



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Naufal Nabil H 238610800003 Revisi

Author(s)

Coordinator

perpustakaan umsidapet

Organizational unit

Perpustakaan

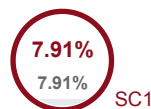
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		28
Paraphrases (SmartMarks)		35

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

5284

Length in words

41045

Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Dosen Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada STMIK Primakara I Putu Satwika,Yasa I Wayan Sutrisna, Werthi Komang Tri;	26 0.49 %
2	Leadership of School Principals to Improving Teacher Professionalism at Muhammadiyah School Hopid Abdul,Yusutria Yusutria, Rina Febriana;	22 0.42 %
3	Leadership of School Principals to Improving Teacher Professionalism at Muhammadiyah School Hopid Abdul,Yusutria Yusutria, Rina Febriana;	21 0.40 %

4	Leadership of School Principals to Improving Teacher Professionalism at Muhammadiyah School Hopid Abdul,Yusutria Yusutria, Rina Febriana;	21 0.40 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1745/12373/13797	19 0.36 %
6	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/41739/30142	18 0.34 %
7	Transformative Leadership of School Principals in Improving the Quality of Education from an Islamic Perspective Bima Fandi Asy'arie,Muhammad Ridho Fatkhul Humam, Mulya Putra, Aziz Mahbub Humaidi;	17 0.32 %
8	Leadership of School Principals to Improving Teacher Professionalism at Muhammadiyah School Hopid Abdul,Yusutria Yusutria, Rina Febriana;	16 0.30 %
9	PERANAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN Lubis Syahriza Arif, Atep Iman, Adrian Muhamad Reza Pahlevi, Sarah Aisah, Siti Ifa Faujiah, Suci Nabilah;	14 0.26 %
10	Leadership of School Principals to Improving Teacher Professionalism at Muhammadiyah School Hopid Abdul,Yusutria Yusutria, Rina Febriana;	13 0.25 %

from RefBooks database (5.36 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Leadership of School Principals to Improving Teacher Professionalism at Muhammadiyah School Hopid Abdul,Yusutria Yusutria, Rina Febriana;	128 (8) 2.42 %
2	The Role of the Headmaster in Improving the Quality Management of Students at SDN 015 Samarinda Ulu Ningsih Rina Novita, Mukrima, Ningsih Rina Novita;	36 (6) 0.68 %
3	Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Dosen Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada STMIK Primakara I Putu Satwika,Yasa I Wayan Sutrisna, Werthi Komang Tri;	26 (1) 0.49 %
4	Transformative Leadership of School Principals in Improving the Quality of Education from an Islamic Perspective Bima Fandi Asy'arie,Muhammad Ridho Fatkhul Humam, Mulya Putra, Aziz Mahbub Humaidi;	17 (1) 0.32 %
5	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan Pada Konsep Panca Upaya Sandhi Aryawan I Wayan;	16 (3) 0.30 %
6	PERANAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN Lubis Syahriza Arif, Atep Iman, Adrian Muhamad Reza Pahlevi, Sarah Aisah, Siti Ifa Faujiah, Suci Nabilah;	14 (1) 0.26 %
7	BUDAYA WIRAUSAHA SANTRI (Studi terhadap Wirausaha Marning Jagung Nuzea di Pesantren Tarbiyah Islamiyah Cinyawang, Patimuan, Kabupaten Cilacap Permana Aji Fanny, Bayu Sudrajat, Ichsan Firmansyah;	11 (1) 0.21 %
8	Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Pendidik Berdasarkan Manajemen Strategik: (Studi Penelitian di Sekolah MAN 2 Kab Bandung) Hendi Rochimat;	10 (1) 0.19 %
9	Model Kebijakan Pemerintah Desa Dalam Penguatan Pendidikan Non Formal Keagamaan Untuk Pemberdayaan Masyarakat Mustafiyanti Mustafiyanti, Hilmin Hilmin, Elhefni Elhefni,Dwi Noviani;	9 (1) 0.17 %

10	Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMPN 6 Sawahlunto Suswati Hendriani, Sri Rahmawati;	8 (1) 0.15 %
----	--	--------------

11	Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru Muh Ibnu Sholeh;	8 (1) 0.15 %
----	---	--------------

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (2.55 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1745/12373/13797	24 (2) 0.45 %
2	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/41739/30142	18 (1) 0.34 %
3	https://repository.uinsaizu.ac.id/24654/1/Tesis_ibnu%20abinnashih_224120500046.pdf	17 (2) 0.32 %
4	https://repository.uinsaizu.ac.id/12748/1/Fatkhatul%20Mar%27ah_Nilai-Nilai%20Pendidikan%20Karakter%20dalam%20Buku%20Teks%20Pendidikan%20Agama%20Islam%20Kelas%20XI%20SMA%20SMK%20Kurikulum%202013%20Perspektif%20Filsafat%20Profetik.pdf	14 (2) 0.26 %
5	http://repository.upi.edu/65843/4/S_PGSD_1702055_Chapter3.pdf	13 (1) 0.25 %
6	https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/7788/5285	11 (1) 0.21 %
7	https://www.academia.edu/101415043/Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_Dalam_Meningkatkan_Mutu_Pendidikan_Di_SMK_Ma_arif_NU_Paguyangan	11 (1) 0.21 %
8	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/8667/7002	11 (1) 0.21 %
9	http://eprints.umsb.ac.id/95/1/PROSIDING%20SEMNAS%20PKM%202018%20JADI%20repo.pdf	10 (1) 0.19 %
10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6916/49604/55369	6 (1) 0.11 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru (Studi MTs Muhammadiyah Jayapura)

