

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
KUALITAS GURU DI SMAS MUHAMMADIYAH 1 BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

INTAN KHAIRUNNISA

NIM. 210206071

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

2026

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
KUALITAS GURU DI SMAS MUHAMMADIYAH 1 BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Disetujui dan Diajukan Pada Sidang Munaqasyah Skripsi Sebagai Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Bidang Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

INTAN KHAIRUNNISA

NIM:210206071

Mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

جامعة الرانيري

Ketua Program Studi

A R - R A N I R Y

Manajemen Pendidikan Islam

Drs. Marzuki A. MA

NIP.196512311992031018

Dr. Saifadi, S.Pd.I, M.Pd

NIP.198010052010031001

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
KUALITAS GURU DI SMAS MUHAMMADIYAH 1 BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Bidang Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam


Pada Hari/Tanggal

Rabu, 07 Januari 2026


Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,


Drs. Marzuki A, MA

NIP.196512311992031018


Zulkarnaini, S.Pd.L, M.Pd

NIP.198203092014111002

Penguji I

Penguji II


Drs. Mardin, MA

NIP.196712161991031002



Sayuti Malik, M.Pd

NIP.197303302025211002

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh




Prof. Saiful Mujib, S.Ag., M.Ed., M.A., Ph.D
NIP.197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Nama Mahasiswa : Intan Khairunnisa
NIM : 210206071
Fakultas/Program Studi : Tarbiyah dan Keguruan /Manajemen Pendidikan
Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan
Kualitas Guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda
Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa penulis skripsi saya:

1. Tidak menggunakan ide oranglain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya oranglain.
3. Tidak menggunakan karya oranglain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melakukan pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 11 November 2025

Saya Menyatakan

Intan Khairunnisa
Intan Khairunnisa

NIM: 210206071

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Intan Khairunnisa
NIM : 210206071
Fakultas/Program Studi : Tarbiyah dan Keguruan /Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kualitas Guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh
Dosen Pembimbing : Drs. Marzuki A, MA

Salah satu upaya dalam peningkatan mutu pendidikan melalui strategi pengembangan kualitas guru di sekolah. Kualitas guru menjadi faktor utama keberhasilan pembelajaran, namun di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh terdapat masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia akibat kurangnya disiplin, kemampuan profesional, dan fasilitas minim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru serta hambatan yang dihadapi di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh. Metode penelitian adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh belum maksimal. (1) Strategi kepala sekolah mencakup pemberian motivasi melalui penghargaan dan pembinaan, supervisi akademik berkelanjutan, peningkatan sarana prasarana, fasilitasi pelatihan profesional internal-eksternal, serta komunikasi dan kerja sama dengan berbagai pihak, belum sepenuhnya diterapkan secara optimal (2) hambatan yang dialami kepala sekolah dalam upaya pengembangan kualitas guru karena strategi tersebut belum maksimal akibat rendahnya kualitas SDM, kurangnya disiplin dan profesionalisme, serta fasilitas minim yang meningkatkan beban kerja.

Kata Kunci: strategi kepala sekolah, kualitas guru.

KATA PENGANTAR

Segala puji kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kualitas Guru di SMAS Muhammadiyah Banda Aceh”**. Shalawat dan salam selalu kita berdoakepada Allah agar dicurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Tujuan utama penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu bentuk pemenuhan serta penyelesaian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses perampungan karya ilmiah ini, penulis memperoleh dukungan, arahan, serta kontribusi berharga dari berbagai pihak yang sangat berperan dalam kelancaran penyusunan. Atas dasar itu, penulis menyampaikan apresiasi dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta para Wakil Dekan serta seluruh jajaran sivitas akademika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Dr. Safriadi, S.Pd.I., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
4. Drs. Marzuki A, MA. Selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam menyelesaikan Laporan Seminar dengan memberikan ilmu, motivasi, semangat serta nasehat.
5. Drs. Mardin, MA. Selaku penasehat akademik dari penulis
6. Bapak/Ibu dosen beserta seluruh staf pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

7. Wildan Sani Rasyid, S.Pd.I., M.Ed selaku kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh beserta staf-stafnya yang telah membantu kelancaran penulis dalam mencari data skripsi ini.

Atas segala bentuk dukungan, kontribusi, serta keterlibatan berbagai pihak, penulis memanjatkan doa semoga Allah SWT berkenan melimpahkan balasan berupa pahala yang berlipat ganda. Di samping itu, penulis dengan penuh kesadaran mengakui bahwa karya tulis ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi substansi maupun teknis penulisan. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati membuka diri terhadap berbagai kritik konstruktif dan saran yang membangun guna menjadi landasan perbaikan dan penyempurnaan penelitian ini pada masa yang akan datang.



Banda Aceh, 11 November 2025

Intan Khairunnisa
NIM: 210206071

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas rahmat dan kesempatan yang diberikan Allah SWT, yang memberikan kesehatan, keselamatan dan hidayah, sehingga penulis diberi kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana, Shalawat dan Salam tak lupa penulis ucapkan kebaginda Nabi Muhammad SAW, yang menjadi teladan bagi umat manusia.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapat banyak semangat, motivasi serta dorongan dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini ijin penulis untuk mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Terima kasih kepada yang tercinta, terkasih, dan tersayang Bapak Darmansyah dan Ibu Sahrida Dewi penulis dedikasikan skripsi ini untuk kalian, sebagai tanda terima kasihku atas segala pengorbanan yang telah kalian berikan, seperti ombak dilaut yang terus mengalir dengan kasih sayang yang tak berujung. Besar harapan penulis semoga Ayah dan Ine selalu sehat, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang.
2. Teruntuk Kakak Kandung Penulis Agnes Annisa, S.Pd., terima kasih dengan menjadi motivasi, keteguhan dan kebijaksanaan membimbing arah, serta kepada Adik Kandung Penulis Muhammad Rhofi Ramadhan yang memberikan semangat dan dukungan walaupun melalui celotehannya, tetapi penulis yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi.
3. Teruntuk Keluarga Besar Yudas, Pakcik, Yusuci, Bunda, Pun Ranto, Pun Ari Penulis terima kasih telah menjadi sumber inspirasi, memberikan motivasi serta dukungan dalam hidup penulis.
4. Teruntuk Patner Penulis Diva Adinda, S.Pd., Juwita Pohan, S.Pd., dan Wiwik Pratiwi Pohan, S.E., selaku teman penulis yang dengan tulus membantu penulis dan memberikan dukungan serta motivasinya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Definisi Operasional.....	6
F. Kajian Terdahulu yang Relevan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Strategi Kepala Sekolah	11
1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah.....	11
2. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah	16
3. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah	19
B. Kualitas Guru	22
1. Pengertian Kualitas Guru	22
2. Komponen Pengembangan Kompetensi Guru	24
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Guru	26
C. Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kualitas Guru.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Subjek Penelitian	35
D. Kehadiran Peneliti	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data	38
H. Uji Keabsahan Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
1. Identitas SMA	41
2. Visi dan Misi SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.....	42
3. Daftar Nama Guru dan Tendik SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.....	43

B. Hasil Penelitian.....	44
1. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kualitas di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.....	45
2. Hambatan dalam Pengembangan Kualitas Guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.....	59
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
1. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kualitas di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.....	71
2. Hambatan dalam Pengembangan Kualitas Guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4 : Pedoman Observasi
- Lampiran 5 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 6 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, menjadikan lembaga pendidikan dituntut tidak hanya menjadi wadah penyampaian ilmu pengetahuan, namun juga harus mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap berkompetisi secara global.¹ Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU NO 20 Tahun 2003).²

Salah satu faktor penentu dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) ialah pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya dilandasi oleh nilai-nilai pendidikan yang ditanamkan kepada masyarakat.³ Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejujuran, yang dilandasi oleh kompetensi pribadi dan sosial, serta nilai-nilai moral luhur, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup. Pendidikan yang bermutu mampu melahirkan manusia seutuhnya, yakni mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu dan amal. Salah satu cara yang bisa ditempuh untuk mencapai tujuan pendidikan yaitu melalui peningkatan kualitas pembelajaran.⁴

¹ Arya Setya Nugroho, Suryanti Suryanti, and Wiryanto Wiryanto, "Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding Dengan Peningkatan Pendidikan?," *Jurnal Basicedu* 6, no. 5 (2022)

² Putri Tsania Azzahra, Masduki Asbari, and Devina Evifa Nugroho, "Urgensi Peran Generasi Muda Dalam Meningkatkan Pendidikan Berkualitas," (*Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 3, no. 1 (2024), h 91.

³ Laurensius Dihe Sanga dan Yvonne Wangdrap, *Pendidikan Adalah Faktor Penentu Daya Saing*, (2023), p. h.84

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontex Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 31

Keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memahami kompleksitas dan keunikan organisasi pendidikan yang mereka pimpin. Seorang kepala sekolah yang efektif memiliki tanggung jawab besar untuk memimpin, menginspirasi, dan membimbing staf serta siswa. Dengan memahami dinamika yang ada di dalam sekolah, kepala sekolah dapat mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu sekolah tidak dapat dipisahkan dari keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif.

Kepala sekolah adalah motor penggerak bagi sumber daya sekolah khususnya guru. Berhasil tidaknya proses pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepala sekolah, terutama kemampuannya dalam memberdayakan guru untuk menuju suasana yang positif dan kondusif.⁵ Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, maksud dan tujuan sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah disebut sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan di sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah bisa tercapai.⁶

Kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sebuah lembaga. Namun, kemajuan sekolah juga sangat bergantung pada kualitas guru dan fasilitas yang ada. Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah yang efektif akan menghasilkan pendidikan berkualitas. Kepala sekolah berusaha meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai kegiatan, baik di bidang akademik maupun non-akademik, yang semuanya mendukung proses pembelajaran.⁷ . Kepemimpinan

⁵ Anis et al., “*Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Bermutu Dan Berdaya Saing*,” h.4467.

⁶ Nurhikmah Juni mahanis, “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pemasraan Jasa Pendidikan*,” *Tadribuna: Journal of Islamic Management Education e Issn*, vol. 2, 2022, h.60.

⁷ Tiwi Niscola and Ria Kurniawaty, “*Analisis Daya Saing Dan Penerapan Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bintang Timur*” 4, no. 1 (2025): h.751.

kepala sekolah yang efektif dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerja, serta memastikan seluruh proses pembelajaran berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Guru merupakan salah satu bagian penting dalam proses belajar mengajar, yang memiliki peran besar dalam upaya membentuk karakter yang berkualitas dan berpotensi. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu bagian dari bidang tenaga kependidikan harus memiliki peranan aktif di sistem pendidikan dan selalu bertindak secara profesional sesuai dengan keinginan masyarakat yang semakin berkembang.⁸ Guru adalah individu yang menyampaikan pengetahuan kepada siswa di dalam kelas. Selain itu, guru adalah individu yang memberikan bimbingan terkait pengetahuan kognitif, afektif, dan psikomotorik. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yang menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang fungsi utamanya adalah mengajar, membimbing, melatih, mengevaluasi, dan menilai siswa dalam pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah salah satu komponen manusia yang berperan dalam proses pendidikan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia demi pembangunan.⁹

Kualitas guru di Indonesia masih menjadi perhatian pemerintah, karena kualitas guru yang masih tergolong rendah, salah satu permasalahan pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Guru menghadapi banyak tantangan dan hambatan dalam menerapkan kompetensinya, baik secara internal maupun eksternal di lapangan. Oleh karena itu, Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi lebih dari itu, kepala sekolah merupakan pemimpin keseluruhan fungsi-fungsi

⁸ Nabillah Syifauzzuhrah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Di Sekolah Dasar," *Elementar : Jurnal Pendidikan Dasar* 2, no. 1 (2022): 27–37, <https://doi.org/10.15408/elementar.v2i1.23702>.

⁹ Okta Vienty, Feska Ajepri, and Rusmiyati, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2022): h. 138

kepemimpinan dalam suatu sekolah seperti perencanaan, pembinaan karir, koordinasi dan evaluasi.¹⁰

Kualitas guru bisa menjadi suatu tolak ukur pendidikan. Karena guru adalah ujung tombak dari pendidikan itu sendiri. Guru lah yang memiliki peran langsung dalam mendidik para murid. Untuk meningkatkan kualitas guru, diperlukan dukungan nyata dari para pemangku kebijakan yang lebih tinggi agar guru memiliki kesempatan untuk berkembang dan memperbaiki kemampuannya. Tanpa peran aktif guru, kebijakan pembaruan terhadap pendidikan tidak akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus berinovasi, menciptakan ide-ide baru, dan menerapkan strategi yang tepat guna membantu guru meningkatkan kompetensinya sehingga hasil pendidikan bisa lebih optimal.¹¹

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan masalah utama yang berada di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh yaitu saya menemukan masalah utama yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia, kurangnya kesadaran guru dalam menegakkan kedisiplinan. Pada tahun terakhir, jumlah guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh hanya 23 orang, yang menyebabkan beban kerja guru meningkat secara signifikan. Selain itu, Penurunan kualitas guru ini diduga dipicu oleh kurangnya kedisiplinan guru, kemampuan profesional guru, serta minimnya fasilitas di sekolah. Kondisi ini tidak hanya berpotensi menurunkan kualitas pendidikan, tetapi juga berdampak langsung terhadap rendahnya kualitas guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam melaksanakan strategi pengembangan kualitas guru.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih lanjut bagaimana penerapan strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas guru yang efektif.

