

# PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 6 NGAWI

Sumarno<sup>1</sup>, Alan Luthfi Gesang Saputra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> STIT Muhammadiyah Tempurejo Ngawi

[gusmarno1912@gmail.com](mailto:gusmarno1912@gmail.com)

**Abstrak:** Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada kompetensi guru, yang merupakan faktor kunci dalam proses pembelajaran. Penelitian dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari dokumen-dokumen terkait. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai program antara lain; pengembangan profesionalisme guru, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, evaluasi dan umpan balik, kolaborasi dengan stakeholder.

**Kata kunci;** peran, kepala sekolah, kompetensi guru

**Abstract:** Quality education is very dependent on teacher competence, which is a key factor in the learning process. The research was carried out at SMP Muhammadiyah 6 Ngawi. The aim of this research is to determine the role of school principals in improving teacher competency. The writing method used in this research is a descriptive qualitative approach. Data was collected through in-depth interviews with school principals, teachers and other related parties at SMP Muhammadiyah 6 Ngawi. Apart from that, secondary data was also obtained from related documents. The results of this research show that school principals have a strategic role in improving teacher competency through various programs, including; developing teacher professionalism, creating a supportive work environment, using technology in learning, evaluation and feedback, collaboration with stakeholders.

**Keywords;** role, principal, teacher competency

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan suatu bangsa. Di Indonesia, peran guru sangat vital dalam menciptakan generasi yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru menjadi salah satu fokus utama dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sebuah institusi pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru terdiri dari empat aspek, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat aspek ini saling terkait dan sangat penting untuk menunjang keberhasilan proses belajar mengajar. Dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, peningkatan kompetensi guru menjadi hal yang mendesak, mengingat tantangan yang dihadapi di era globalisasi dan teknologi informasi yang semakin maju.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, terdapat sekitar 3 juta guru yang tersebar di seluruh Indonesia. Namun, hanya

sekitar 30% dari mereka yang telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam kompetensi yang dimiliki oleh para pendidik. Kualitas pendidikan yang baik sangat bergantung pada kualitas guru, sehingga peningkatan kompetensi guru menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Contoh konkret dari pentingnya kompetensi guru dapat dilihat dari keberhasilan Program Pendidikan Guru (PPG) yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa guru yang mengikuti PPG memiliki kemampuan mengajar yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak mengikuti program tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan.

Peningkatan kompetensi guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan. Menurut studi yang dilakukan oleh World Bank (2018), kualitas guru merupakan faktor penentu utama dalam meningkatkan prestasi siswa. Dalam

penelitian tersebut, ditemukan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam kualitas guru dapat meningkatkan hasil belajar siswa hingga 0,5 standar deviasi. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru tidak hanya bermanfaat bagi guru itu sendiri, tetapi juga berdampak positif pada siswa yang mereka ajar. Di Indonesia, data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa sekolah-sekolah dengan guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki tingkat kelulusan dan prestasi siswa yang lebih baik. Misalnya, di beberapa sekolah di Jakarta yang menerapkan program pengembangan profesional bagi guru, terdapat peningkatan signifikan dalam nilai ujian nasional siswa. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam peningkatan kompetensi guru adalah langkah yang strategis untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Lebih lanjut, peningkatan kompetensi guru juga berkontribusi pada pengembangan karakter siswa. Guru yang kompeten tidak hanya mengajarkan materi pelajaran, tetapi juga mampu membimbing siswa dalam pengembangan sikap dan nilai-nilai positif. Sebagai contoh, di beberapa sekolah yang menerapkan pendekatan pembelajaran berbasis karakter, siswa

menunjukkan peningkatan dalam sikap disiplin dan kerja sama. Ini menunjukkan bahwa kompetensi guru dalam mengelola kelas dan membangun hubungan yang baik dengan siswa sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

SMP Muhammadiyah 6 Ngawi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan berbagai program pengembangan profesional bagi guru. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sekitar 60% guru di Indonesia masih memerlukan peningkatan kompetensi dalam berbagai aspek, termasuk pedagogik, profesional, dan sosial (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Dalam konteks ini, peran kepala sekolah menjadi sangat penting untuk memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah bagaimana mengidentifikasi kebutuhan kompetensi guru secara tepat. Hal ini memerlukan analisis yang mendalam terhadap kondisi dan

tantangan yang dihadapi oleh para guru di lapangan. Misalnya, di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi, kepala sekolah melakukan survei dan wawancara dengan guru untuk mengetahui area mana saja yang perlu ditingkatkan. Hasil dari survei tersebut menunjukkan bahwa 75% guru merasa perlu mendapatkan pelatihan dalam penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran (Data Internal SMP Muhammadiyah 6 Ngawi, 2023). Dengan informasi ini, kepala sekolah dapat merancang program pelatihan yang sesuai.