Naufal Nabil Hasbullah¹⁾, Eni Fariyatul Fahyuni ^{*, 2)}

1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia *Email Penulis_Korespondensi : 238610800003@mhs.umsida.ac.id : eni.fariyatul@umsida.ac.id

Page | 1

6 | Page

Page | 7

Abstract

Effective and vibrant principal leadership can improve teachers' work motivation, which in turn leads to high teacher motivation and smooth school operations. Teachers' teaching and learning activities affect school activities. This study aims to identify the role of principal leadership in teacher professional development, as well as the supporting and inhibiting factors at MTs Muhammadiyah Jayapura. This research is qualitative and descriptive, with data collection through interviews, targeted sampling techniques, observation, and documentation. A total of twelve principals and teachers served as data sources. The results show that the principal's strategy in improving teachers' professional competence includes motivation, encouragement, and

organizing periodic seminars and training related to the development of information technology and its applications, which are relevant to the implementation of learning. In addition, rewards and punishments are also given to improve teacher performance. Principals strive to meet various standards, such as content, process, graduation competency, facilities and infrastructure, administration, funding, teachers and staff, and teacher training. Supporting factors are providing opportunities for teachers to develop pedagogical and professional skills through participation in knowledge-based education and training activities, needs, budgets, and seminars and orientations. The inhibiting factor is teachers' lack of motivation to develop professional competencies, especially due to busy class hours, which leads to low motivation to improve performance.

Keywords: Leadership, Principal, Professional, Teacher, Education Quality

Abstrak

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan bersemangat dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang berimbas pada tingginya motivasi kerja guru dan kelancaran operasional sekolah. Kegiatan mengajar dan belajar guru berpengaruh terhadap aktivitas sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru, serta faktor pendukung dan penghambat di MTs Muhammadiyah Jayapura. Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, teknik pengambilan sampel yang ditargetkan, observasi, dan dokumentasi. Sebanyak dua belas kepala sekolah dan guru berperan sebagai sumber data. Hasil **penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan** kompetensi profesional guru meliputi motivasi, dorongan, serta penyelenggaraan seminar dan pelatihan berkala terkait pengembangan teknologi informasi dan aplikasinya, yang relevan dengan implementasi pembelajaran. Selain itu, penghargaan dan hukuman juga diberikan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah berusaha untuk memenuhi berbagai kriteria, termasuk standar konten, proses kompetensi penyelesaian, fasilitas dan infrastruktur, administrasi, pendanaan, guru dan staf, dan pelatihan guru. Faktor pendukungnya antara lain pemberian kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan pedagogik dan profesionalnya melalui keikutsertaan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, seminar, serta orientasi sesuai dengan pengetahuan, kebutuhan, dan anggaran. Faktor penghambatnya adalah kurangnya motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi profesional, terutama akibat jam kelas yang padat, yang menyebabkan rendahnya motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Profesional, Guru, Mutu Pendidikan

1. I. Pendahuluan

Pendidikan yang baik memerlukan fasilitas yang mempersiapkan peserta didik mencapai potensi maksimalnya. Lembaga pendidikan merupakan lembaga fundamental dalam suatu struktur atau sistem manajemen pendidikan. Dari segi hukum, lembaga pendidikan bertugas menyebarkan ilmu pengetahuan dan menumbuhkan pemikiran cerdas. Sebenarnya, lembaga pendidikan memiliki tugas untuk memberikan arahan dan pendidikan, memperbaiki tingkah laku, serta mengembangkan keterampilan sosial dan perilaku sosial. Di dalam lembaga pendidikan kepemimpinan sangat penting sebagai salah satu elemen untuk mencapai kualitas yang diinginkan.[2] Untuk memastikan pendidikan berkualitas, dibutuhkan kepemimpinan sekolah yang efektif dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Guru memegang peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan, karena mereka adalah inti dari penyampaian pendidikan yang berkualitas. Dalam proses belajar mengajar, guru berinteraksi langsung dengan siswa di kelas, dan melalui bimbingan mereka, siswa dapat berkembang menjadi individu yang kompeten secara akademis, profesional, emosional, moral, dan keagamaan. [3] Kualifikasi guru dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran dan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas lulusan. Dengan demikian, keahlian seorang guru turut memengaruhi kualitas pendidikan di sekolah dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dalam jangka panjang.[4]

Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoordinasikan, mengarahkan, memotivasi dan memberdayakan guru berdampak pada kualitas kinerja pendidikan.[1] Seorang yang dapat memimpin sekolah atau menjabat sebagai kepala sekolah diharapkan memiliki berbagai kompetensi sesuai dengan **Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 mengenai Standar Kepala Sekolah/Madrasah**. Peraturan ini menetapkan **bahwa setiap sekolah atau madrasah harus memiliki lima kompetensi dasar, yaitu: kepribadian**, keterampilan manajemen, pengawasan, kemampuan bersosialisasi, dan jiwa kewirausahaan.[7] Tercapainya tujuan sekolah sangat bergantung pada kerja sama yang efektif dan berkelanjutan antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, personel keamanan, dan semua pemangku kepentingan yang lain secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam pengelolaan sekolah. Keberhasilan setiap individu disekolah akan bergantung pada kemampuan dan kemauan mereka untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan visi dan misi yang ditetapkan.[6]