¹⁰ Ahmad Sunaedi and Hamdi Rudji, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Tolitol," *Journal of Educational Management and Islamic Leadership* 02, no. 02 (2023): 1–17.

¹¹ Putri Sinaga. Anita Purba Bismar Sibuea, Indah Suriani, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kualitas Guru Di Smp Swasta Prama Artha Kab. Simalungun" 17, No. April (2023): 772–83.

Untuk itu, peneliti tertarik mengangkat judul ***“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kualitas Guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah dalam penulisan karya tulis ini antara lain:

1. Apa saja strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh?
2. Apa saja hambatan yang dialami kepala sekolah dalam upaya pengembangan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan karya tulis ini antara lain:

1. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dialami kepala sekolah dalam upaya pengembangan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dari berbagai aspek, baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian dalam penulisan karya tulis ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat memahami pengembangan ilmu pendidikan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Riset ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman tentang strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, khususnya prodi Manajemen Pendidikan Islam dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dan bermanfaat bagi mahasiswa untuk menambah informasi mengenai pentingnya peran dan strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru.
 - b. Bagi SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh diharapkan kepala sekolah dapat lebih mengfokuskan pada strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru.
3. Bagi penulis, dapat menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan tentang strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru.

E. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman pembaca terhadap isi skripsi ini, penulis memberikan beberapa penjelasan mengenai istilah-istilah sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Sekolah

Strategi merupakan instrumen penting dalam manajemen yang sangat efektif dan tidak bisa dihindari, termasuk dalam manajemen sekolah. Strategi sekolah menggambarkan cara dan langkah-langkah yang diambil dalam merencanakan serta mengelola strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang sekolah. Proses manajemen strategi sekolah melibatkan beberapa tahapan, antara lain identifikasi berbagai pilihan strategi yang dapat diambil untuk mencapai visi dan misi sekolah. Selanjutnya, dilakukan evaluasi terhadap berbagai alternatif atau kelompok strategi yang mungkin bisa diimplementasikan sebagai strategi utama sekolah.¹²

Strategi kepala sekolah adalah kunci untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat memberikan pendidikan yang berkualitas. strategi kepala sekolah dalam meningkatkan daya saing sekolah

¹² Syifa Faujiah, *et al*, "Implementasi Manajemen Strategi Dalam Lembaga Pendidikan," n.d., (2023), h.643.

memerlukan komitmen yang kuat, kepemimpinan yang efektif, dan kemampuan untuk menggerakkan seluruh komunitas sekolah. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan seluruh kegiatan di sekolah. Jadi strategi kepala sekolah adalah rencana-rencana yang mempunyai tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetensi yang dalam hal ini dilakukan oleh kepala sekolah sebagai penanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan.

2. Kualitas Guru

Kualitas guru mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional serta dampak yang ditimbulkan terhadap perkembangan peserta didik. Dalam praktiknya, kualitas guru tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman, tetapi juga oleh pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh pihak sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Guru yang memiliki kualitas baik bukan hanya sekadar bisa menjelaskan materi pelajaran dengan jelas, tetapi juga mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan. Selain itu, guru harus memahami perbedaan karakter, kemampuan, dan kebutuhan setiap siswa. Dengan begitu, guru dapat membimbing siswa untuk tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga berpikir kritis, menjadi kreatif, serta memiliki sikap dan perilaku yang baik.

F. Kajian Terdahulu yang Relevan

Dalam menentukan judul, peneliti melakukan tinjauan pustaka untuk menghindari duplikasi dan sekaligus membandingkan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Sebagian riset terdahulu sudah mengulas tema yang sama tentang strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru. Sebagai contoh, ada penelitian-penelitian berikut:

Nur Amaliyah Hanum (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar melalui pengembangan kualitas guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dasar yang berada di wilayah Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepala sekolah berupaya mengembangkan kualitas guru melalui tiga indikator utama, yaitu (1) pemberian motivasi kepada guru, (2) pembinaan kepribadian guru, dan (3) peningkatan keterampilan mengajar. Ketiga indikator tersebut telah dijalankan, namun dalam pelaksanaannya masih ditemui beberapa kendala sehingga hasil yang dicapai belum optimal.¹³

Nabillah Syifauzzuhrah (2020) dalam jurnal yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu di Sekolah Dasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai upaya mendukung mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beberapa strategi yang dapat diterapkan kepala sekolah antara lain: (1) merumuskan perencanaan dan pengembangan sekolah dengan menetapkan visi, misi, serta tujuan jangka pendek; (2) menegakkan kedisiplinan di lingkungan sekolah; (3) berupaya meningkatkan capaian hasil ujian siswa setiap tahun; (4) menjalin komunikasi dan kerja sama dengan komite sekolah, orang tua siswa, alumni, serta instansi pemerintah setempat; dan (5) melaksanakan evaluasi program sekolah secara rutin untuk menilai efektivitas dan menentukan langkah perbaikan ke depan.¹⁴

¹³ Nur Amaliyah Hanum, Achmad Supriyanto, and Agus Timan, “Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar,” *Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan* 29, no. 1 (2020).

¹⁴ Syifauzzuhrah, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2 (1), 2022.

Arya Setya Nugroho (2022) dalam jurnalnya yang berjudul “Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan”. Hasil menunjukkan bahwa (1) kepala sekolah bersama pemerintah memberikan dukungan serta melakukan pengawasan terhadap kinerja guru agar tidak ada guru yang enggan mengembangkan diri; (2) memaksimalkan fungsi kelompok kerja guru (KKG) di tingkat gugus, kecamatan, hingga kabupaten; (3) menyediakan program beasiswa guna meningkatkan kompetensi dan wawasan akademik guru; (4) mendorong keterlibatan guru dalam berbagai program pemerintah, seperti sekolah penggerak dan guru penggerak; serta (5) memperkuat sinergi dan kerja sama antar pihak terkait. Melalui pemetaan kualitas guru ini, diharapkan mutu tenaga pendidik terus meningkat dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap perbaikan kualitas pendidikan nasional. Kolaborasi yang lebih erat, mulai dari jenjang sekolah dasar hingga perguruan tinggi, menjadi kunci untuk mendorong kemajuan pendidikan di Indonesia.¹⁵

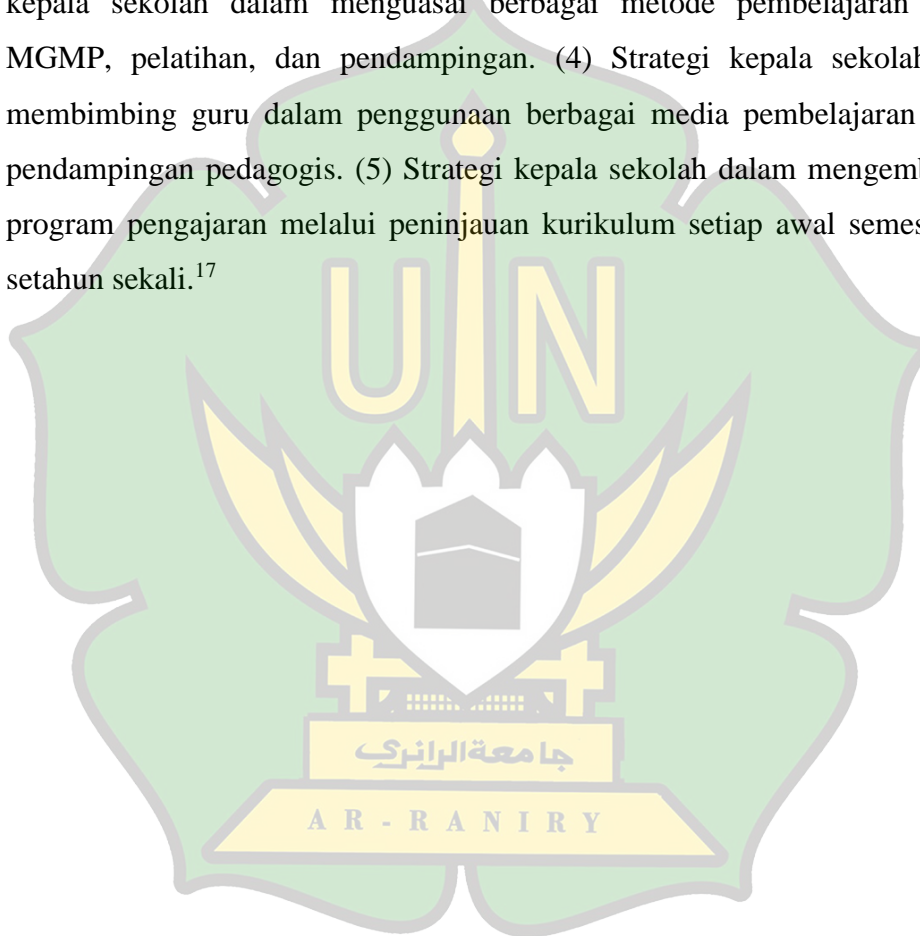
Muhammad Abduh (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di SDN 025 Tanah Grogot Kabupaten Paser”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan perannya secara efektif dengan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, memberikan bimbingan dan motivasi, memberdayakan guru melalui pelatihan dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya-upaya tersebut telah memberikan dampak positif terhadap kualitas pengajaran guru dan kinerja siswa, meskipun masih terdapat tantangan berupa keterbatasan sarana dan prasarana sekolah.¹⁶

Siti Nurlatifah (2024) dalam jurnalnya yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk

¹⁵ Nugroho, Suryanti, and Wiryanto, “Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding Dengan Peningkatan Pendidikan?”(2022)

¹⁶ M. Abduh, I. Surya, and E. Resmawan, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di SDN 025 Tanah Grogot Kabupaten Paser,” EJournal Ilmu Pemerintahan 7, no. 1 (2019): 3195–3206.

Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Kota”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan penguasaan materi pembelajaran guru dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), supervisi, bimbingan rutin, dan penugasan. (2) Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan materi pembelajaran melalui pelatihan IT dan dukungan terhadap guru. (3) Strategi kepala sekolah dalam menguasai berbagai metode pembelajaran melalui MGMP, pelatihan, dan pendampingan. (4) Strategi kepala sekolah dalam membimbing guru dalam penggunaan berbagai media pembelajaran melalui pendampingan pedagogis. (5) Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan program pengajaran melalui peninjauan kurikulum setiap awal semester atau setahun sekali.¹⁷



¹⁷ Siti Nurlatifah, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Kota Kediri,” *PROPHETIK: Jurnal Kajian Keislaman* 2, no. 1 (2024): h. 15.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Strategi Kepala Sekolah

1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah

Strategi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan. Strategi memiliki peranan yang penting untuk mencapai suatu tujuan, karena strategi berisi tentang cara, langkah, dan berbagai upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara. Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Strategi meliputi semua aspek penting dalam organisasi dan merupakan terintegrasi dari berbagai bagian rencana yang harus diselaraskan dan disesuaikan satu sama lain. Oleh karena itu, penentuan strategi membutuhkan tingkat komitmen tinggi dari organisasi, di mana tim organisasi bertanggung jawab dalam memajukan strategi yang mengacu pada hasil atau suatu tujuan.¹⁸

Kepala sekolah menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang (guru) yang memimpin suatu sekolah, atau disebut juga sebagai guru kepala. Sedangkan menurut Wahjosumidjo dalam Sirojuddin, kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas lebih, untuk memimpin suatu organisasi pendidikan (sekolah) dimana didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar.¹⁹

¹⁸ Anwar Sazali, Dwi Yanti, Chairuddin Siregar, “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Pada Era Globalisasi Di Sma Negeri 1 Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara*” 2, no. 1 (n.d.): 81–86.

¹⁹ Vienty, et all, “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,*” (2022), h.134.

Menurut Sri Damayanti, kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu: Kepala dan Sekolah. Kata “kepala” diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi ataupun lembaga, sedangkan “sekolah” diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Menurut Trimo menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan dalam beberapa waktu tertentu.²⁰

Kepala sekolah juga merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah dengan menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan dan manajemen yang menekankan pada pengembangan visi, misi, tujuan, rencana strategis, dan pengambilan keputusan yang jelas, tokoh yang paling banyak menerima terpaan, tantangan, ancaman dan tanggung jawab untuk semua perkara yang muncul di lingkungan sekolah. Kepala sekolah pemegang kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah dipercaya untuk mengelola jalannya pendidikan dan memastikan kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Maka dari itu kepala sekolah sudah seharusnya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang ilmu pendidikan secara keseluruhan.²¹

Strategi kepala sekolah diarahkan untuk mengembangkan mutu sekolah sesuai Nomor 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dinyatakan bahwa lingkup Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana,

²⁰ Ahmad Sunaedi and Hamdi Rudji, “Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Tolitol.” *Journal of Educational Management and Islamic Leadership*, vol 2, no. 2, (2023)

²¹ Inge Kadarsih, *et all*, “Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar,” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 2, no. 2 (July 17, 2020).

Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian Pendidikan.²²

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dijelaskan, penulis menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah sebuah rencana atau pendekatan yang dirancang oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam mengelola sekolah dan memimpin komunitas pendidikan. Strategi kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan sekolah yang efektif dan berkualitas. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang merumuskan dan melaksanakan strategi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Berikut beberapa strategi utama kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik:²³

a. Kepemimpinan Visioner dan Perencanaan Strategis

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan kepala sekolah untuk melihat gambaran besar dan masa depan sekolah secara jelas, serta menetapkan arah dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Kepala sekolah yang visioner tidak hanya fokus pada masalah sehari-hari, tetapi juga mampu merumuskan visi dan misi yang menggambarkan aspirasi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Visi yang jelas memberikan panduan dan motivasi bagi seluruh warga sekolah, termasuk guru, siswa, dan staf, untuk bekerja bersama menuju tujuan yang sama. Misi yang terperinci menjabarkan langkah-langkah konkret yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Dengan demikian, visi dan misi menjadi landasan dalam setiap pengambilan keputusan, perencanaan program, dan pengelolaan sumber daya di sekolah.

²² Handayani, Hamimah Sri, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran", Vol. 3, No. 2, (Desember 2022)

²³ Taufik Akbar, S.E., M.S.M., "Konsep dan Aplikasinya dalam Pengelolaan Sekolah" Manajemen Pendidikan: (2023).

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di sebuah sekolah. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam memastikan bahwa tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf administrasi, tenaga teknis, dan lainnya) memiliki kompetensi yang memadai serta terus berkembang agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Untuk mencapai hal ini, kepala sekolah perlu menerapkan berbagai upaya pengembangan SDM secara sistematis dan berkelanjutan. Salah satu langkah utama adalah penyelenggaraan pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan profesional guru dan staf. Pelatihan ini dapat meliputi peningkatan kemampuan pedagogik, penguasaan materi ajar, pemanfaatan teknologi pendidikan, manajemen kelas, hingga pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan.²⁴

c. Pengelolaan sarana dan prasana

Pengelolaan sarana dan prasana sekolah adalah aspek penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Kepala sekolah bertanggung jawab memastikan fasilitas seperti ruang kelas yang luas, pencahayaan dan ventilasi baik, serta tata ruangan yang rapi agar siswa nyaman dan fokus belajar. Penyediaan alat peraga pembelajaran yang lengkap dan menarik juga vital untuk membantu guru menjelaskan materi secara nyata dan mudah dipahami. Selain itu, teknologi pendidikan seperti komputer, proyektor, dan jaringan internet harus tersedia untuk mendukung metode pengajaran yang inovatif.²⁵

²⁴ A. S. Handayani, A. S., & Kurniasih, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran Guru," *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 26, no. 4 (2020): 413–24.

²⁵ Handayani, A. S., & Kurniasih.

d. Membangun Kerja Sama dengan *Stakeholder*

Kerja sama dengan orang tua, masyarakat, dan pihak terkait lainnya merupakan bagian penting dari strategi kepala sekolah. Membangun hubungan yang baik dengan *stakeholder* membantu menciptakan lingkungan yang mendukung proses pendidikan. Kolaborasi ini dapat berupa pertemuan rutin dengan orang tua, keterlibatan masyarakat dalam kegiatan sekolah, serta membangun kemitraan dengan lembaga atau organisasi yang mendukung pendidikan.

e. Pengelolaan Kurikulum yang Efektif

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah juga harus mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran melalui metode pembelajaran yang inovatif dan relevan. Pengelolaan kurikulum adalah proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap materi, metode, dan sistem pembelajaran yang diterapkan di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa kurikulum yang dijalankan tidak hanya sesuai dengan standar nasional, tetapi juga relevan dengan kebutuhan dan karakteristik siswa serta tuntutan masyarakat. Pertama, kepala sekolah harus memastikan bahwa kurikulum dilaksanakan dengan kepatuhan penuh terhadap kebijakan pendidikan nasional dan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti kurikulum merdeka belajar atau kurikulum lainnya yang berlaku. Namun, selain mengikuti standar tersebut, kepala sekolah juga perlu menyesuaikan penerapan kurikulum agar sesuai dengan kondisi lokal, potensi siswa, serta perkembangan sosial dan budaya di lingkungan sekolah.

f. Membangun Budaya Sekolah Efektif

Budaya sekolah positif adalah fondasi utama yang menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, inklusif, dan harmonis di dalam sekolah. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam membangun dan memelihara budaya ini agar seluruh warga sekolah mulai dari guru,

staf, siswa, hingga orang tua merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa kebersamaan yang tinggi. Pentingnya budaya sekolah yang positif terletak pada kemampuannya menciptakan suasana di mana setiap individu merasa aman secara psikologis, dihormati, dan didukung dalam mengembangkan potensi terbaiknya. Budaya ini mendorong semangat belajar dan bekerja yang tinggi, serta membantu mengurangi konflik, stres, dan perilaku negatif di lingkungan sekolah.

g. Pengawasan dan Evaluasi

Kepala sekolah perlu melakukan pengawasan secara rutin terhadap pelaksanaan kebijakan, proses pembelajaran, dan kinerja staf. Evaluasi merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menilai informasi mengenai berbagai aspek yang terkait dengan kinerja dan kualitas sekolah. Kepala sekolah harus melaksanakan evaluasi secara rutin dan menyeluruh terhadap semua elemen penting dalam lingkungan sekolah, mulai dari proses pembelajaran, manajemen sekolah, hingga hasil belajar dan perkembangan siswa. Melalui evaluasi, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan yang sudah ada sebagai fondasi yang perlu dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut. Selain itu, evaluasi juga membantu mengenali kelemahan dan tantangan yang dihadapi sekolah, baik yang bersifat struktural, operasional, maupun terkait sumber daya manusia dan sarana prasarana.

2. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan penentu keberhasilan suatu sekolah dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah adalah orang yang dipercaya sebagai pemimpin untuk memberikan pendidikan dan yang menjamin bahwa proses belajar mengajar terlaksana dengan baik di sekolah. Maka dari itu kepala sekolah sudah seharusnya memiliki dan menguasai ilmu pendidikan secara menyeluruh.²⁶ Menurut Muspawi keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan di sebuah sekolah sangat bergantung kepada kepemimpinan

²⁶ Kadarsih *et al* , "Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar,"(2020), h.198.

yang baik semua potensi yang dimiliki oleh sekolah akan bergerak dan berkembang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.²⁷

Menurut Daryanto, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai seorang pendidik yang bertugas membimbing guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam pengembangan staf, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta memberikan contoh yang baik. Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Hal ini meliputi pemberian nasihat, dorongan, serta menanamkan dan meningkatkan nilai-nilai seperti pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah juga berfungsi sebagai *leader*, *educator*, *administrator*, *supervisor*, *innovator* dan *motivator*. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, dan pembinaan.²⁸ Adapun peran kepala sekolah dapat diuraikan berikut ini:

a. Kepala sekolah sebagai *leader*

Kepemimpinan sekolah sebagai *leader* dapat di analisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat: Jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

b. Kepala sekolah sebagai *educator*

Peran sebagai pendidik kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik bagi para guru

²⁷Muspawi, “*Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,” (2020), h.402.

²⁸ Muhammad Syauqillah et al., “*Implementasi Kepala Madrasah Sebagai Leader Dan Educator Di Ma Raudlatul Ulum Putri*,” *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.5, no. 1 (2024): 1–12.

dan staf di sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan pendidikan sekolah, berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen, fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan) dan *controlling* (pengontrolan).

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator mempunyai ikatan yang sangat erat dengan berbagai kegiatan pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah. Secara khusus kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola sarana prasarana, mengelola keuangan dan mengelola kearsipan.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Supervisi pendidikan adalah bantuan yang sengaja diberikan supervisor kepada guru untuk meningkatkan dan mengembangkan situasi belajar mengajar termasuk mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru secara lebih efektif dalam tercapainya tujuan pendidikan. Supervisi memiliki fungsi penilaian melalui penelitian dengan upaya perbaikan.

e. Kepala sekolah sebagai innovator

Perannya sebagai innovator, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Tidak hanya dalam pembelajaran, kepala sekolah juga harus mampu meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

f. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam

melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susunan kerja, disiplin, memberi penghargaan secara efektif dan memberi sumber belajar melalui pusat sumber belajar.²⁹

3. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Tugas utama kepala sekolah/madrasah secara resmi diatur dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 24 Tahun 2018 tentang Kepala sekolah (perubahan dari PMA Nomor 58 Tahun 2017) yang menyebutkan bahwa kepala sekolah mempunyai tugas melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.³⁰

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang memiliki tugas dan tanggung jawab besar dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, terutama dalam hal kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah diharapkan bisa menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin, termasuk sebagai pemimpin proses pembelajaran.³¹ Tugas kepala sekolah bukanlah hal yang mudah, karena memerlukan perhatian, pemikiran mendalam, serta berbagai kegiatan yang menghabiskan waktu, tenaga, biaya, dan juga aspirasi. Tugas kepala sekolah mencakup berbagai tanggung jawab penting untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan sekolah. Berikut adalah penjelasan tugas kepala sekolah dalam bahasa yang lebih sederhana:

a. Membuat program sekolah

Salah satu tugas kepala sekolah adalah merancang program-program sekolah yang efisien dan sesuai dengan kebutuhan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebelum melaksanakan setiap program atau rencana, perencanaan yang matang harus dilakukan terlebih dahulu. Perencanaan ini berfungsi untuk menganalisis masalah yang

²⁹Vienty, et all, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” (2022) h.134-137.

³⁰ PMA 24 Tahun 2018 Perubahan PMA 58 2017 Tentang Kepala Madrasah (<https://buku.yunandracenter.com/produk/pma-2018-24-perubahan-pma-58-2017-tentang-kepalamadrasah/>). Diakses pada tanggal 12 Mei 2025)

³¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Elkaf, 2020), h.133.

ada dan merumuskan solusi yang tepat. Kepala sekolah perlu merencanakan dengan jelas apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

b. Pengorganisasian sekolah

Pengorganisasian di sekolah mencakup pengaturan semua kegiatan dengan cara menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, serta koordinasi antar bagian yang ada dalam struktur organisasi sekolah. Organisasi itu sendiri adalah sarana untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan pengorganisasian yang baik, semua kegiatan di sekolah dapat berjalan lebih lancar dan efisien, yang akan membantu mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

c. Mengkoordinasi sekolah

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur dan mengkoordinasikan berbagai tugas yang dilaksanakan oleh guru dan staf. Koordinasi yang baik akan mencegah terjadinya persaingan yang tidak sehat atau kebingungan dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya koordinasi yang efektif, seluruh tim dapat bekerja sama dengan tujuan yang jelas dan terarah.

d. Menjalinkan komunikasi sekolah

Komunikasi yang jelas dan efektif sangat penting dalam menjalankan program-program sekolah. Kepala sekolah harus dapat menyampaikan ide, tujuan, dan gagasan kepada seluruh anggota organisasi, baik secara lisan maupun tertulis. Komunikasi yang baik akan menghasilkan pemahaman yang jelas dan membantu pelaksanaan program dengan lebih terarah.

e. Menata kepegawaian sekolah

Kepegawaian di sekolah merupakan aspek yang sangat penting karena guru dan staf sekolah merupakan sumber daya manusia yang utama. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam mengelola kepegawaian. Aktivitas yang dilakukan

kepala sekolah dalam mengatur kepegawaian mencakup proses penentuan, pemilihan, penetapan, serta pembinaan para guru dan staf lainnya. Kepala sekolah harus memastikan bahwa setiap individu memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawabnya, serta memberikan bimbingan yang tepat agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dengan pengelolaan kepegawaian yang baik, sekolah dapat berjalan lebih efektif dan mencapai tujuannya.

f. Mengatur pembiayaan sekolah

Pembiayaan yang cukup dan terkelola dengan baik sangat menentukan kelancaran operasional sekolah. Kepala sekolah harus melakukan perencanaan yang teliti terkait kebutuhan dana, baik untuk biaya operasional maupun untuk kebutuhan lainnya, serta memastikan bahwa anggaran yang ada digunakan secara efisien. Dengan pengelolaan keuangan yang tepat, sekolah dapat menjalankan berbagai program pendidikan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan.

g. Menata lingkungan sekolah

Kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar. Ini termasuk pengelolaan fasilitas dan pengaturan kegiatan sehari-hari agar lingkungan sekolah dapat menunjang pencapaian tujuan pendidikan dengan optimal. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dan profesionalisme dalam mengelola berbagai aktivitas di sekolah serta membimbing guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal. Dengan demikian, kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendukung perkembangan peserta didik dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.³²

³² Tajuddin, M., & Hadi, M, *Manajemen Pendidikan di Sekolah: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana, (2021) h.82.