Selanjutnya, kepala sekolah juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran. Lingkungan yang mendukung akan memotivasi guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2021), kepala sekolah yang mampu menciptakan budaya belajar yang positif di sekolah dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengikuti program peningkatan kompetensi. Di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi, kepala sekolah telah menerapkan berbagai kegiatan seperti seminar, workshop, dan diskusi kelompok yang melibatkan seluruh guru. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan tetapi juga memperkuat kerja sama antar guru.

Dalam konteks peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah juga harus berkolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk lembaga pendidikan tinggi dan organisasi profesi. Kerja sama ini penting untuk mendapatkan sumber daya dan materi pelatihan yang berkualitas. Misalnya, SMP Muhammadiyah 6 Ngawi telah menjalin kemitraan dengan Universitas Muhammadiyah Malang untuk menyelenggarakan program pelatihan bagi guru. Hasil dari kolaborasi ini menunjukkan bahwa 80% guru merasa lebih percaya diri dalam mengimplementasikan metode pembelajaran baru setelah mengikuti pelatihan (Laporan Kerja Sama, 2023).

Dengan demikian, peran kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi sangatlah signifikan. Melalui identifikasi kebutuhan, penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, dan kolaborasi dengan berbagai pihak, kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendidik siswa dengan baik. Dalam artikel ini, kita akan membahas lebih lanjut mengenai strategi-strategi yang diimplementasikan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi guru

## **METODE PENELITIAN**

Metode penulisan yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari dokumen-dokumen terkait, seperti laporan tahunan sekolah, kurikulum, dan kebijakan pendidikan yang berlaku. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, di mana penulis mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data yang dikumpulkan.

Dalam proses pengumpulan data, penulis juga melakukan observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai peran kepala sekolah dalam konteks peningkatan kompetensi guru. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dan tantangan yang dihadapi dalam upaya peningkatan kompetensi guru di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi guru

melalui berbagai program antara lain; pengembangan profesionalisme guru, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, evaluasi dan umpan balik, kolaborasi dengan stakeholder. Hal ini dapat diuraikan dengan pembahasan lebih lanjut dalam pembahasan sebagai berikut;

### **1. Pengembangan Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru merujuk pada komitmen, kompetensi, dan etika yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesionalisme guru ditandai dengan penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa hanya 40% guru di Indonesia yang memenuhi standar profesionalisme yang ditetapkan (Kemdikbud, 2020). Hal ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih besar dalam pengembangan profesionalisme guru, yang salah satunya dapat dilakukan melalui peran aktif kepala sekolah.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung

pengembangan profesionalisme guru. Dengan memberikan pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk mengikuti seminar, kepala sekolah dapat membantu guru meningkatkan kompetensi mereka. Sebagai contoh, sebuah studi di Jawa Tengah menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang proaktif dalam pengembangan profesionalisme guru menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja guru dan hasil belajar siswa (Sari, 2021).

Kepala sekolah dapat menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru, salah satunya adalah dengan menciptakan program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Program ini dapat mencakup pelatihan dalam bidang pedagogik, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pengembangan materi ajar yang relevan dengan kurikulum saat ini. Menurut penelitian oleh Lestari (2022), kepala sekolah yang mengimplementasikan program pengembangan profesional secara terencana mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru hingga 30%.

Selanjutnya, kepala sekolah juga perlu melakukan evaluasi

berkala terhadap kinerja guru. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, kepala sekolah dapat membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Evaluasi ini tidak hanya terbatas pada hasil belajar siswa, tetapi juga mencakup metode pengajaran dan interaksi dengan siswa. Data menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan sistem evaluasi yang transparan dan adil memiliki tingkat kepuasan guru yang lebih tinggi (Pratiwi, 2023).