Keahlian kepala sekolah mencerminkan komitmen anggota tim organisasi yang keahliannya diakui untuk terus mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka, guna memperkuat kompetensi dalam mengelola serta mengarahkan semua SDM yang ada di sekolah. Ini berarti bahwa mereka siap untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama.[8] Berdasarkan observasi awal di MTs Muhammadiyah Jayapura, Kepala sekolah sangat efektif dan penuh semangat dalam memberikan motivasi kepada guru untuk melaksanakan tugas mereka, hal ini terlihat dari perhatian dan penghargaan yang besar yang diberikan kepada guru, sehingga mendorong motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru. Namun, gangguan terhadap pelaksanaan tugas dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan pendidikan dan pembelajaran, terutama bagi guru yang terlibat dalam manajemen sekolah. Dengan demikian, perlu adanya upaya yang lebih mendalam agar sekolah dapat mencapai tujuan utamanya. Salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi guru untuk bekerja.

Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia, terutama kepala sekolah yang dapat menjadi sumber inspirasi bagi para guru, sangatlah penting. Peran kepala sekolah adalah mengelola dan memobilisasi guru serta staf sekolah dengan perilaku, dan latar belakang yang beragam. Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan etos kerja yang tinggi, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengubah perilaku bawahannya dan membimbing mereka menuju perbaikan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dibahas mengenai "Peran **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan** Profesionalisme Guru di MTS Muhammadiyah Jayapura". **Tujuan dari penelitian ini adalah untuk** mengidentifikasi **strategi kepemimpinan kepala sekolah di** MTS Muhammadiyah Jayapura serta faktor yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan profesional guru di MTS Muhammadiyah Jayapura.

2. II. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan metode studi kasus, yaitu penelitian yang menyelidiki fenomena kontemporer secara menyeluruh dan komprehensif dengan memanfaatkan berbagai sumber data dalam konteks dunia nyata. Sumber data bertujuan untuk memastikan validitas (keakuratan) dan keandalan (konsistensi) hasil penelitian. Pendekatan studi kasus dengan metode penelitian kualitatif dianggap lebih sesuai. Teori ini sebagai dasar dalam penelitian untuk menetapkan arah, konteks, dan lokasi. **Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif.**[9][10],

Instrumen merupakan alat utama yang digunakan oleh peneliti, seperti wawancara, observasi, perangkat perekam, kamera, dan lain-lain, untuk mengumpulkan data serta melakukan pengamatan secara langsung. Peran peneliti adalah menjadi partisipan aktif, di mana informan menyadari kehadiran peneliti. Kehadiran peneliti selama proses penelitian sangat penting, karena memungkinkan peneliti untuk menyaksikan secara langsung

fenomena yang terjadi selama peneliti berlangsung.[11] Oleh karena itu, peneliti perlu terlibat langsung dalam setiap tahap penelitian dan berada dalam lingkungan peneliti yang telah dipilih. Sumber data yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Data utama diperoleh dari kepala sekolah dan 12 orang guru. Beberapa metode digunakan untuk mengumpulkan data lapangan guna menjelaskan dan menjawab pertanyaan yang telah ditetapkan, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Peneliti ini menggunakan metode wawancara dengan mengikuti pedoman wawancara umum. Dalam pendekatan ini, peneliti menyiapkan sejumlah pertanyaan terlebih dahulu sebelum bertemu dengan informan, sehingga informan dapat memberikan jawaban yang lebih spesifik. Dengan demikian, wawancara yang dilakukan akan bersifat bebas dan terbuka. Hal ini untuk memastikan bahwa informan tidak merasa gugup atau tidak nyaman selama wawancara. Selanjutnya wawancara dengan peneliti akan difokuskan pada diskusi dan interaksi. Di sana, para peneliti mencatat dan merekam wawancara di ponsel mereka sambil mengumpulkan data. Metode pengambilan sampel target digunakan.[11]

Observasi merupakan metode pengamatan atau penyelidikan secara menyeluruh dan langsung terhadap suatu lokasi pencarian guna mengumpulkan data dan memberikan gambaran mengenai keadaan yang sedang berlangsung atau mengungkap kebenaran tentang rencana pencarian yang sedang berlangsung.[11]. Dalam penelitian ini, dilakukan pengamatan umum untuk mengumpulkan informasi terkait kondisi objek yang diteliti. Selanjutnya, peneliti melakukan pengamatan yang lebih terfokus untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang masalah yang sedang diteliti. Unsur-unsur yang diamati dipilih berdasarkan hal-hal yang menarik perhatian para peneliti.

Dokumentasi dalam penelitian ini merujuk pada pencatatan peristiwa yang terjadi. Dokumentasi bisa berupa tulisan, lukisan, atau karya seni yang memiliki nilai sejarah. Metode dokumentasi ini berfungsi sebagai alat pengumpulan data yang mendukung, karena dapat mengandalkan data historis dan informasi lain yang relevan dengan. Analisis data melibatkan tiga proses yang dilakukan secara bersamaan: pengurangan data, representasi data, dan inferensi. Adapun tahapan dalam peneliti ini meliputi tahap pemikiran, perencanaan, entri lapangan, pengumpulan data, penggambaran, dan pembuatan hasil penelitian.[12].

