensinya. Pemberian fasilitas ini bertujuan sebagai sarana pendukung dalam upaya peningkatan kualitas guru. Berbagai fasilitas yang disediakan meliputi pemberian beasiswa, menghadirkan tenaga ahli dalam program peningkatan kompetensi, serta fasilitas pendidikan lainnya. Semua upaya tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensinya secara optimal.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah berperan penting sebagai manajer yang bertanggung jawab dalam mengoptimalkan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah. Peran ini diwujudkan melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen, meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dengan fungsi-fungsi tersebut, kepala sekolah memastikan bahwa seluruh elemen sekolah bekerja secara terstruktur dan terarah guna meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, kepala sekolah secara aktif mendukung peningkatan kompetensi guru melalui berbagai program pengembangan kapasitas dan profesionalisme. Kolaborasi dengan berbagai pihak dilakukan untuk menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan lainnya. Fasilitas pendukung juga disediakan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pendorong terciptanya lingkungan pembelajaran yang berkualitas melalui pemberdayaan tenaga pendidik. Upaya-upaya ini diharapkan dapat menghasilkan guru-guru yang profesional, inovatif, dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan sekolah.

Daftar Pustaka

- Aqmar, A. Z., & Sriyono, H. (2018). *Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan IPS, 1(3), 218–227.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cheng, A. Y. N., & Szeto, E. (2016). *Teacher leadership development and principal facilitation: Novice teachers' perspectives*. Teaching and Teacher Education, 58, 140–148. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.003>
- Efendi, Nur. (2015). *Islamic Educational Leadership*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Grissom, J. A., Kalogrides, D., & Loeb, S. (2015). *Using Student Test Scores to Measure Principal Performance*. Educational Evaluation and Policy Analysis, 37(1), 3–28. <https://doi.org/10.3102/0162373714523831>
- Hastuti, P. M. (2017). *Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah*. Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan, 11(1), 55–62
- Kastawi, N. S. (2021). *Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(1), 77–93. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/4312>.
- Lestari, D., Abdullah, G., & Murniati, N. A. N. (2019). *Peran Manajerial kepala sekolah dalam Peningkatan Mutu SDN Mukiran 04 Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 8(2)
- Liu, S., Hallinger, P., & Feng, D. (2016). *Supporting the professional learning of teachers in China: Does principal leadership make a difference?* Teaching and Teacher Education, 59, 79–91. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.023>
- Margareta, R., & Ismanto, B. (2017). *Strategi Perencanaan Pembiayaan Sekolah dalam Peningkatan Mutu di SMP Negeri*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 4(2), 195–204. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p195204>.
- Masrukhin. (2018). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah Terhadap Budaya Organisasi Dan Efektifitas Penyelenggaraan Sekolah*. Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 13 (1), 105 – 126. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v13i1.3226>.
- Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktarina, M., & Rahmi, A. (2019). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru*. Jurnal Studi Penelitian, Riset, Dan Pengembangan Pendidikan Islam, 7(1), 1–20. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/tarbawi/article/view/1367>
- Ramadoni, W., Kusmintardjo, & Arifin, I. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus di PAUD Islam Sabilillah dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo)*. Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik), 1(8), 1500–1504. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/jp.v1i8.6620>
- Rismawan, E. (2015). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 22(1), 114–132. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7azuy>

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sukayana, I. W., Yudana, M., & Hendra Divayana, D. G. (2019). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kertha Wisata Denpasar*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 157–162. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2804>.
- Taswir. (2014). *Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Sinabang Kabupaten Simeulue*. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2). <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.504>.
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawaali Pers.
- Wills, G. (2016). *Principal leadership changes and their consequences for school performance in South Africa*. *International Journal of Educational Development*, 51, 108–124. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.08.005>.