Selain itu, kepala sekolah juga memiliki tugas utama dalam mengelola penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara operasional, tugas pokok kepala sekolah mencakup pemanfaatan dan pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di sekolah secara terpadu, guna mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

B. Kualitas Guru

1. Pengertian Kualitas Guru

Kualitas merupakan gambaran dan karakteristik umum dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dalam pendidikan, kualitas mencakup input, proses dan hasil pendidikan. Semakin besar kemauan untuk berkontribusi, semakin tinggi kualitas input pendidikan. Ketika input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan) dilakukan secara harmonis dan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, maka proses sekolah dikatakan bermutu, sehingga output sekolah terutama siswa, mencapai hasil akademik dan non-akademik yang tinggi.³³

Guru berasal dari bahasa sansekerta *guroo* yang artinya guru, tetapi secara harafiah artinya adalah berat, yaitu seorang pengajar suatu ilmu. Guru dalam bahasa Indonesia merujuk pada pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi para peserta didik. Guru merupakan seorang pengajar yang memiliki latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan Undang-Undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia, baik untuk guru di sekolah negeri maupun swasta.³⁴

Guru merupakan sosok yang sangat penting dan terdepan dalam membentuk karakter peserta didik melalui proses kegiatan belajar mengajar. Pertanyaan yang muncul kemudian adalah apakah peran guru masih

³³ K. Shaleha and D. S. Panggabean, “Pengaruh Pembiayaan Pendidikan Terhadap Kualitas Pendidikan Di SD Siburur Kabupaten Tapanuli,” *Edumaniora* 1, no. 1 (2022): h. 40,

³⁴ Estu Niana Syamiya, et al, *Inovasi Pembelajaran “Peningkatan Kualitas Guru”* book.google.co.id > books. (2022)

berfungsi di era global yang dinamis ini. Dari prinsip-prinsip dan uraian pada subbab sebelumnya, jelas terlihat bahwa peran guru menjadi semakin penting dan harus memberikan fondasi yang kuat bagi siswa untuk menghadapi kondisi global, khususnya di sekolah dasar. Guru dan komite sekolah merupakan aspek penting bagi kemajuan sekolah.³⁵

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.³⁶ Dalam PP RI No. 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat 1 dijelaskan bahwa pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³⁷

Guru merupakan suatu pekerjaan yang tidak mudah untuk dijalani. Berbagai tuntutan untuk menciptakan peserta didik yang unggul dan berkualitas menjadi tolak ukur seorang guru. Dalam menghasilkan lulusan yang baik, seorang guru tidak dapat bekerja sendiri, tentunya harus ada bantuan dari pimpinan.³⁸ Untuk menciptakan kualitas guru yang baik semua pemangku jabatan harus kolaborasi aktif. Untuk itu, diperlukan guru yang berkualitas untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan yang ada. Guru yang berkualitas memerlukan kesiapan mental dan pemikiran untuk menciptakan pembelajaran aktif dan inovatif. Karakteristik guru yang seharusnya memiliki ciri kepribadian, profesional, dan motivasi tinggi terhadap pekerjaannya.³⁹

³⁵ Sukadari, Huda, M., Perianto, E., Haryanto, & Subarkah, E, *Improving Education Quality of Secondary School in Indonesia: An Empirical Research. Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(4), (2021).

³⁶ Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, h. 7. 8

³⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005, h. 18

³⁸ Hanum, N. A., Supriyanto, A., & Timan, A. *Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar.*: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan, 29(1), (2020).

³⁹ Nugroho, Suryanti, and Wiryanto, "Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding Dengan Peningkatan Pendidikan?," *Jurnal Basicedu* Vol 6 No 5, (2022) h. 7760.

Kualitas guru adalah bagian mendasar dari pengajaran yang berkualitas, dan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti konteks pengajaran. Seorang guru yang cakap mungkin gagal untuk menawarkan pengajaran berkualitas tinggi ketika dia tidak memiliki bahan ajar yang memadai, alat atau dukungan dalam bentuk umpan balik. Dengan demikian, kualitas guru yang kuat dapat meningkatkan kemungkinan pengajaran yang efektif, tetapi itu bukan jaminan untuk hasil yang lebih tinggi (Mammadova, 2019).

Maruli menyatakan bahwa kualitas guru adalah fitur paling penting dari sekolah yang meningkatkan prestasi peserta didik dan penentu terpenting kedua pembelajaran peserta didik setelah keluarga. Dapat disimpulkan bahwa kadar kualitas guru dipandang sebagai penyebab kadar kualitas *output* sekolah. Rendahnya atau merosotnya mutu pendidikan sering disinyalir sebagai akibat dari kurang maksimalnya kinerja guru.⁴⁰

2. Komponen Pengembangan Kompetensi Guru

Pemerintah merumuskan beberapa kompetensi guru, yang mencakup kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi keterampilan, kompetensi sosial, motivasi dan etos kerja, pengembangan kompetensi berkelanjutan, pelatihan dan pendidikan formal. Sebagaimana telah dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademi dan Kompetensi Guru, yaitu:⁴¹

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi ini mencakup kemampuan guru dalam memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengembangkan peserta didik, serta melakukan evaluasi hasil belajar untuk mengaktualisasikan potensi siswa. Guru harus mampu memahami

⁴⁰ Hanum, Supriyanto, and Timan, "Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar." Vol 29, No. 1, (2020)

⁴¹ Diningrum Citraningsih and Suprih Hidayat, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gombong," *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama Islam* 1, no. 1 (2018): 54–68, .

karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran yang efektif, melaksanakan pembelajaran secara kondusif, dan mengevaluasi hasil belajar untuk perbaikan pembelajaran selanjutnya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini berkaitan dengan sikap dan perilaku guru yang mencerminkan kematangan moral, stabilitas emosi, kejujuran, akhlak mulia, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Guru harus menunjukkan etos kerja, tanggung jawab, dan rasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, orang tua, rekan sejawat, dan masyarakat. Kompetensi ini penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan peserta didik.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan kemampuan mengelola proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Guru juga harus mampu melakukan penelitian tindakan kelas dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

e. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi kinerja dan etos kerja guru sangat mempengaruhi kualitas pengajaran. Faktor intrinsik seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan komitmen pribadi guru, serta faktor ekstrinsik seperti kepemimpinan, sistem kerja, dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam pengembangan kualitas guru.

f. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan

Pengembangan kompetensi berkelanjutan (PKB) meliputi kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif yang

dilakukan guru secara terus-menerus untuk mencapai dan melampaui standar kompetensi profesi guru. PKB ini merupakan bagian penting dalam pengembangan karir dan peningkatan kualitas guru.

g. Pelatihan dan Pendidikan Formal

Pelatihan guru yang terstruktur dan pendidikan formal yang memadai menjadi dasar pengembangan profesionalisme guru. Pelatihan ini harus mencakup kompetensi kebudayaan umum, akademis khusus, pengetahuan profesional, serta keterampilan teknis yang relevan dengan tugas keguruan.⁴²

Pendapat lain dari Suparlan, mengenai langkah-langkah yang harus ditempuh untuk meningkatkan mutu pendidik adalah melalui pembinaan profesional guru yakni:⁴³

- a. Kelompok kerja guru (KKG)
- b. Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)
- c. Musyawarah kerja kepala sekolah (MKKS)
- d. Musyawarah kerja pengawas sekolah (MKPS).

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Guru

Kualitas guru sangat bergantung pada perpaduan antara faktor internal yang berasal dari individu guru sendiri dan faktor eksternal yang merupakan dukungan dari sekolah dan lingkungan kerja. Karena itu, pengembangan kualitas guru harus mempertimbangkan kedua aspek tersebut secara menyeluruh agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan menghasilkan mutu yang berkualitas. Berikut adalah

⁴² <https://lmsspadadev.kemdikbud.go.id/https://peraturan.bpk.go.id/Details/132929/permen-pan-rb-no-16-tahun-2009>

⁴³ Suparlan, 2006. *Guru sebagai profesi*, (Jakarta: Hikayat Publishing), h. 153

faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas guru berdasarkan kajian literatur dan teori para ahli:⁴⁴

a. Faktor Internal

1) Motivasi

Motivasi merupakan faktor internal paling dominan yang memengaruhi kualitas guru. Motivasi mendorong guru untuk mengoptimalkan tugasnya, meningkatkan semangat mengajar, dan berusaha secara penuh dalam pembelajaran. Motivasi ini berkaitan dengan keinginan guru untuk berkembang, memenuhi tanggung jawab, dan memberikan layanan terbaik kepada siswa. Tanpa motivasi, kemampuan dan potensi guru sulit berkembang secara optimal.

2) Kompetensi Profesional dan Kemampuan Mengajar

Kualitas guru sangat bergantung pada kompetensi penguasaan materi, pedagogik, dan keterampilan mengajar. Kemampuan guru untuk mengelola kelas, metodologi pembelajaran yang tepat, dan penguasaan materi yang mendalam menjadikan pembelajaran lebih efektif. Kompetensi ini berhubungan dengan pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja guru.

3) Emosi Positif dan Negatif

Emosi yang dialami guru mempengaruhi kualitas pengajaran. Emosi positif seperti rasa puas, bahagia, dan semangat meningkatkan kreativitas dan performa mengajar. Sebaliknya, emosi negatif seperti stres, kejenuhan, dan rasa sakit hati bisa menurunkan kinerja guru dan berdampak pada cara mengajar serta hubungan dengan siswa.

4) Disiplin dan Tanggung Jawab

Disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi menjadi pendorong penting bagi guru, agar guru mampu

⁴⁴ Cahyo Harry Sancoko and Rini Sugiarti, "Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, no. 1 (2022): 1–14.

mengalokasikan waktu dan energi secara efektif. Kedisiplinan mempengaruhi konsistensi guru dalam menyampaikan pembelajaran dan menyelesaikan tugas administratif serta bimbingan kepada siswa.

5) Kepedulian terhadap Siswa

Guru yang menunjukkan kepedulian terhadap peserta didik mampu membangun hubungan positif dan lingkungan belajar yang kondusif. Kepedulian ini menumbuhkan kepercayaan dan keterikatan antara guru dengan siswa, yang merangsang interaksi pembelajaran lebih bermakna dan mendalam.

6) Tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya juga berdampak pada kualitas pengajaran. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki performa lebih baik, lebih termotivasi dalam mengajar, dan berinovasi untuk meningkatkan kualitas dalam pembelajaran.

b. Faktor Eksternal

1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan yang efektif mendukung perkembangan kualitas guru melalui pembinaan, supervisi, dan pembuatan kebijakan yang mendukung profesionalisme guru. Kepala sekolah yang mampu memotivasi, memberikan arahan jelas, dan membangun komunikasi efektif menciptakan suasana kerja kondusif bagi guru.

2) Lingkungan Kerja / Suasana Sekolah

Kondisi lingkungan yang nyaman baik fisik maupun sosial sangat mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan yang suportif memungkinkan guru bekerja dengan fokus dan tanpa tekanan yang mengganggu. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif menimbulkan stres dan penurunan kinerja.

3) Mekanisme Evaluasi dan Supervisi

Sistem evaluasi yang jelas dan supervisi yang membangun membantu guru memahami kelebihan dan kekurangan dalam

kegiatannya. Evaluasi yang adil dan supervisi yang memberi umpan balik konstruktif mendorong guru memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

4) Fasilitas dan Sarana Prasarana

Ketersediaan fasilitas pendukung seperti teknologi informasi dan komunikasi (TIK), ruang kelas layak, listrik, air bersih, dan sarana kebersihan sangat berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengajar secara optimal. Teknologi terutama menambah variasi metode pembelajaran dan inovasi dalam mengajar.

5) Kebijakan dan Program Pendidikan

Kebijakan pemerintah atau sekolah yang mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan, workshop, dan peningkatan kompetensi turut memengaruhi kualitas guru secara signifikan.

Surya (dalam Khasanah, 2024) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja profesional guru antara lain adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu imbalan jasa, motivasi, rasa aman, hubungan antarpribadi, lingkungan kerja, serta kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.⁴⁵ Selanjutnya, Eko Putro Widoyoko (dalam Nurmayuli, 2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi guru terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari individu guru sendiri, meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, pelatihan, dan etos kerja. Sementara itu, faktor eksternal bersumber dari lingkungan di luar individu guru yang meliputi iklim dan kebijakan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, remunerasi, serta lingkungan sosial. Faktor-faktor internal dan eksternal tersebut juga memengaruhi kompetensi pedagogik guru,

⁴⁵ Khasanah, I. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru*, Journal of Indonesian Education Research.

meliputi tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, pengalaman pelatihan, motivasi, sarana dan prasarana, serta supervisi dari kepala sekolah.⁴⁶

C. Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kualitas Guru

Strategi kepala sekolah adalah kunci untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan. Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang memiliki strategi efektif dalam memajukan sekolahnya. Tanpa ada strategi maka program sekolah tidak akan berjalan. Strategi adalah langkah pertama dan terpenting ketika pemimpin mencoba memajukan sekolah. Sehebat apapun seorang pimpinan jika ia tidak memiliki strategi yang baik dan efektif maka programnya tidak akan ada artinya. Kepemimpinan tidak hanya bergantung pada pemimpinnya tetapi juga pada strategi sang pemimpin.⁴⁷ Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas sekolah secara menyeluruh. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mengembangkan dan menerapkan berbagai strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan mutu pendidikan, serta memajukan sekolah secara berkelanjutan.⁴⁸

Kualitas pendidik merupakan salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan di sebuah sekolah. Guru yang kompeten dan profesional mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, menarik, serta mampu mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.⁴⁹ Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidik menjadi kebutuhan mendesak dalam upaya meningkatkan standar pendidikan dan daya saing sekolah di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat.