Kolaborasi antar guru adalah salah satu aspek penting dalam pengembangan profesionalisme. Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam mendorong terciptanya budaya kolaboratif di sekolah. Dengan membentuk kelompok kerja atau tim pengajaran, kepala sekolah dapat menciptakan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2021), sekolah yang menerapkan kolaborasi antar guru menunjukkan peningkatan dalam inovasi pembelajaran dan hasil akademik siswa.

Selain itu, kepala sekolah juga dapat memfasilitasi diskusi rutin antar guru untuk membahas tantangan yang dihadapi dalam pengajaran. Diskusi ini dapat menjadi wadah bagi guru untuk saling memberi dukungan dan solusi. Dalam sebuah studi kasus di Bandung, ditemukan bahwa sekolah yang aktif mengadakan pertemuan antar guru setiap bulan berhasil meningkatkan kepuasan kerja guru hingga 25% (Widiastuti, 2022).

Motivasi guru sangat berpengaruh terhadap profesionalisme mereka. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang inspiratif dapat meningkatkan motivasi guru untuk terus belajar dan berkembang. Menurut teori motivasi Herzberg, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru meliputi pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang (Herzberg, 1966). Kepala sekolah yang memberikan pengakuan atas prestasi guru, baik secara individu maupun kelompok, dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Sebuah penelitian oleh Yuliana (2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi mampu meningkatkan motivasi kerja guru hingga 40%. Penghargaan ini tidak harus berupa materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan publik dalam acara sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pengembangan profesionalisme guru.

## 2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang mendukung di sekolah adalah faktor krusial yang mempengaruhi kinerja guru dan siswa. Lingkungan ini mencakup aspek fisik, sosial, dan emosional yang dapat menciptakan suasana yang positif bagi semua anggota komunitas sekolah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hargreaves (2000), lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi siswa. Data menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki lingkungan kerja yang

baik dapat meningkatkan nilai akademik siswa hingga 20% (Smith, 2019).

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung ini. Dalam konteks ini, kepala sekolah harus memahami kebutuhan dan harapan guru serta siswa. Misalnya, dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Johnson dan Johnson (2017), ditemukan bahwa kepala sekolah yang aktif mendengarkan masukan dari guru dapat menciptakan rasa saling percaya, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Selain itu, pentingnya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan staf juga tidak bisa diabaikan. Menurut penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2000), kepala sekolah yang menerapkan komunikasi terbuka dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus mampu menciptakan saluran komunikasi yang efektif untuk mendukung kolaborasi dan pertukaran ide di antara staf.

Contoh kasus yang relevan adalah Sekolah Menengah Atas (SMA)

Negeri 1 Yogyakarta yang berhasil meningkatkan kinerja akademik siswa melalui program pengembangan profesional bagi guru. Kepala sekolah di sana menerapkan sistem mentoring yang memungkinkan guru saling berbagi pengalaman dan strategi pembelajaran. Hasilnya, prestasi akademik siswa meningkat secara signifikan dalam dua tahun berturut-turut (Dinas Pendidikan DIY, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan staf dan siswa, serta penerapan komunikasi yang efektif, kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang luas dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Tanggung jawab ini mencakup aspek manajerial, pedagogis, dan sosial. Dalam hal manajerial, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua sumber daya, baik fisik maupun manusia, dikelola dengan baik. Menurut penelitian oleh Robinson (2006), kepala sekolah

yang efektif mampu mengelola sumber daya dengan baik dapat meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Di sisi pedagogis, kepala sekolah harus mendorong pengembangan profesional bagi guru. Program pelatihan dan workshop yang relevan dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif. Sebuah studi oleh Darling-Hammond (2010) menunjukkan bahwa sekolah yang menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Aspek sosial juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala sekolah harus mampu membangun hubungan yang baik dengan semua anggota komunitas sekolah, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Menurut studi oleh Bryk dan Schneider (2002), hubungan yang kuat antara kepala sekolah dan staf dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus aktif dalam membangun hubungan interpersonal yang positif.