3. III. hasil dan pembahasan

1. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional Guru

Pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru **sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Program pelatihan yang dirancang dengan sangat** baik dapat membantu guru untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan wawasan **mereka dalam mengajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan** mutu pembelajaran di sekolah.

Kepala sekolah di MTS Muhammadiyah Jayapura telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional guru yang mencakup peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial bagi guru. Program pelatihan ini diharapkan tidak sekedar meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga membekali guru dengan keterampilan yang relevan dengan perkembangan pendidikan terkini.

Pembahasan mengenai pengembangan profesional ini mencakup beberapa aspek, antara lain pelatihan berbasis teknologi informasi, workshop pengajaran inovatif, serta seminar pengembangan diri yang secara rutin diadakan untuk mendorong guru agar terus beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, program pelatihan ini memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam merancang dan mengarahkan **pelatihan yang relevan dengan kebutuhan** guru, dan dapat **memberikan dukungan yang diperlukan untuk** memastikan keberhasilan pelatihan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan profesionalisme guru harus dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan, guna menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas.

Kepala sekolah merencanakan dan melaksanakan program pelatihan dan lokakarya rutin yang berfokus pada pengembangan kompetensi guru dalam hal pedagogi, keterampilan akademis, dan penggunaan teknologi pendidikan. Dalam melaksanakan pengembangan guru, kepala sekolah mendelegasikan wewenang kepada wakil kepala sekolah untuk mengoordinasikan program pengembangan bagi semua guru. Dalam hal ini wakil kepala sekolah turut memberi nasihat dan bekerja sama dengan guru senior. Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mendorong dan membimbing pengajaran individual untuk memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang diketahui melalui hasil investigasi dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam kapasitas manajemennya sendiri. Dan menyediakannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan untuk pengembangan profesi guru.

Hasil wawancara dengan 'Edi' menjelaskan bahwa:

"Kepala sekolah harus memastikan bahwa semua guru dan staf pengajar diberikan kesempatan dan informasi untuk mengikuti pelatihan, seminar atau webinar untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional mereka. Kami sangat aktif dalam meningkatkan kualitas sekolah kami. Tentu saja, ini harus disesuaikan dengan kebutuhan sekolah, berdasarkan keahlian masing-masing. Kami bekerja dengan anggaran yang ada dan kegiatan MGMP, dan dengan tujuan untuk lebih mengembangkan lembaga, dan sekolah ini khususnya."

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

Hal tersebut diperkuat oleh seorang guru deswita, bahwa:

"Inisiatif pengembangan guru yang dilaksanakan selama ini antara lain mengadakan pelatihan guru sepanjang tahun, memonitoring dan mengevaluasi kinerja akademik masing-masing guru, dan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi dalam bentuk kenaikan gaji. Selain itu, kepala sekolah juga dianggap sebagai pendidik. "Apalagi guru sebagai administrator, guru, harus mampu memberikan berbagai fasilitas dan kesempatan kepada guru untuk melakukan kegiatan yang menunjang karirnya dengan melibatkan mereka dalam pelatihan, pembinaan, seminar dan MGMP."

Kepala sekolah sangat baik dalam mendorong dan memberikan contoh yang baik kepada guru melalui perilaku tertentu seperti: Percakapan awal dengan siswa dan guru serta sikap ramah terhadap layanan sekolah (diawasi dan dimotivasi). Tugas kepala sekolah sangat penting bagi perkembangan dan keberlanjutan sekolah[15].

Manajemen sekolah harus membangun tenaga kerja yang terlatih dengan baik serta menciptakan lingkungan yang memotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Ketika seseorang berusaha memengaruhi perilaku orang lain, mereka harus mengikuti petunjuk dari pihak terkait. Sebagai kepala sekolah harus memimpin dan mengembangkan sekolah melalui berbagai kegiatan, seperti manajemen dan kepemimpinan, yang sangat bergantung pada kemampuannya dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Fungsi pengawasan kepala sekolah diantaranya pengawasan, fasilitasi, koreksi, dan dorongan terhadap seluruh kegiatan pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah berperan untuk mengintegrasikan berbagai kegiatan sekolah ke dalam konteks budaya yang ada, hal tersebut merupakan syarat bagi terciptanya sekolah yang efektif. Kepala sekolah bertugas merencanakan, mengorganisir, mengoordinasikan, memantau, serta melaksanakan semua kegiatan pendidikan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuh peran utama kepala sekolah: Pendidik, Manajer, Mentor, Pengawas, Pemimpin, Inovator, dan Motivator. [19]

2. Pemberian Pembinaan dan motivasi

Pemberian pembinaan dan motivasi kepada guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga pengajar. Dalam penelitian ini, kepala sekolah di MTS Muhammadiyah Jayapura menunjukkan komitmen yang kuat dalam memberikan pembinaan yang terarah kepada

guru, serta menciptakan suasana yang memotivasi mereka untuk terus berkembang.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepala sekolah secara aktif memberikan pembinaan melalui pendekatan personal, seperti bimbingan langsung dan evaluasi kinerja. Pembinaan ini dilakukan secara rutin dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru, serta untuk mendorong mereka agar lebih inovatif dan kreatif dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah juga memberikan umpan balik yang konstruktif, baik secara formal maupun informal, guna membantu guru memperbaiki kualitas pengajaran mereka.