⁴⁶ Nurmayuli, "Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru" *Jurnal Penelitian Sosial Agama* 5, no. 1 (2020): 77–103.

⁴⁷ Hadi, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Min Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar," (2022), h. 19.

⁴⁸ Hafizah, N., Zayrin, A. A., Hanifah, H., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2024). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Visioner Di Era Society 5.0*. *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), Article 1.

⁴⁹ Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). *Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Journal of Education Research*, 1(3), 258–264.

Faktor penentu keberhasilan dari hasil pendidikan memang bukan hanya guru, banyak faktor faktor lainnya yang juga memang ikut menentukan, akan tetapi proses pembelajaran di sekolah merupakan inti sebuah pendidikan dimana baik buruknya pembelajaran sangat bergantung pada seorang guru. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai seorang supervisor sekolah harus dapat membantu guru, melayani guru, mengupayakan bagaimana para guru mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan mengajarnya sehingga tujuan dalam meningkatkan mutu sekolah dapat tercapai.⁵⁰

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu keputusan dasar yang telah diambil oleh manager dalam menentukan langkah gerak organisasi atau lembaga pendidikan di masa kini dan yang akan datang. Strategi di sini merupakan keputusan atau kebijakan dan cara kepala sekolah adalah rangka bimbingan serta arahan untuk mengatur dan membina segala bentuk aktivitas sekolah yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki pengaruh di dalam sebuah institusi pendidikan untuk meningkatkan mutu guru. Secara umum terdapat beberapa langkah strategi yang dapat diimplementasikan kepala sekolah di dalam lingkungan sekolah untuk peningkatan mutu guru, yaitu:

1. Menyusun Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Pelatihan dan pengembangan profesional merupakan salah satu strategi utama yang harus dijalankan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik. Kepala sekolah perlu aktif menginisiasi dan menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, seminar, serta program pengembangan profesional lainnya yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru.

2. Melakukan Pendampingan dan Supervisi

Pendampingan dan supervisi merupakan salah satu strategi penting yang harus dilakukan kepala sekolah untuk memastikan kualitas

⁵⁰ Hanum, Supriyanto, and Timan, "Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar,"(2020), h. 39.

pembelajaran di sekolah terus meningkat. Supervisi adalah proses pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara rutin untuk memberikan bimbingan langsung kepada guru selama mereka melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat mengamati secara langsung bagaimana guru menerapkan metode dan strategi mengajar, mengelola kelas, serta berinteraksi dengan siswa. Proses ini memungkinkan kepala sekolah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan guru dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang mendukung peningkatan profesionalisme guru.

3. Mendorong Kolaborasi dan Sharing Session

Salah satu strategi penting yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik adalah mendorong budaya kerja yang kolaboratif di antara para guru. Budaya kolaborasi ini sangat penting karena memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman, ide, dan strategi pembelajaran yang efektif, sehingga proses pembelajaran di sekolah menjadi lebih inovatif dan dinamis. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang menciptakan berbagai forum diskusi atau komunitas belajar di lingkungan sekolah. Forum ini bisa berupa rapat rutin, workshop internal, kelompok kerja guru (KKG), atau sesi sharing session di mana para guru bertemu untuk bertukar informasi, mendiskusikan tantangan dalam mengajar, serta mencari solusi bersama.

4. Menyediakan Sumber Belajar dan Teknologi

Upaya meningkatkan kualitas pendidik dan mutu pembelajaran, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memastikan tersedianya sumber belajar yang memadai dan teknologi pendidikan yang relevan di lingkungan sekolah. Penyediaan sumber belajar yang lengkap dan teknologi yang tepat sangat penting untuk mendukung guru dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang lebih menarik,

efektif, dan sesuai dengan kebutuhan siswa masa kini. Sumber belajar dapat berupa buku teks, modul, bahan ajar digital, media pembelajaran interaktif, serta akses ke perpustakaan atau sumber informasi lain yang dapat menunjang materi pelajaran. Kepala sekolah harus memastikan bahwa sumber-sumber ini mudah diakses oleh guru dan siswa, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih optimal.

5. Memberikan motivasi dan penghargaan

Memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru merupakan salah satu strategi penting yang harus diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidik secara berkelanjutan. Motivasi yang kuat akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, berinovasi dalam pembelajaran, serta meningkatkan dedikasi mereka terhadap profesi. Kepala sekolah perlu secara aktif mengenali dan menghargai usaha serta pencapaian guru, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Penghargaan ini bisa berupa pujian secara lisan dalam pertemuan sekolah, sertifikat penghargaan, bonus atau insentif finansial, hingga kesempatan mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat menunjang pengembangan diri.

6. Mendorong Pendidikan Berkelanjutan

Pendidikan berkelanjutan merupakan aspek krusial dalam pengembangan profesional guru yang perlu didorong secara aktif oleh kepala sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai motivator dan fasilitator yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan pengetahuan melalui pendidikan formal lanjutan maupun program sertifikasi profesional. sertifikasi profesional memberikan pengakuan resmi atas kompetensi yang dimiliki guru, sekaligus memenuhi standar profesionalisme yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau pemerintah.⁵¹

⁵¹ Hairul Huda, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik*, Vol. 8 No. 2 Juli 2025, hlm. 348-362

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan peristiwa, fenomena atau situasi sosial yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono penelitian kualitatif mengutamakan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang sedang diteliti dan selalu berlandaskan pada logika ilmiah. Pendekatan kualitatif lebih mengedepankan pemikiran yang mendalam dan formal dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Selain itu, tujuan utamanya adalah untuk memperluas pemahaman tentang suatu fenomena yang memiliki makna penting.⁵²

Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif analisis. Yang dimana deskriptif analisis adalah kegiatan pengambilan masalah dengan memusatkan perhatian kepada masalah-masalah yang kemudian hasilnya dapat diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.⁵³ Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, hal ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam tentang strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian tersebut. Dalam pemilihan lokasi penelitian dapat didasarkan pada pertimbangan unsur daya tarik, relevansi dan keunikan dari topik penelitian yang telah dipilih. Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memilih SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh sebagai lokasi penelitian, yang berlokasi di Jl.

⁵² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2022.

⁵³ Ramdhan, *Metode Penelitian* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), h.7-8.

Ujung Batee, No. 17, Seutui, Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116.

Alasan memilih lokasi penelitian ini karena berdasarkan pengamatan penulis, di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh masih terdapat beberapa kendala terkait kualitas guru. Kurangnya penerapan strategi yang efektif menyebabkan belum optimalnya peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru yang diterapkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.

C. Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono subjek penelitian adalah seorang ataupun kelompok yang memiliki hubungan berkaitan dengan objek yang akan diteliti yang digunakan untuk memperoleh data yang digunakan untuk penelitian. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini, yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Guru dan Tata Usaha.⁵⁴ Pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan observasi serta wawancara mendalam yang difokuskan pada pengkajian strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.

D. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti di lapangan dalam penelitian kualitatif memiliki peran yang sangat penting, dimana peneliti bertindak sebagai penelitian sekaligus pengumpul data. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama penelitian dengan menggunakan instrumen pendukung tambahan, yaitu panduan wawancara, panduan observasi, dan juga instrumen seperti alat tulis, alat perekam dan kamera.

Peneliti merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis dan pada akhirnya sebagai penafsir yang menarik kesimpulan dari hasil

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020, hal 131

temuannya.⁵⁵ Peneliti terlibat langsung dalam penelitian ini untuk mengamati dan mengumpulkan data yang diperlukan serta berperan dari awal sampai akhir penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mendeskripsikan mengenai kegiatan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru guna meningkatkan mutu pendidikan di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dipahami sebagai seperangkat metode atau strategi sistematis yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi maupun keterangan dari sumber yang relevan dengan fokus penelitian. Proses ini bertujuan untuk menghasilkan data yang jelas, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, serta sesuai dengan kebutuhan atau tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

1. Metode Observasi

Observasi didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek, aktivitas, maupun fenomena yang diteliti, tanpa adanya manipulasi ataupun intervensi dari pihak peneliti. Seluruh hasil pengamatan kemudian dicatat secara sistematis berdasarkan apa yang dilihat, didengar, maupun dirasakan. Dalam konteks penelitian ini, peneliti melakukan observasi terhadap praktik nyata yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam upaya mengembangkan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.⁵⁶

2. Metode Wawancara

Wawancara dimaknai sebagai suatu proses komunikasi timbal balik yang berlangsung antara minimal dua individu dalam suasana alamiah, dengan kesepahaman bersama, serta berlandaskan pada kepercayaan antarpihak. Kegiatan ini dilaksanakan guna menggali informasi secara lebih mendalam sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, peneliti

⁵⁵ Amirullah, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Malang: Media Nusa Creative, 2022), h.78.

⁵⁶ Suharsimi, *prosedur penelitian:suatu pendekatan praktik*, (Jakarta:rineka cipta, 2016).

berperan aktif mengajukan pertanyaan yang bersifat eksploratif agar data yang diperoleh semakin kaya dan komprehensif. Penerapan wawancara dilakukan terhadap berbagai pemangku kepentingan di lingkungan di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, antara lain kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, serta tata usaha.⁵⁷

3. Metode Dokumentasi

Proses pengumpulan pengorganisasian dan penyimpanan informasi atau data tertulis visual atau Audio mengenai suatu kegiatan peristiwa atau objek dokumentasi tujuannya untuk mencatat melacak dan mempertahankan informasi yang relevan untuk keperluan dokumentasi. Metode dokumentasi penelitian menggunakan alat penguat data yang di peroleh dari wawancara sehingga lebih mudah dipahami selain itu dokumentasi dapat di jadikan sebagai bukti fisik.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam suatu penelitian. Alat ini berkaitan langsung dengan metode pengumpulan data yang diterapkan. Misalnya, jika metode yang digunakan adalah wawancara mendalam (*depth interview*), maka instrumennya berupa pedoman wawancara yang bersifat terbuka atau tidak terstruktur. Jika metode yang digunakan adalah observasi, instrumennya berupa pedoman observasi yang juga bersifat terbuka dan tidak terstruktur. Sementara itu, jika pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, instrumennya bisa berupa format pustaka atau format dokumen yang relevan. Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan menggunakan instrumen ini, data dapat dikumpulkan. Ada perbedaan antara instrumen dalam penelitian kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, instrumen utama dalam pengumpulan data adalah manusia, yaitu peneliti itu sendiri atau orang lain yang membantu

⁵⁷ Haris Hediannyah, *Wawancara, observasi, dan focus groups, sebagai instrument penggalan data kualitatif*, (Jakarta, raja,grafindo, persada, 2013), h.136-137.

peneliti. Dalam penelitian kualitatif, peneliti mengumpulkan data dengan cara bertanya, mendengar, dan mencatat. Peneliti juga dapat melibatkan orang lain, yang disebut pewawancara, untuk membantu proses pengumpulan data.

G. Analisis Data

Menurut Sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵⁸

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun langkah-langkahnya, sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi.

2. Reduksi Data

Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting,

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D...*151

dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

3. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikan data. Dalam tahap penyajian data, peneliti mengorganisir dan menghubungkan data satu dengan yang lainnya. Dengan penyajian yang baik, data akan terstruktur dalam pola-pola yang jelas, sehingga menghasilkan informasi yang lebih konkret dan tervisualisasi. Hal ini bertujuan untuk memperjelas informasi agar lebih mudah dipahami oleh pembaca. Penyajian data dapat dilakukan tidak hanya dengan teks naratif, tetapi juga menggunakan grafik atau matriks untuk mempermudah pemahaman

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu proses merumuskan makna substantif dari hasil analisis. Kesimpulan ini dapat bersifat deskriptif maupun interpretatif, yang memungkinkan subjek atau objek penelitian yang sebelumnya kabur atau kurang terdefinisi menjadi lebih terang dan dapat dipahami secara komprehensif setelah dilakukan kajian mendalam.