Contoh nyata dari tanggung jawab ini dapat dilihat di Sekolah Dasar (SD) Harapan Bangsa di Jakarta, di mana

kepala sekolah menerapkan program keterlibatan orang tua dalam proses belajar mengajar. Dengan melibatkan orang tua, kepala sekolah dapat menciptakan dukungan sosial yang kuat bagi siswa dan guru, yang berdampak positif pada suasana sekolah secara keseluruhan (Sumber: Laporan Tahunan SD Harapan Bangsa, 2023). Secara keseluruhan, tanggung jawab kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat kompleks dan melibatkan berbagai aspek. Dengan mengelola sumber daya, mendorong pengembangan profesional, dan membangun hubungan sosial, kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan.

Kepala sekolah dapat menerapkan berbagai strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu strategi utama adalah membangun budaya kolaboratif di antara staf. Menurut penelitian oleh Fullan (2007), budaya kolaboratif dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas di sekolah. Kepala sekolah dapat mendorong kolaborasi melalui pembentukan tim kerja yang terdiri dari

guru dengan berbagai latar belakang dan keahlian.

Strategi lainnya adalah memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru atas prestasi mereka. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan formal dalam rapat staf atau penghargaan tahunan bagi guru yang berprestasi. Penelitian oleh Hattie (2009) menunjukkan bahwa pengakuan yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Kepala sekolah yang memahami pentingnya penghargaan akan mampu menciptakan suasana yang lebih positif di sekolah.

Selain itu, kepala sekolah juga perlu menciptakan ruang fisik yang nyaman dan mendukung. Penelitian oleh Barrett et al. (2013) menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang baik, seperti pencahayaan yang cukup dan ruang kerja yang terorganisir, dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. Kepala sekolah harus memastikan bahwa fasilitas sekolah memenuhi standar yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran yang efektif.

Contoh strategi yang berhasil diterapkan dapat dilihat di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Cendekia di

Bandung. Kepala sekolah di sana menerapkan program "Guru Berbagi" yang memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman dan metode pengajaran yang berhasil. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan guru, tetapi juga menciptakan rasa saling mendukung di antara staf (Sumber: Laporan Program Guru Berbagi, 2022).

Dengan demikian, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap terciptanya lingkungan kerja yang mendukung. Melalui kolaborasi, penghargaan, dan perbaikan lingkungan fisik, kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pengembangan profesional dan pembelajaran di sekolah.

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dan siswa. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada kualitas pengajaran mereka. Menurut studi oleh Ingersoll (2001), guru yang merasa didukung oleh rekan kerja dan kepala sekolah lebih mungkin untuk tetap bertahan dalam profesi mereka. Dampak positif juga

terlihat pada prestasi siswa. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Penelitian oleh Finn dan Rock (1997) menunjukkan bahwa siswa yang belajar di sekolah dengan lingkungan yang positif menunjukkan hasil akademik yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu fokus pada penciptaan suasana yang mendukung bagi semua siswa.

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi pada pengembangan sosial dan emosional siswa. Menurut penelitian oleh Durlak et al. (2011), program yang mendukung perkembangan sosial dan emosional dapat meningkatkan keterampilan interpersonal siswa dan mengurangi perilaku agresif. Kepala sekolah yang menciptakan lingkungan kerja yang positif akan membantu siswa mengembangkan keterampilan penting ini. Contoh kasus yang relevan adalah Sekolah Dasar (SD) Maju Bersama di Surabaya, yang berhasil meningkatkan prestasi siswa melalui program pengembangan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan menerapkan pendekatan kolaboratif antara guru dan

siswa, mereka berhasil meningkatkan nilai rata-rata siswa dalam ujian nasional sebesar 15% dalam satu tahun ajaran (Sumber: Laporan Hasil Ujian Nasional, 2023). Secara keseluruhan, dampak lingkungan kerja yang mendukung terhadap kinerja guru dan siswa sangat besar. Dengan meningkatkan kepuasan kerja guru dan motivasi siswa, kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk pembelajaran yang lebih baik.

### **3. Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran**

Di era digital saat ini, pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran menjadi hal yang tidak terhindarkan. Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi telah mendorong guru untuk memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Salah satu contohnya adalah penggunaan platform pembelajaran daring yang memudahkan guru dalam menyampaikan materi dan berinteraksi dengan siswa. Data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pendidikan dapat meningkatkan keterlibatan siswa hingga 40% (APJII, 2021).