Selain itu, motivasi yang disampaikan oleh kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi di kalangan guru. Kepala sekolah memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi dan usaha guru, baik dalam bentuk apresiasi verbal maupun penghargaan formal. Dengan memberikan motivasi yang tepat, guru merasa sangat dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa pemberian pembinaan yang baik, disertai dengan motivasi yang tepat, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang merasa mendapatkan dukungan dan penghargaan cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang lebih positif dan produktif.

Secara keseluruhan, pemberian pembinaan dan motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah di MTS Muhammadiyah Jayapura terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Pemimpin dapat memotivasi suatu kelompok untuk mencapai visi atau tujuan. Pemimpin merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Seseorang yang menjabat posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi memainkan peran kunci, tetapi juga dalam hubungan dengan pihak luar [13]. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat lembaga pendidikan berhasil dalam mencapai tujuannya [14]. Pemimpin memiliki peran yang besar terhadap kemajuan proses pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi rekannya untuk menciptakan sekolah bermutu tinggi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam lembaga pendidikan, sebab ia mempunyai peranan dan kontribusi yang sangat penting dalam perkembangan lembaga tersebut, sehingga menjadi kunci keberhasilan sekolah tersebut.

Wawancara dengan kepala sekolah "Sugiantoro" menjelaskan bahwa:

"Sebagai seorang kepala sekolah, saya harus selalu memotivasi semua orang di lingkungan sekolah. Tentu saja, ini membutuhkan motivasi tingkat tinggi dari saya. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berhasil dalam pekerjaan kita dan mencapai keunggulan. Karena motivasi berprestasi adalah kekuatan pendorong di balik meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan inovasi, hal ini tentu saja terkait dengan tingkat pengorbanan diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi tujuan, semakin tinggi tujuannya. Strategi yang saya gunakan untuk mengembangkan kapasitas profesional guru agar berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah ini adalah dengan membangun pengetahuan dan pemahaman mereka tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Untuk mempromosikan dan menyelenggarakan seminar dan pelatihan bagi guru yang berfokus pada penerapan model manajemen reward and punishment. Selain itu, sekolah telah menetapkan standar isi, standar proses, standar kompetensi kelulusan, standar sarana dan prasarana, standar manajemen, standar pendanaan, standar guru dan staf, standar pendidik, dan standar evaluasi pengajaran juga dikejar. Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan memberikan dampak terhadap mutu lembaga pendidikan dan peserta didik, maka perlu mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, pengembangan profesi, seminar, orientasi, dan lain sebagainya, dan tentu saja yang sejenisnya yang berbasis pada pengetahuan dan kebutuhan. Kegiatan lain yang serupa. Anggaran yang dialokasikan. Sementara itu, faktor penghambat dalam peningkatan dan pengembangan keterampilan profesional guru di sekolah adalah minimnya motivasi untuk meningkatkan keterampilan profesionalnya. Karena alasan prioritas dan banyaknya jam pelajaran, motivasi untuk meningkatkan kinerja menjadi rendah."

Wawancara tersebut diperkuat oleh seorang guru Fadli bahwa:

"Kepala sekolah sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan beliau sebagai kepala sekolah yang membuat pedoman, melaksanakan tugasnya dengan optimal, mengelola sekolah dengan bijaksana dan terarah, serta mewujudkan mutu dan kualitas pendidikan yang setinggi-tingginya. Hal ini dibuktikan dengan beliau mengejar tujuan untuk meningkatkan pendidikan sekolahnya, yang tentu saja juga berdampak pada kualitas siswa yang bersekolah di sekolahnya, memberi mereka rasa bangga dan harapan untuk masa depan yang cerah. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki wawasan, keterampilan manajemen, perilaku kepemimpinan, dan pemahaman mendalam tentang tugas dan fungsi kepala sekolah. Dengan kemampuan ini, kepala sekolah mampu memimpin sekolah menuju tujuan sekolah. Sekolah akan berkualitas tinggi sambil mampu mengkoordinasikan dengan baik dan efektif dan membimbing seluruh komponen sekolah yang akan menjadi faktor pendukung pengembangan profesi. Meningkatkan mutu pendidikan dengan memberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan tentunya mendorong guru untuk mengikuti berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan personal. pengembangan kompetensi pendidikan dan profesional mereka sendiri. Kendala yang muncul juga berasal dari guru sendiri, seperti kurangnya semangat mengajar."

Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan kepada mereka. Hal ini berkaitan dengan faktor yang memengaruhi motivasi individu, yang bisa muncul secara internal atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja. Bekerja tanpa semangat atau motivasi dapat mengurangi dorongan untuk mencapai hasil yang baik. Sebaliknya, jika kita bekerja dengan penuh gairah dan keinginan untuk meraih hasil yang baik dapat terwujud bagi banyak orang. Kemauan, kemampuan, dan ketekunan guru sebagai pendidik yang mencerminkan keyakinan mereka tentang kemauan, kemampuan, dan ketekunan siswa mereka [19].

C. Penyediaan fasilitas dan sumber daya

Penyediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan mendukung perkembangan profesionalisme guru. Dalam penelitian ini, penyediaan fasilitas dan sumber daya di MTS Muhammadiyah Jayapura menjadi salah satu faktor yang sangat mendukung keberhasilan proses pendidikan dan pengajaran.