H. Uji Keabsahan Data

Uji Keabsahan Data merupakan suatu prosedur metodologis yang ditujukan untuk menjamin validitas temuan penelitian, sekaligus memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

a. Kredibilitas

Aspek ini mengacu pada tingkat keandalan, keabsahan, serta legitimasi dari hasil penelitian maupun interpretasi yang dibangun melalui instrumen kualitatif. Upaya menjaga kredibilitas dilakukan dengan memastikan presisi dan konsistensi data yang dihimpun, serta

mengonfirmasi kesesuaiannya melalui perbandingan antara hasil observasi, wawancara, dan dokumen relevan.

b. Transferabilitas

Dimensi ini berkaitan dengan kemungkinan alih-terapan hasil penelitian, baik berupa temuan, interpretasi, maupun kesimpulan, pada konteks lain yang memiliki karakteristik serupa. Peneliti berupaya mengidentifikasi serta mengumpulkan fenomena yang relevan agar data yang diperoleh memiliki implikasi lebih luas di luar ruang lingkup penelitian asli.

c. Dependabilitas

Konsep ini menekankan pentingnya konsistensi proses penelitian sehingga hasil yang diperoleh tetap dapat dipercaya. Pengujian dependabilitas dilakukan dengan cara mereplikasi penelitian menggunakan data yang tersedia; apabila konteks dan hasilnya menunjukkan kesesuaian, maka reliabilitas penelitian dianggap terpenuhi.

d. Konfirmabilitas

Aspek ini menitikberatkan pada objektivitas data dengan menelusuri kembali bukti empiris yang sudah ada, menelaah keseluruhan informasi yang terkumpul, dan menyusunnya ke dalam laporan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, setiap kesimpulan yang dihasilkan benar-benar berakar pada data, bukan semata interpretasi subjektif peneliti.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Identitas SMA

Berikut ini penulis uraikan profil SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh berdasarkan laman website kemendikdasmen sesuai keterangan sebagai berikut:

Nama Sekolah	:	SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh
Alamat	:	Jl. Ujung Batee, No. 17, Seutui, Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116.
Kab/Kota	:	Kota Banda Aceh
Dokumen dan Perijinan Kementerian Pembina	:	Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
Naungan	:	Yayasan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Prov. Aceh
NPSN	:	10105407
NPYP	:	AK3816
Jenjang Akreditasi	:	A
Tahun didirikan	:	1960
No. SK Pendirian	:	1354/M/216
No. SK Operasional	:	421.3/DPMPSTSP/1160/2025
Luas Tanah	:	2.233 m ²
Bentuk Pendidikan	:	SMA
Jenjang Pendidikan	:	DIKMEN

Kategori Sekolah	:	Swasta
Email	:	smasmuhammadiyah1bna60@gmail.com
Website	:	https://smamusabna.sch.id/
Sumber Listrik	:	PLN

Source: Website Kemendikdasmen, dengan laman:

<https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id/tabs.php?npsn=10105407>

2. Visi dan Misi SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh

a. Visi

Mempersiapkan pemimpin masa depan bangsa yang berakhlakul karimah, berilmu pengetahuan, berdaya saing global, teknologi informasi dan komunikasi.

b. Misi

- 1) Meningkatkan Iman dan takwa (IMTAK) kepada seluruh warga SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan pengembangan diri secara aktif dan efisien untuk menciptakan keunggulan di bidang akademis, penggunaan Bahasa Inggris, Bahasa Arab, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, serta memiliki prestasi dalam kompetensi di bidang IPTEK, SAINS, olah raga dan seni.
- 3) Menanamkan nilai-nilai budi pekerti dan nilai-nilai luhur bangsa dengan mengaplikasikan baik disekolah, di rumah, maupun di masyarakat melalui Pengutan Pendidikan Karakter (PPK) yang terjadwal dalam kegiatan di sekolah.
- 4) Menciptakan kultur yang baik untuk terlaksananya tugas pokok dan fungsi dari masing-masing komponen sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.
- 5) Memberi kesempatan peserta didik seluas-luasnya, untuk meningkatkan kemampuan potensi dan bakat seoptimal mungkin melalui kegiatan intra dan ekstara kurkuler

- 6) Menciptakan dan mengaplikasikan kebijakan berwawasan lingkungan/ ramah lingkungan.

3. Daftar Nama Guru dan Tendik SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh

Adapun jumlah tenaga pengajar dan siswa di MAN 2 Banda Aceh dapat dilihat di tabel 4.1 berikut ini:

No	Nama Guru/Tendik	Status Kepegawaian	Jabatan/Tugas
1	Wildan Sani Rasyid, S.Pd.I., M.Ed	Non PNS	Kepala Sekolah
2	Akhwanto Muzain, S.Pd., M.A.	Non PNS	KA TU – Operator Sekolah
3	Rizka Khaira, S.Pd., M.Pd	Non PNS	Bendahara
4	Zul Hilmi, S.Sos	Non PNS	Guru
5	M. Farhan Maulana, S.Si, S.Ag	Non PNS	Guru
6	Raihan Ramadhan, S.H	Non PNS	Guru
7	Mariana, S.Ag (19760204 200504 2 002)	PNS	Guru
8	Fakhrizal, S.Pd	Non PNS	Guru
9	Cut Geih Mustika, S.H., M.Pd (19680726 200504 2 001)	PNS	Guru
10	Akhwanto Muzain, S.Pd., M.A.	Non PNS	Guru
11	Risma Wati, S.Pd	Non PNS	Guru

12	Riska Mauliza Putri, S.Pd	Non PNS	Guru
13	Ayu Mayurni, S.Pd	Non PNS	Guru
14	Geldy Suhendra, S.Pd	Non PNS	Guru
15	Muliana, S.Pd	Non PNS	Guru
16	Efi Yuniarti, S.Pd (19810920 200904 2 003)	PNS	Guru
17	Ahmad Agung Fauzan, S.Pd	Non PNS	Guru
18	Irmawati, S.Sos	Non PNS	Guru
19	Darmiati, S.Pd	Non PNS	Tendik (Staf TU)
20	Isdarwani, S.Pd	Non PNS	Guru
21	Rizqina Putri, S.IP	Non PNS	Tendik (Staf Perpustakaan)
22	Miftahul Riski, S.Ag	Non PNS	Guru

Source:

Dokumen Penelitian SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan rangkaian investigasi empiris yang dilakukan di lapangan, peneliti memperoleh sejumlah indikasi temuan yang relevan dengan kebutuhan data penelitian. Hasil penelitian ini diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan 5 informan yaitu: kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang

kurikulum, kepala tata usaha, dan dua orang guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh.

1. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kualitas di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh

Untuk menggali lebih mendalam strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu Bapak Wildan Sani Rasyid, S.Pd.I., M.Ed selaku kepala sekolah, Bapak Zul Hilmi, S.Sos selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, Bapak Akhwanto Muzain, S.Pd., M.A. selaku kepala tata usaha, Ibu Efi Yuniarti, S.Pd selaku guru dan Bapak M. Farhan Maulana, S.Si, S.Ag selaku guru.

a. Motivasi Guru

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Bagaimana cara bapak memotivasi guru agar terus meningkatkan kualitas pembelajaran?

Kepala Sekolah: “Pada awal semester setelah rapat kerja sekolah, sekolah mengundang expert, untuk meng-sharing pengalaman dan memberikan motivasi kepada guru. Tujuan utama dari mengundang expert tersebut untuk sharing pengalaman, memberikan motivasi, menjelaskan bagaimana menjadi guru yang baik, praktik-praktik terbaik, dan kegiatan ini biasanya kami lakukan di awal semester saat persekolahan belum dimulai, sebagai upaya untuk mempersiapkan guru dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan saya pribadi, melakukan pendekatan dengan memanggil guru-guru secara individual untuk menanyakan jika ada kendala atau masalah yang mungkin mereka hadapi, seperti penurunan motivasi. Dalam pertemuan tersebut, saya memberikan arahan dan dukungan agar mereka lebih termotivasi dan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Pendekatan ini diharapkan dapat membantu memulihkan semangat kerja guru sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal”.⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala sekolah menjelaskan bahwa di awal setiap semester, setelah rapat kerja sekolah, mereka mengundang

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

ahli untuk berbagi pengalaman dan memberikan motivasi kepada guru. Tujuannya adalah agar guru mendapat inspirasi tentang cara menjadi pendidik yang baik serta praktik terbaik dalam mengajar, sebagai persiapan sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan pendekatan personal dengan menemui guru satu persatu untuk mendiskusikan kendala atau masalah, terutama terkait penurunan motivasi. Dalam pertemuan tersebut, kepala sekolah memberikan arahan dan dukungan agar guru bisa lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Upaya apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan motivasi guru agar aktif dalam pengembangan kualitas guru?

Waka Kurikulum: “Untuk meningkatkan motivasi guru agar aktif dalam pengembangan kualitas guru, kami mengadakan berbagai kegiatan pelatihan khusus bagi guru. Kami berkolaborasi dengan dinas pendidikan untuk melaksanakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dalam pelatihan ini, guru-guru dilatih sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ampu. Beberapa waktu lalu, kami mengirim beberapa guru dari mata pelajaran Biologi, Bahasa Indonesia, Geografi dan Sejarah. Untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan. Kegiatan ini bertujuan agar guru dapat meningkatkan kompetensi dan semangat mereka dalam mengembangkan kualitas pembelajaran di sekolah”.⁶⁰

Selanjutnya peneliti bertanya kepada kepala tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Menurut pengamatan bapak bagaimana kepala sekolah memberikan dorongan atau motivasi kepada guru untuk pengembangan profesional?

Kepala TU: “Kepala sekolah memberikan arahan dalam rapat dan juga memotivasi guru serta tim yang ada di sekolah untuk memajukan sekolah. Motivasi yang diberikan bertujuan untuk membangkitkan semangat dan rasa tanggung jawab guru serta tim agar terus berinovasi dan bekerja lebih baik. Salah satu cara motivasi yang diterapkan adalah dengan memberikan penghargaan kepada

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

guru terbaik. Penghargaan ini tidak hanya menjadi bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai pendorong agar guru lain terdorong untuk meningkatkan prestasinya”.⁶¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi kepada ibu dalam menjalankan tugas mengajar?

Ibu Guru: “Kepala sekolah memberikan motivasi kepada saya dalam menjalankan tugas mengajar dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan sering menanyakan kondisi murid dan kelengkapan administrasi. Selain itu, beliau juga rutin memberikan informasi penting yang perlu kami ketahui. Kepala sekolah juga sering mengingatkan semua guru agar lebih mempersiapkan diri dengan baik sebelum mengajar di kelas. Dengan cara tersebut, kami terdorong untuk selalu meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja di sekolah”.⁶²

Selanjutnya peneliti bertanya kepada bapak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi kepada bapak dalam menjalankan tugas mengajar?

Pak Guru: “Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang harus menjadi teladan dan contoh bagi kita. Kepala sekolah juga sering memberikan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan kinerja, kualitas, serta semangat kepada kami. Kepala sekolah juga selalu mendampingi dan membimbing dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat penting untuk mendampingi dan mendukung guru dalam melaksanakan pekerjaan, serta memberikan motivasi yang diperlukan”.⁶³

Adapun hasil wawancara tersebut menunjukkan jawaban yang sejalan dengan pernyataan kepala sekolah. Hal ini memperkuat bahwa kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja. Kepala sekolah memberikan dukungan melalui pelatihan yang bekerjasama dengan dinas pendidikan, memantau kesiapan dan administrasi guru, serta rutin

⁶¹ Hasil wawancara dengan Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

⁶² Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁶³ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

memberikan informasi penting. Selain itu, kepala sekolah menjadi teladan, mendampingi dan membimbing guru dalam tugas, serta memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi dan dorongan untuk terus berinovasi dan berkinerja lebih baik. Semua upaya ini bertujuan membangkitkan semangat, tanggung jawab, dan kompetensi guru demi kemajuan sekolah.

b. Program pengembangan kompetensi guru

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Program pelatihan atau pengembangan apa saja yang telah bapak terapkan bagi guru di sekolah ini?

Kepala sekolah: “Program pelatihan yang kami terapkan untuk guru di sekolah berupa workshop yang berfokus pada pengembangan kualitas diri dan praktik mengajar yang efektif. Workshop ini bertujuan membantu para guru menjadi lebih profesional dengan meningkatkan kompetensi serta metode pengajaran mereka di kelas. Pelatihan ini juga dirancang untuk membekali guru dengan teknik pembelajaran terkini, strategi manajemen kelas, dan kemampuan berinteraksi dengan siswa secara lebih baik. Dengan demikian, kualitas pembelajaran di sekolah dapat meningkat secara signifikan dan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal dan sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku”.⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menjelaskan bahwa sekolah mengadakan workshop khusus untuk guru yang fokus pada pengembangan kompetensi dan metode mengajar yang efektif. Dalam peningkatan kualitas guru kepala sekolah harus mengambil kebijakan yaitu dengan cara peningkatan profesionalisme guru. Dengan pelatihan ini, kualitas pembelajaran di sekolah diharapkan meningkat dan guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal sesuai standar pendidikan.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana bapak selaku waka

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

kurikulum membantu kepala sekolah dalam merencanakan program pelatihan pengembangan kualitas guru?

Waka Kurikulum: “Sebagai waka kurikulum, saya membantu kepala sekolah dalam merencanakan program pengembangan kualitas guru dengan menginisiasi rapat kerja tahunan yang melibatkan kepala sekolah, wakil kesiswaan, wakil humas, dan guru mata pelajaran. Dalam rapat ini, saya menyusun draft awal program kerja yang kemudian didiskusikan bersama untuk disempurnakan. Setiap guru juga didorong untuk membuat program pengembangan sesuai bidangnya, seperti persiapan mengikuti lomba atau kompetisi yang dapat meningkatkan kualitas guru dan siswa. Selain itu, kami merencanakan pelatihan, seminar, dan workshop sebagai upaya peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan agar program ini berjalan efektif dan menyeluruh”.⁶⁵

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana tata usaha membantu pengelolaan program pelatihan bagi guru di sekolah ini?