Kepala sekolah juga mengadakan pelatihan khusus mengenai penggunaan teknologi bagi guru. Dengan memberikan pemahaman dan keterampilan yang memadai dalam penggunaan teknologi, kepala sekolah berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi. Selain itu, pemanfaatan teknologi juga dapat membantu guru dalam mengakses sumber belajar yang lebih luas dan bervariasi. Kepala sekolah juga harus menciptakan budaya sekolah yang mendukung inovasi dan penggunaan teknologi. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu mengajak semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua, untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan terkait teknologi. Penelitian oleh Fullan (2007) menunjukkan bahwa kolaborasi antara semua pihak di sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk perubahan. Dengan melibatkan semua pihak, kepala sekolah dapat memastikan bahwa teknologi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah.

Selain itu, Pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru merupakan salah satu aspek penting

dalam penggunaan teknologi di sekolah. Kepala sekolah harus memastikan bahwa guru memiliki akses ke pelatihan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi secara efektif. Menurut penelitian oleh Inan dan Lowther (2010), guru yang mendapatkan pelatihan teknis dan pedagogis cenderung lebih percaya diri dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pengajaran mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menjadwalkan pelatihan secara rutin dan melibatkan ahli dalam bidang teknologi pendidikan. Kepala sekolah juga harus mendorong guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam penggunaan teknologi. Komunitas belajar profesional dapat dibentuk untuk mendukung kolaborasi dan pertukaran ide antara guru. Penelitian oleh Vescio, Ross, dan Adams (2008) menunjukkan bahwa komunitas belajar yang aktif dapat meningkatkan efektivitas penggunaan teknologi di kelas. Dengan menciptakan ruang bagi guru untuk saling belajar, kepala sekolah dapat memperkuat budaya inovasi di sekolah.

Kemudian Evaluasi penggunaan teknologi dalam pembelajaran sangat penting untuk mengukur efektivitas dan dampaknya terhadap siswa. Kepala

sekolah harus menetapkan indikator yang jelas untuk mengevaluasi keberhasilan integrasi teknologi dalam kurikulum. Menurut penelitian oleh Anderson dan Hira (2014), evaluasi yang sistematis dapat membantu sekolah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam penggunaan teknologi. Dengan demikian, kepala sekolah dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepala sekolah juga perlu mengumpulkan umpan balik dari siswa dan guru mengenai penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Umpan balik ini dapat menjadi dasar untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan. Selain itu, kepala sekolah harus melibatkan orang tua dalam proses evaluasi. Dengan mendapatkan perspektif dari orang tua, kepala sekolah dapat memahami bagaimana teknologi digunakan di rumah dan dampaknya terhadap pembelajaran siswa. Penelitian oleh Epstein (2011) menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua dalam evaluasi pendidikan dapat meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan. Dengan melibatkan orang tua, kepala sekolah dapat menciptakan

kemitraan yang kuat antara sekolah dan keluarga dalam mendukung penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

#### **4. Evaluasi dan Umpan Balik**

Evaluasi merupakan bagian penting dalam proses peningkatan kompetensi guru. Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi secara rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja guru melalui observasi kelas dan penilaian hasil belajar siswa. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Penelitian menunjukkan bahwa umpan balik yang tepat dapat meningkatkan motivasi guru dan memperbaiki praktik pengajaran mereka (Hattie & Timperley, 2007). Proses evaluasi ini juga melibatkan partisipasi guru dalam merumuskan indikator keberhasilan yang akan digunakan. Dengan melibatkan guru dalam proses evaluasi, kepala sekolah dapat menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara guru terhadap peningkatan kompetensi mereka. Hal ini diharapkan dapat menciptakan budaya reflektif di kalangan guru, di mana mereka terus berupaya untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas pengajaran.