Kepala sekolah berusaha maksimal dalam menyediakan fasilitas yang diperlukan, baik fasilitas fisik seperti ruang kelas yang nyaman, alat bantu pembelajaran, maupun fasilitas non-fisik seperti akses ke pelatihan dan sumber daya digital. Kepala sekolah bekerja sama dengan pihak terkait untuk memastikan bahwa sekolah memiliki sarana, prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, termasuk menyediakan buku-buku, peralatan multimedia, dan teknologi informasi yang relevan.

Selain itu, penyediaan sumber daya manusia juga menjadi perhatian yang utama. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat memastikan guru memiliki akses ke berbagai sumber daya yang dapat mendukung pengembangan profesional mereka, seperti materi pelatihan, seminar, dan workshop yang berfokus pada peningkatan keterampilan mengajar serta pengetahuan terkait kurikulum dan perkembangan pendidikan.

Pembahasan lebih lanjut mengungkapkan bahwa penyediaan fasilitas yang memadai dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Fasilitas yang memadai membuat guru lebih mudah dalam melaksanakan tugas mengajar, sementara sumber daya yang tersedia meningkatkan kompetensi mereka dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan inovatif. Fasilitas yang baik juga memberikan kenyamanan bagi siswa, yang pada gilirannya mendukung terciptanya suasana belajar yang lebih kondusif.

Secara keseluruhan, penyediaan fasilitas dan sumber daya manusia (SDM) yang memadai terbukti sangat penting dalam mendukung kualitas pendidikan di MTS Muhammadiyah Jayapura. Hal ini membantu guru dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas pembelajaran yang berlangsung di sekolah.

D. Evaluasi dan peningkatan kinerja guru

Evaluasi dan peningkatan kinerja guru merupakan aspek penting dalam memastikan kualitas pengajaran di sekolah tetap terjaga dan terus berkembang. Dalam penelitian ini, evaluasi kinerja guru di MTS Muhammadiyah Jayapura dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, serta untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah secara rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja guru melalui berbagai metode, seperti observasi langsung, wawancara, dan penilaian berbasis hasil belajar siswa. Evaluasi ini tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga mencakup keterampilan sosial dan profesional guru dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja. Evaluasi dilakukan dengan pendekatan yang objektif, transparan, dan mendukung, sehingga memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Peningkatan kinerja guru dilakukan berdasarkan hasil evaluasi yang diperoleh. Kepala sekolah memberikan umpan balik secara langsung kepada guru, mencakup aspek yang perlu diperbaiki serta memberikan saran dan rekomendasi untuk peningkatan. Selain itu, kepala sekolah juga memfasilitasi pengembangan profesional guru dengan menyediakan pelatihan dan workshop yang relevan untuk mengatasi kelemahan yang ditemukan selama evaluasi. Program pembinaan yang bersifat personal juga diterapkan untuk memberikan perhatian lebih kepada guru yang membutuhkan bantuan khusus dalam meningkatkan keterampilan mereka.

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dan konstruktif memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang menerima evaluasi yang jelas dan bimbingan yang tepat akan merasa didukung dalam proses peningkatan kualitas mengajarnya. Peningkatan kinerja ini tidak hanya berdampak pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada perkembangan profesionalisme guru dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, evaluasi dan peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan di MTS Muhammadiyah Jayapura terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Proses evaluasi yang dilakukan secara terus-menerus dan diikuti dengan upaya peningkatan yang terarah menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik dan lebih berkualitas.

Permasalahan yang timbul selama pelatihan yang dilakukan oleh guru tidak akan menjadi masalah besar bagi program pelatihan jika ditangani dengan baik [16]. Tentu saja, kepala sekolah harus berkomitmen dan diperlengkapi untuk memecahkan masalah yang ada. Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan potensi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah [17]. Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Berhubungan erat antara kualitas kepala sekolah dan banyak aspek kehidupan sekolah, termasuk disiplin sekolah, lingkungan budaya sekolah, dan pengurangan perilaku menyimpang siswa. Kepala sekolah merupakan guru yang mempunyai kemampuan membimbing sekolah dalam memanfaatkan secara optimal segala sumber daya yang ada di sekolah guna mencapai tujuan bersama. [18] Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran meliputi: 1) Sebagai pendidik, kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam menyusun bahan ajar yang efektif dan efisien. 2) Sebagai administrator utama, kepala sekolah mengoptimalkan pengelolaan institusi pendidikan. 3) Sebagai administrator, kepala sekolah juga dapat merancang program-program yang mendukung tujuan pendidikan. 4) Sebagai pengawas, kepala sekolah mengembangkan program pengawasan pendidikan. 5) Menjaga hubungan baik dengan komunitas sekolah sebagai kepala sekolah. 6) Sebagai inovator yang mampu mendorong perubahan positif. 7) Sebagai motivator yang menginspirasi kerja keras dan semangat belajar. Kepala sekolah dan dewan guru sekolah bekerja sama secara kreatif untuk mengeksplorasi sumber daya yang dapat memberdayakan guru, khususnya dalam pengembangan profesional mereka dan seminar keterlibatan guru. [20]

Kompetensi guru memiliki peranan penting dalam menjamin mutu pendidikan yang berkualitas, yaitu proses belajar mengajar yang efektif dan memberikan manfaat, melalui pengembangan siswa yang cerdas, berpengetahuan, berbudaya, dan berakhlak baik. Aspek ini perlu mendapat perhatian serius dari para pendidik. [21]. Keahlian guru mutlak diperlukan dan tidak dapat ditunda. Menghadapi persaingan di era globalisasi ini yang semakin ketat, mengajar merupakan salah satu pekerjaan terpenting dan karenanya profesi guru harus dimanfaatkan secara maksimal sesuai kemampuannya. [22] membutuhkan keterampilan dan kompetensi [23].