Kepala TU: “Kami selaku pihak sekolah melakukan pelatihan terutama bagi para guru. sewaktu di awal tahun ajaran, kami mengadakan seminar dan workshop, bagian tata usaha bertanggung jawab dalam pengurusan administrasi, menyiapkan surat-menyurat, menata ruangan, serta mengorganisir panitia untuk memastikan kelancaran pelaksanaan seminar tersebut. Selain itu, kami juga menyiapkan konsumsi berupa snack dan minuman, serta perlengkapan pendukung seperti materi, fokus, layar tancap, spidol, dan peralatan lain yang diperlukan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan efektif, sehingga dapat memotivasi peserta didik untuk lebih aktif dan bersemangat dalam proses belajar mengajar”.⁶⁶

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah Ibu pernah mengikuti pelatihan atau workshop yang difasilitasi oleh sekolah? Bagaimana kualitas dan manfaatnya?

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

Ibu Guru: “Pernah sih, Baru-baru ini telah dilaksanakan pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat kota di SMA 9, semua guru mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang studi masing-masing. Selain itu, pihak sekolah juga pernah mengadakan workshop. Kegiatan seperti ini sangat penting karena selain meningkatkan kompetensi guru, juga membantu penyelarasan materi pembelajaran dengan standar evaluasi terkini, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih efektif dan terarah”.⁶⁷

Selanjutnya peneliti bertanya kepada bapak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah bapak pernah mengikuti pelatihan atau workshop yang difasilitasi oleh sekolah? Bagaimana kualitas dan manfaatnya?

Pak Guru: “Semua guru mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kami mengadakan workshop bersama Dr. Muzakir dengan tujuan agar para guru dapat menjadi lebih kreatif, inovatif, dan inspiratif dalam mengajar siswa. Karena saat ini siswa cenderung merasa bosan saat belajar, guru harus mampu menciptakan metode pembelajaran yang menarik dan tidak hanya mengandalkan ceramah, seperti pada pelajaran sejarah. Metode pengajaran yang beragam perlu diberikan agar siswa lebih mudah dalam memahami materi. Workshop yang kami ikuti bersama ini sangat berguna untuk membantu para guru meningkatkan kreativitas, inovasi, dan inspirasi dalam proses pembelajaran ke depannya”.⁶⁸

Adapun hasil wawancara tersebut menunjukkan jawaban yang sejalan dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah. Semua pihak menegaskan bahwa sekolah secara sistematis menyelenggarakan rapat kerja, pelatihan, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), workshop, dan seminar yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Fokusnya adalah pada pengembangan kualitas diri guru, peningkatan metode pengajaran yang inovatif dan efektif, serta penerapan teknik pembelajaran dan manajemen kelas terkini. Peran tata usaha dalam mendukung administrasi dan kelancaran kegiatan juga mendukung keberhasilan program pelatihan ini.

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

c. Supervisi dan bimbingan kepada guru

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Bagaimana Bapak melakukan supervisi terhadap guru dalam kegiatan pembelajaran?

Kepala sekolah: “Dalam melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran, kami rutin melakukan peninjauan dan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar. Beberapa waktu lalu, kami telah melaksanakan supervisi dan dari hasil evaluasi tersebut terlihat bahwa kualitas pembelajaran masih belum optimal karena masih banyak guru yang memiliki kekurangan dalam metode pengajaran maupun penguasaan materi. Untuk mengatasi hal ini, kami mengambil langkah dengan mendorong para guru mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi, baik yang dilakukan secara internal di sekolah maupun program eksternal yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan. Tujuannya adalah agar guru tidak berhenti belajar hanya setelah mengikuti satu pelatihan, melainkan terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan pendidikan saat ini. Dengan demikian, diharapkan mutu pembelajaran di sekolah dapat meningkat secara berkelanjutan”.⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menjelaskan bahwa supervisi pembelajaran dilakukan secara rutin untuk mengevaluasi kemampuan dan keterampilan mengajar guru. Hasil evaluasi menunjukkan masih ada kekurangan, terutama dalam metode dan penguasaan materi. Oleh karena itu, sekolah mendorong guru untuk terus mengikuti program pengembangan kompetensi, baik internal maupun eksternal, agar kemampuan dan pengetahuan mereka terus meningkat sesuai kebutuhan pendidikan.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana bapak dan kepala sekolah memastikan bahwa hasil supervisi dapat membantu meningkatkan kualitas guru dan memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas?

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

Waka kurikulum: “Kita pernah melaksanakan supervisi yang beberapa bulan yang lalu, dari hasil evaluasi dan juga hasil supervisi, masih banyak guru-guru kita kekurangan, maka dari itu kami menyimpulkan untuk mengikuti beberapa program yang kami sarankan, baik itu program internal maupun program eksternal yang dibuat oleh dinas pendidikan. Sehingga para-para guru ini tidak hanya berhenti ketika mereka telah tamat yang satu, tapi juga meningkatkan kapasitas keilmuan mereka dengan konteks kekinian, apalagi menggunakan artificial intelligence atau kecerdasan buatan, sehingga bagaimana para guru ini bisa menampakkan AI tersebut untuk mempermudah, baik itu membuat modul, membuat RPP, dan lain sebagainya”.⁷⁰

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah ada prosedur administrasi yang mendukung pelaksanaan supervisi guru oleh kepala sekolah?

Kepala TU: “Kami melakukan supervisi tahun lalu bersama pengawas dan guru senior. Kami menggunakan instrumen yang telah disepakati bersama antara pengawas, guru, dan supervisor. Dalam kegiatan ini, kami belajar untuk memperbanyak materi dan memperbaiki tata cara penyampaian pesan, mulai dari salam hingga penutup, serta bagaimana memberikan tugas pekerjaan rumah (PR) kepada siswa di masing-masing mata pelajaran. Guru yang bersangkutan diwajibkan menyiapkan satu laporan sebagai bagian dari supervisi tersebut. Selain itu, guru yang bertugas sebagai penguji juga melakukan penilaian terhadap hasil kerja siswa”.⁷¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Sejauh mana proses supervisi kepala sekolah membantu ibu dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja?

Ibu Guru: “Supervisi dari kepala sekolah sangat bermanfaat bagi kami para guru. Dengan adanya supervisi tersebut, kami menjadi lebih terarah dan lebih matang dalam mempersiapkan materi pengajaran serta menyiapkan siswa untuk belajar. Kami merasa sangat terbantu karena kepala sekolah selalu memantau

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁷¹ Hasil wawancara dengan Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

perkembangan kami, sehingga kami tidak merasa lepas kendali. Dengan begitu, kami menjadi lebih siap dalam menghadapi tantangan di kelas dan dapat meningkatkan kualitas pengajaran secara berkelanjutan”.⁷²

Selanjutnya peneliti bertanya kepada pak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Sejauh mana proses supervisi kepala sekolah membantu bapak dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja?

Pak Guru: “Sangat membantu, karena supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dalam bentuk pengamatan dan pengawasan, misalnya, melalui pelaksanaan rapat. Dalam rapat tersebut akan dipantau sejauh mana perkembangan guru berdasarkan laporan-laporan mengenai kegiatan yang terjadi di sekolah. Kepala sekolah selalu hadir dalam rapat untuk mengawasi tugas-tugas yang dilakukan oleh guru sekaligus menerima masukan atau saran dari para guru. Kegiatan ini penting untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai standar yang ditetapkan serta memberikan dukungan bagi guru dalam menghadapi tantangan di kelas”.⁷³

Adapun hasil wawancara tersebut menunjukkan keselarasan dengan pernyataan kepala sekolah. Hal ini memperkuat bahwa supervisi yang dilakukan bukan hanya sebagai formalitas, tetapi benar-benar dilakukan secara rutin dan sistematis untuk meningkatkan kompetensi guru. Kesamaan pandangan antara waka kurikulum, guru dan tata usaha menunjukkan supervisi dilaksanakan dengan melibatkan berbagai pihak serta menggunakan instrumen yang disepakati bersama. Selain itu, guru didorong untuk terus mengikuti program pengembangan kompetensi, baik internal maupun eksternal, guna meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan sesuai kebutuhan pendidikan terkini.

d. Kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional

⁷² Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁷³ Hasil wawancara dengan Guiru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menyelenggarakan pelatihan atau seminar untuk guru?

Kepala sekolah: “Upaya kami dalam menyelenggarakan pelatihan atau seminar untuk guru adalah dengan mengadakan rapat terlebih dahulu bersama para guru dan waka kurikulum. Dalam rapat tersebut, kami bersama-sama mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan para guru, khususnya aspek-aspek yang masih kurang atau perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil diskusi tersebut, kami menentukan jenis pelatihan yang paling relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru. Dengan demikian, pelatihan yang kami adakan benar-benar berfokus pada kebutuhan nyata para guru untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran. Selain itu, kami juga melakukan evaluasi setelah pelatihan untuk memastikan hasilnya dapat diterapkan secara efektif dalam proses belajar mengajar”.⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala sekolah menjelaskan bahwa pelatihan atau seminar untuk guru diawali dengan rapat bersama guru dan waka kurikulum untuk mengidentifikasi kebutuhan guru yang perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rapat, jenis pelatihan yang relevan dipilih agar fokus pada kebutuhan nyata guru. Setelah pelatihan, dilakukan evaluasi untuk memastikan hasilnya dapat diterapkan secara efektif dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana upaya bapak mengkoordinasikan kegiatan seminar dan apakah setelah pelatihan atau workshop dilakukan evaluasi untuk mengukur efektivitasnya?

Waka Kurikulum: “Saat ini, kami telah melaksanakan seminar dan workshop di awal semester yang dipandu oleh pemateri, beliau adalah seorang guru matematika yang juga memiliki gelar S3 dari Malaysia. Pelatihan ini berjalan dengan baik dan mendapat respon positif dari para guru. Namun, sampai saat ini kami belum menyusun instrumen evaluasi untuk mengukur hasil dan dampak dari pelatihan atau workshop tersebut. Kami juga berencana untuk mengembangkan instrumen evaluasi pasca pelatihan agar dapat

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

mengetahui sejauh mana peningkatan kompetensi guru serta efektivitas metode yang diberikan”.⁷⁵

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana proses administrasi dan dokumentasi kegiatan pelatihan guru di sekolah?

Kepala TU: “Proses administrasi dan dokumentasi dalam pelatihan guru di sekolah meliputi beberapa langkah penting agar pelatihan bisa berjalan dengan baik dan tercatat rapi. Sebelum pelatihan dimulai, sekolah mengadakan rapat bersama pihak-pihak terkait, seperti guru, wakil kurikulum, dan pengurus sekolah, untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diadakan, waktu pelaksanaannya, serta kebutuhan materi dan sarana yang diperlukan. Setelah itu, sekolah mengurus administrasi seperti membuat surat undangan, mengesahkan surat tugas untuk peserta dan pematery, serta menyusun jadwal pelatihan supaya semua berjalan teratur dan terorganisir”.⁷⁶

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Seberapa sering sekolah mengadakan kegiatan pengembangan profesional seperti seminar atau workshop?

Ibu Guru: “Kalau workshop yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan memang jarang diadakan secara langsung, namun saat ini sudah banyak kegiatan yang dilakukan secara daring melalui platform seperti ruang guru, dimana setiap guru memiliki aplikasi tersebut. Keikutsertaan dalam kegiatan tersebut kembali pada kesediaan guru untuk mengikuti atau tidak. Kalau saya pribadi, saya selalu mengikuti kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan informasi yang diperlukan saat ini. Biasanya, saya mengikuti kegiatan tersebut pada malam hari, baik berupa webinar, seminar, maupun pelatihan-pelatihan lainnya”.⁷⁷

Selanjutnya peneliti bertanya kepada bapak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Seberapa sering sekolah

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

mengadakan kegiatan pengembangan profesional seperti seminar atau workshop?

Pak Guru: “Sebenarnya, kegiatan workshop diadakan sekitar sekali dalam sebulan, meskipun waktunya tidak tetap dan tergantung momen yang ada. Misalnya, pada awal tahun ajaran lalu, kami mengadakan workshop. Selain itu, guru juga mengikuti kegiatan di luar sekolah. Untuk kegiatan rutin di sekolah, biasanya dalam satu semester diadakan sekitar tiga kali workshop sebagai upaya pengembangan guru. Sedangkan di luar sekolah, para guru juga terlibat dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti di Dinas Pendidikan”.⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara, jawaban dari wakil kepala kurikulum, guru, dan staf tata usaha sangat sejalan dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah. Bahwa pelaksanaan pelatihan guru di sekolah dirancang berdasarkan identifikasi kebutuhan melalui rapat bersama, diselenggarakan rutin baik secara tatap muka maupun daring, dan didukung oleh administrasi yang terorganisir. Meskipun evaluasi setelah pelatihan masih dikembangkan, pelatihan ini difokuskan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran guru secara efektif sesuai kebutuhan nyata mereka.

e. Upaya membangun komunikasi dan kerjasama dengan guru

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Bagaimana strategi Bapak dalam membangun komunikasi efektif dan kerjasama dengan guru untuk pengembangan kualitas guru?