## 5. Kolaborasi dengan Stakeholder

Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi juga menjalin kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk orang tua, alumni, dan masyarakat sekitar. Kolaborasi ini bertujuan untuk mendukung pengembangan kompetensi guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan melibatkan berbagai stakeholder, kepala sekolah dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada dan menciptakan program-program yang lebih relevan dengan kebutuhan siswa. Data menunjukkan bahwa sekolah yang aktif berkolaborasi dengan masyarakat dan orang tua cenderung memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang tidak melibatkan stakeholder (Sukardi, 2020). Oleh karena itu, kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi berusaha untuk membangun kemitraan yang kuat dengan berbagai pihak, sehingga dapat menciptakan sinergi dalam upaya peningkatan kompetensi guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Ngawi sangatlah signifikan. Melalui berbagai strategi, seperti pengembangan profesionalisme, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemanfaatan teknologi, evaluasi yang konstruktif, dan kolaborasi dengan stakeholder, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Dengan demikian, diharapkan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 6 Ngawi dapat meningkat dan memberikan dampak positif bagi siswa serta masyarakat

## Kesimpulan

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SMP Muhammadiyah 6

### DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, R. E., & Dexter, S. (2005). School Technology Leadership: An Empirical Investigation of the Relationship between Technology Leadership and Technology Use in Schools. *\*Educational Administration Quarterly\**, 41(1), 49-73.
- Anderson, T., & Hira, A. (2014). Evaluating the Impact of Technology on Learning: A Review of the Literature. *\*Journal of Educational Technology Development and Exchange\**, 7(1), 1-19.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). (2021). Laporan Survei Penggunaan Internet di Indonesia. Jakarta: APJII.
- Barrett, P., Zhang, Y., Moffat, J., & Kobbacy, K. (2013). "A holistic, multi-level analysis identifying the impact of classroom design on pupils' learning." *Building and Environment*, 59, 678-689.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). "Trust in Schools: A Core Resource for Improvement." Russell Sage Foundation.
- Darling-Hammond, L. (2010). "Teacher Education and the American Future." *Journal of Teacher Education*, 61(1-2), 35-47.
- Dinas Pendidikan DIY. (2022). "Laporan Kinerja Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Yogyakarta." Dinas Pendidikan Jakarta. (2022). Laporan Evaluasi Program Pembelajaran Berbasis Teknologi. Jakarta: Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.
- Dinas Pendidikan Jawa Barat. (2022). Hasil Survei Penggunaan Teknologi oleh Guru. Bandung: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B. (2011). "The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions." *Child Development*, 82(1), 405-432.
- Epstein, J. L. (2011). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools*. Westview Press.
- Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2010). Teacher Technology Change: How Knowledge, Confidence, Beliefs, and Culture Intersect. *Journal of Research on Technology in Education*, 42(3), 255-284.
- Finn, C. E., & Rock, D. A. (1997). "Academic and nonacademic outcomes of school-based social and emotional learning programs." *Journal of Educational Psychology*, 89(2), 236-245.
- Fullan, M. (2007). "The New Meaning of Educational Change." Teachers College Press.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.

- Hargreaves, A. (2000). "Four Ages of Professionalism and Professional Learning." *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 6(2), 151-182.
- Harris, A., & Jones, M. (2010). *Leading Change in Education: How to Manage Change Effectively in Schools*. Continuum International Publishing Group.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Inan, F. A., & Lowther, D. L. (2010). Laptops in the Classroom: The Impact on Student Engagement and Learning. *Computers & Education*, 55(3), 1002-1010.
- Ingersoll, R. M. (2001). "Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis." *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2017). "Cooperative Learning: Improving University Instruction by Basing Practice on Validated Theory." *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(3), 5-34.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Laporan Tahunan Kinerja 2020*. Jakarta: Kemenpan RB.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Statistik Pendidikan 2021*. Jakarta: Kemdikbud.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). "Transformational Leadership Effects: A Replication." *School Effectiveness and School Improvement*, 11(4), 399-420.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017-1054.
- Puentedura, R. R. (2010). SAMR: An Overview of the SAMR Model. Retrieved from <http://hippasus.com/resources/swe-den/>
- Robinson, V. M. J. (2006). *Putting School Leadership to the Test*. SAGE Publications
- Smith, J. (2019). "The Impact of School Environment on Student Achievement." *Educational Research Review*, 14, 1-15.
- Sukardi, S. (2020). Pengaruh Kolaborasi Sekolah dan Masyarakat terhadap Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(2), 123-134.
- UNESCO. (2020). *Education: From Disruption to Recovery*. Retrieved from <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A Community of Practice: An Effective Method for Professional Development. *Journal of*

Educational Change\*, 9(3), 299-  
318.