Menyusun berbagai kerangka kompetensi bagi guru agar dapat digunakan sebagai dasar untuk persiapan awal, induksi, pengembangan profesional, penilaian, serta peningkatan karir guru. [24]. Pengetahuan umum guru tentang mata pelajaran, baik yang bersifat deklaratif maupun prosedural, dianggap sebagai kumpulan keterampilan yang berkaitan dengan perilaku guru, sehingga berperan penting dalam memastikan pengajaran yang berkualitas dan, pada akhirnya, kualitas instruksi. Hal ini sangat penting untuk mencapai prestasi siswa yang tinggi. [25].

Kualitas adalah konteks tindakan dan bentuknya adalah kepuasan. Kepuasan selalu berubah dengan cepat seiring berjalannya waktu dan perubahan sosial, sehingga kualitas menjadi penggerakannya [26]. Dengan demikian, konsep kualitas harus diiringi dengan upaya untuk terus-menerus dan berkelanjutan dalam meningkatkannya. Dari perspektif produsen, hal ini mengacu pada hasil yang memenuhi atau bahkan melebihi rencana program yang telah ditetapkan. Namun, kualitas dan kepuasan produsen tidak selalu sejalan dengan kualitas dan kepuasan pelanggan. Pelanggan menilai kualitas ketika program, aktivitas, dan hasil yang diberikan memenuhi atau melampaui ekspektasi mereka.

Berdasarkan Permendiknas No. 13 Tahun 2007, kepala sekolah harus menguasai lima keterampilan, yaitu kepribadian, manajemen, kewirausahaan, pengawasan, dan sosial. Pengawasan adalah keterampilan yang sangat penting. Tugas pengawasan yang harus dilakukan kepala sekolah mencakup seluruh akademik dalam pengelolaan pembelajaran. Pemantauan yang efektif diberikan oleh kepala sekolah, yang meliputi perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hal ini sejalan dengan pemahaman manajemen mengenai peran kepala sekolah, yang terdiri dari empat fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi [27].

Peran guru dalam peningkatan kualitas pendidikan mencakup: a. Meningkatkan kemampuan staf sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan profesi. b. Terlibat dalam pelatihan dan pengembangan guru, baik melalui pendidikan formal maupun secara individu. c. Berkontribusi dalam upaya memperbaiki kualitas pendidikan melalui peran aktif karyawan. d. Melindungi kepentingan personal staf, seperti upah, kesehatan, dan tunjangan sosial lainnya. [26] Tentu saja, perencanaan kualitas pendidikan yang harus direncanakan dan dilaksanakan dengan jelas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam periode waktu tertentu, yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. "Peran kepala sekolah sangat krusial. Dalam sebuah sekolah, kepala sekolah harus memiliki sifat yang dinamis, kreatif, inovatif, berani mengambil risiko, dan bertanggung jawab. Untuk menghadapi tantangan sekolah saat ini dan mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan evaluasi diri yang berkelanjutan, analisis situasi, serta analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (analisis SWOT). Kepala sekolah juga berperan dalam pengembangan karier. Dengan keterampilan teknis yang dimilikinya, ia dapat menjelaskan kepada rekan-rekannya bagaimana melaksanakan pekerjaan mereka. Kepala sekolah harus mampu berkomunikasi secara efektif mengenai rencana kerja, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai." [28].

IV. kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam pembahasan ini adalah:

1. Mempromosikan dan menyelenggarakan seminar serta pelatihan secara rutin untuk guru yang berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman dalam

pengembangan informasi, guna meningkatkan kompetensi profesional mereka dan berpengaruh pada kualitas pendidikan. Hal ini mencakup strategi teknologi dan penerapannya, serta model manajemen penghargaan dan hukuman. Selain itu, kami berusaha untuk mematuhi berbagai standar, seperti standar isi, proses, kompetensi penyelesaian, infrastruktur, administrasi, pendanaan, guru dan staf, serta pengajaran.

2. Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme guru yang berdampak pada kualitas lembaga pendidikan dan peserta didik antara lain: memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kompetensi mengajar dan profesionalisme mereka melalui partisipasi dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, pengembangan profesi, seminar, orientasi, serta kegiatan berbasis pengetahuan dan kebutuhan lainnya. Tentunya, kegiatan tersebut harus didukung dengan anggaran yang memadai.

3. Salah satu hambatan dalam peningkatan dan pengembangan keterampilan profesional guru di sekolah adalah kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini disebabkan oleh prioritas yang ditentukan oleh waktu kelas yang panjang, yang mengakibatkan rendahnya motivasi untuk meningkatkan kinerja.

V. Referensi

- [1] I. H Bay dan S. W. Dj. Pomalato, "Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sma Negeri 1 Lemito," *Berajah J.*, vol. 2, no. 1, hal. 104-110, 2021, doi: 10.47353/bj.v2i1.60.
- [2] Yusutria, Abdul Hopid, Rina Febriana, N. A. Kholifah, Santi Mahmuda, dan D. F. Abid, "**Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Nitikan Muhammadiyah** Yogyakarta," *J. Pendidik. Dasar dan Kegur.*, vol. 7, no. 2, hal. 39-48, 2022, doi: 10.47435/jpd.v7i2.1262.
- [3] J. Beno, A. . Silen, dan M. Yanti, "**Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Di SMK AL-Huda Grogol Kediri,**" *Braz Dent J.*, vol. 33, no. 1, hal. 1-12, 2022.
- [4] Y. **Kwartarani**, "**Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Sebuah Survei Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta,**" *Risalah, J. Pendidik. dan Stud. Islam*, vol. 8, no. 1, hal. 410-419, 2022, doi: 10.31943/jurnal.
- [5] M. Saman, N. Aini, dan Nurhasanah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Starlift Indonesia 88," *J. Bisnis Ekon. Sains dan Terap.*, vol. 1, no. 1, hal. 26-39, 2023.
- [6] Y. P. Sari, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMA," *Manajer Pendidik.*, vol. 9, no. 4, hal. 588-596, 2015, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/1160>
- [7] Nasional, "PerMenDikNas," vol. 12y, no. 235, hal. 245, 2007, [Daring]. Tersedia pada: [http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB%20II.pdf)
- [8] M. Muspawi, B. S. Setiyadi, dan A. Maryanti, "Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru," *JPPI (Jurnal Penelit. Pendidik. Indones.)*, vol. 9, no. 2, hal. 586, 2023, doi: 10.29210/020232092.
- [9] M. S. Ummah, *Metodologi Penelitian*, vol. 11, no. 1. 2019. [Daring]. Tersedia pada: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- [10] Sigit Hermawan, "Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif," 2016.
- [11] Z. Abdussamad, *Buku Metode Penelitian Kualitatif*, Dr. H. Zuc. CV. Syakir Media Press, 2021.
- [12] T. **Komunikasi**, "**Perkembangan teknologi media elektronik modern misalnya telah menyatukan individu dalam sebuah jaringan komunikasi yang lebih bersifat instan yang disebut,**" vol. 1, hal. 202-224, 2017.
- [13] H. **Suaidi**, "**Kristalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Memberikan Keteladanan terhadap Anak Didik,**" *J. Innov. Res. Knowl.*, vol. 2, no. 1, hal. 245-254, 2022.
- [14] K. Sajidah et al., "Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan," vol. 2, no. 6, hal. 5-7, 2023.
- [15] T. Paulina dan S. **Patimah**, "**Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Manajemen Mutu di SMAN 2 Gading Rejo,**" *At-Tajdid J. Pendidik. dan Pemikir. Islam*, vol. 07, no. 01, hal. 201, 2023.
- [16] R. Almaajid et al., "Supervisi Pendidikan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru," vol. 3, no. 2, hal. 316-322, 2023.
- [17] E. Sulasmi, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Ditinjau Dari Aspek Manajemen Minat Belajar Siswa," *J. Manaj. Pendidik. Dasar, Menengah dan Tinggi*, vol. 1, no. 1, hal. 10-17, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/3920>
- [18] L. Amon dan H. Harliansyah, "Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, hal. 147-162, 2022, doi: 10.55606/jimak.v1i1.258.
- [19] M. A. S. **Amin**, "**Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar,**" *J. Cakrawala Pendas*, vol. 8, no. 2, hal. 511-519, 2022, doi: 10.31949/jcp.v8i2.2256.
- [20] **Saca, H. Fitria, dan Y. Fitriani**, "**Principal's Leadership in Improving the Quality of Learning,**" *Proc. Int. Conf. Educ. Univ. PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, vol. 565, no. INCoEPP, hal. 1171-1174, 2021, doi: 10.2991/assehr.k.210716.233.
- [21] M. R. **Saomi**, "**Kompetensi Guru berdasarkan QS . Al-Jumuah Ayat 2,**" hal. 16-28, 2021.
- [22] I. Rindaningsih dan E. F. Fahyuni, *Buku Ajar Profesi Keguruan*. 2023. doi: 10.21070/2022/978-623-464-051-9.
- [23] R. Holil, "**Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (STUDI Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen SDM,**" vol. 1, no. 2, hal. 600-621, 2020, doi: 10.38035/JMPIS.
- [24] J. Barkah dan A. Sarwandianto, "Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru sebagai Determinan Kinerja Guru," vol. 05, no. 03, hal. 6023-6031, 2023.
- [25] I. Maulana, N. A. Rahma, N. F. Mahfirah, W. Alfari, dan A. Darlis, "Meningkatkan Profesional Guru dengan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG)," vol. 05, no. 02, hal. 2158-2167, 2023.
- [26] R. Sri, S. Pamuji, A. Rofi, R. Sri, dan S. Pamuji, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Negeri Wilayah Timur Kabupaten Cirebon," vol. 2, no. 1, hal. 168-178, 2024.
- [27] **Syarifah**, "**Manajemen Supervisi Kepala Sekolah pada Kinerja Guru,**" *Adm. Pendidik. Konseling Pendidik.*, vol. 3, no. 1, hal. 8-13, 2022.
- [28] N. R. **Umikalsum dan H. Fitria**, "**The Role of Principal Leadership in Improving the Quality of Education at SD Negeri 6 Prabumulih,**" vol. 565, no. INCoEPP, hal. 193-197, 2021.