Kepala Sekolah: "Kalau komunikasi itu bisa dilakukan dalam berbagai cara ya, Kalau memang konteksnya luas, biasanya kita sampaikan lewat rapat. Tapi kalau ingin membahas sesuatu yang lebih mendalam dan intens, saya memilih untuk berbicara langsung dengan guru-guru secara pribadi (face to face). Menurut saya, cara seperti ini jauh lebih efektif untuk memahami apa saja masalah yang mereka hadapi. Selain itu, ketika menyampaikan pesan secara

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

pribadi, rasanya lebih nyaman dan jelas, sehingga komunikasi jadi lebih lancar dan bermakna”.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menjelaskan bahwa komunikasi dengan guru dilakukan melalui rapat untuk topik yang bersifat umum. Namun, untuk pembahasan yang lebih mendalam dan persoalan khusus, kepala sekolah memilih berbicara langsung secara pribadi agar dapat memahami masalah guru dengan lebih baik dan menciptakan komunikasi yang lebih nyaman, jelas, dan efektif.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana peran Bapak dalam membangun komunikasi dan kerja sama dalam menyusun strategi pengembangan kualitas guru?

Waka Kurikulum: Kami diskusi bersama untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi guru melalui proses asesmen (pengumpulan analisis data). Setelah itu, kami melakukan evaluasi terhadap metode pengajaran yang digunakan dan merencanakan pelatihan yang melibatkan semua pihak agar strategi pembelajaran menjadi lebih menarik dan menyenangkan. Selain itu, saya juga mengamati bagaimana guru menyusun rancangan pembelajaran dan memberikan pendampingan agar rancangan tersebut lebih kreatif dan efektif dalam meningkatkan minat belajar siswa secara optimal”.⁸⁰

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah bapak selaku kepala tata usaha berperan dalam mendukung komunikasi antara kepala sekolah dan guru?

Kepala TU: “Komunikasi antara tata usaha (TU), kepala sekolah, dan guru sangat mendukung kelancaran program sekolah. Tata usaha berperan penting dalam menjembatani komunikasi terkait program yang harus dijalankan oleh guru dan waka kurikulum, termasuk penyediaan administrasi dan perlengkapan yang diperlukan. Contohnya, bagi guru yang mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG), sertifikasi, maupun program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Selain itu, tata usaha

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

menjaga komunikasi dengan para guru dan instansi terkait, bahkan dapat langsung berkoordinasi dengan cabang Dinas Pendidikan di Banda Aceh dan Aceh Besar untuk mengurus penerimaan kuota PPG maupun P3K”.⁸¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana peran kepala sekolah dalam menjalin komunikasi dan kerjasama dengan guru?

Ibu Guru: “Komunikasi berjalan dengan lancar, diiringi dengan kerjasama yang baik dan koordinasi yang erat dengan para guru. Informasi yang diterima oleh pimpinan atau staf harus disampaikan dengan jelas kepada guru agar mereka selalu mendapat update yang berguna. Dengan adanya informasi tersebut, guru akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat lebih terkontrol dalam menjalankan pekerjaannya”.⁸²

Selanjutnya peneliti bertanya kepada bapak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana peran kepala sekolah dalam menjalin komunikasi dan kerjasama dengan guru?

Pak Guru: “Secara pribadi, komunikasi dengan beliau sangat baik karena saya mendampingi beliau sebagai guru. Kami hampir setiap hari melakukan komunikasi intensif, membahas berbagai hal terkait sekolah, terutama mengenai amanah tugas dan pengelolaan asrama. Komunikasi ini tidak hanya soal urusan sekolah secara umum, tetapi juga membahas secara khusus mengenai anak-anak yang tinggal di asrama, terutama dalam hal pengembangan tahfiz yang harus dijaga dan didampingi dengan baik”.⁸³

Berdasarkan keempat hasil wawancara menyimpulkan bahwa komunikasi dan kerja sama di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh berjalan efektif dan komprehensif, dengan kepala sekolah mengatur komunikasi sesuai kebutuhan rapat untuk hal umum dan tatap muka pribadi untuk persoalan mendalam. Waka kurikulum, guru, dan tata usaha secara aktif mendukung komunikasi ini melalui diskusi, evaluasi,

⁸¹ Hasil wawancara dengan Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

⁸² Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁸³ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

koordinasi, dan pendampingan, sehingga pengembangan kualitas guru dapat terlaksana dengan baik dan selaras dengan strategi kepala sekolah.

2. Hambatan dalam Pengembangan Kualitas Guru di SMAS

Muhammadiyah 1 Banda Aceh

Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru, maka peneliti melakukan wawancara di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh. Subjek yang peneliti libatkan dalam wawancara ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum, tata usaha dan guru.

a. Hambatan internal guru

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Kendala apa yang sering bapak temui dari sisi guru dalam upaya pengembangan kualitas?

Kepala Sekolah: "Kendala dalam kualitas pendidikan itu dimana-mana ada kendala, salah satu kendala disekolah ini yaitu kualitas guru, kita disini kekurangan guru. Guru di sekolah ini hanya berjumlah 23 orang guru, kami menemukan sedikit masalah rendahnya kualitas sumberdaya manusia kurangnya kesadaran guru dalam menegakkan kedisiplinan. Kendala pengembangan kualitas guru di sekolah ini, menurut saya, kelemahan utama terletak pada kedisiplinan dan kurangnya total jam kerja guru di sekolah. Keterbatasan waktu menjadi masalah sehingga guru tidak totalitas dalam melakukan pembelajaran dengan waktu yang sangat terbatas. Tidak kedisiplinan guru itu dikarenakan di sekolah ini rata-rata gurunya itu masih berstatus honorer, yang tidak hanya mengajar di SMA ini tetapi juga di beberapa sekolah lainnya, makanya terkadang guru tersebut datang terlambat dan waktu belajarpun terbatas."⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menjelaskan bahwa hambatan utama dalam pengembangan kualitas guru adalah keterbatasan waktu, karena guru hanya hadir saat mengajar sehingga kesempatan untuk pengembangan profesional di luar jam pelajaran terbatas. Jika guru dapat berada di sekolah lebih lama, waktu tambahan tersebut bisa

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

digunakan untuk pengembangan diri serta pengawasan dan penilaian yang lebih efektif.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Menurut bapak hambatan apa yang paling sering dialami kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru?

Waka Kurikulum: “Banyak sekali hambatan yang kami alami. Pertama, kami kekurangan sumber daya manusia (SDM), di mana guru kami masih berstatus guru honorer, yang tidak hanya mengajar di SMA ini tetapi juga di beberapa sekolah lainnya. Kedua, terdapat hambatan terkait fasilitas, karena kami memiliki fasilitas yang sangat minim dan tidak memadai, kondisi ini tentu berpengaruh negatif terhadap proses pengembangan kualitas belajar mengajar. Selanjutnya, hambatan lain adalah kurangnya koordinasi dengan orang tua wali siswa dan juga kurangnya koordinasi dengan pihak yayasan. Meskipun pihak yayasan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu sekolah, satuan mutu, dan kurikulum, tantangan-tantangan tersebut masih sulit diatasi sepenuhnya. Perlu adanya perbaikan yang lebih menyeluruh, baik dalam hal peningkatan kapasitas guru, pengembangan sarana prasarana, maupun komunikasi yang lebih intensif dengan semua pihak terkait agar hambatan-hambatan ini dapat dikurangi secara signifikan”.⁸⁵

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah ada kendala yang menghambat pengembangan kualitas?

Kepala TU: “Kendala yang kami hadapi cukup banyak karena kondisi fisik sekolah masih belum memenuhi standar. Contohnya, kami belum memiliki laboratorium yang memadai untuk mata pelajaran biologi, kimia, dan fisika, karena di sekolah ini tergabung dua jenjang yaitu SMA dan SMK. Selain itu, kekurangan buku di perpustakaan juga menjadi masalah, baik buku pelajaran maupun buku umum seperti buku agama dan lainnya di luar mata pelajaran. Hal ini membuat siswa merasa bosan karena harus membaca koleksi yang itu-itu saja. Masalah lain adalah perpustakaan belum bisa menjadi pusat minat baca yang efektif. Kondisi fisik ruangan juga

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

kurang mendukung karena banyak kursi yang sudah rusak dan tidak layak digunakan”.⁸⁶

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apa tantangan pribadi Ibu dalam meningkatkan kompetensi mengajar?

Ibu Guru: “Saya menghadapi tantangan terkait keterbatasan waktu. Mengingat kesibukan saya yang cukup padat sebagai pengajar dan juga harus mengurus persiapan data-data sekolah, saya merasa perlu upaya ekstra untuk menjalankan kompetensi yang saya miliki secara optimal. Kondisi ini mendorong saya untuk lebih aktif mencari sumber informasi dari luar, baik melalui pencarian di sosial media maupun berdiskusi dengan rekan-rekan, agar bisa memperkaya pengetahuan dan mendapatkan data yang lebih lengkap untuk menunjang tugas saya”.⁸⁷

Selanjutnya peneliti bertanya kepada bapak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apa tantangan pribadi Ibu dalam meningkatkan kompetensi mengajar?

Pak Guru: “Alhamdulillah, sejauh ini saya merasa tantangan dan hambatan yang saya hadapi tidak terlalu berat. Waktu yang diberikan lumayan cukup sehingga saya bisa mengatur antara waktu untuk mengajar dan waktu untuk belajar. Selain itu, kembali lagi kepada diri guru itu sendiri untuk mengatur waktunya di sekolah maupun diluar sekolah”.⁸⁸

Adapun pernyataan dari kepala sekolah, waka kurikulum, tata usaha dan guru, yaitu Pengembangan kualitas guru di sekolah ini menghadapi beberapa hambatan utama pengembangan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, mencakup keterbatasan waktu dan ketidaksiplinan akibat status guru honorer yang mengajar di multiple sekolah sehingga kurang totalitas, kekurangan sumber daya, kurangnya fasilitas seperti laboratorium, perpustakaan terbatas, dan prasarana rusak. Kendala lain adalah kurangnya koordinasi yang efektif dengan orang tua

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

siswa dan pihak yayasan, sehingga program peningkatan mutu dan pengembangan guru tidak berjalan optimal. Secara keseluruhan, perbaikan menyeluruh diperlukan untuk meningkatkan kapasitas guru, sarana prasarana, dan komunikasi dengan semua pihak terkait.

b. Sarana dan Prasarana

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Apakah ada hambatan terkait sarana prasarana yang mempengaruhi pengembangan kualitas guru?

Kepala Sekolah: "Fasilitas di kelas saat ini masih sangat terbatas. Saat ini sedang dilakukan proses pembangunan yang diharapkan bisa membuat fasilitas menjadi lebih memadai di masa mendatang. Keterbatasan fasilitas ini tentu menjadi tantangan dalam mengoptimalkan proses belajar mengajar, terutama ketika teknologi digital sudah mulai banyak digunakan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Namun untuk sementara, kondisi fasilitas di kelas masih sama seperti sekolah-sekolah lain pada umumnya. Belum ada digitalisasi pembelajaran, seperti penggunaan TV atau layar tancap di dalam kelas yang sebenarnya kami harapkan bisa ada. Jadi, saat ini kelas masih menggunakan perlengkapan standar seperti kelas biasa di sekolah lainnya".⁸⁹

Kepala sekolah menjelaskan bahwa fasilitas kelas saat ini masih sangat terbatas dan sedang dalam proses pembangunan untuk meningkatkan kelengkapannya di masa depan. Keterbatasan ini menjadi tantangan dalam mengoptimalkan pembelajaran, terutama dengan semakin berkembangnya teknologi digital yang belum dapat diterapkan di kelas karena belum tersedia sarana seperti TV atau layar tancap. Saat ini, kondisi fasilitas kelas masih menggunakan perlengkapan standar seperti umumnya di sekolah lain.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah ada hambatan terkait ketersediaan fasilitas pendukung lain yang mempengaruhi kualitas guru?

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

Waka Kurikulum: “Hambatan yang kami hadapi saat ini, sekolah sedang dalam proses pembangunan kelas baru. Selain itu, sarana dan prasarana yang tersedia juga masih terbatas sehingga menghambat pembelajaran guru dan siswa. Fasilitas dasar seperti ruang kelas, kursi, meja, serta peralatan pendukung seperti laptop dan komputer masih sangat minim jumlahnya. Kondisi ini tentu berpengaruh negatif terhadap proses pengembangan kualitas belajar mengajar, baik bagi guru maupun siswa. Tanpa sarana yang memadai, guru kesulitan dalam menyampaikan materi secara efektif, sedangkan siswa juga terbatas dalam mengakses sumber belajar yang dibutuhkan. Hal ini menghambat optimalisasi pembelajaran serta pencapaian hasil belajar yang maksimal”.⁹⁰

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Sejauh mana sarana prasarana mendukung program pengembangan kualitas guru?

Kepala TU: “Saat ini, kami mengoptimalkan asesmen yang tersedia di sekolah dengan cara apa adanya untuk mendukung pengembangan sekolah, khususnya peningkatan kualitas guru. Kami membentuk komunitas belajar untuk setiap mata pelajaran sebagai wadah pengembangan profesional guru. Komunitas belajar ini diinisiasi oleh dinas pendidikan dan menjadi ruang bagi para guru untuk saling berdiskusi dan berbagi pengalaman. Misalnya, guru bahasa Indonesia berkumpul setiap hari Rabu pukul 10 di sekolah atau di tempat lain untuk bersama-sama membahas perkembangan siswa dan metode mengajar yang efektif. Dengan adanya komunitas ini, diharapkan para guru dapat terus meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran di sekolah secara berkelanjutan”.⁹¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana fasilitas sekolah mendukung pembelajaran dan pengembangan diri guru?

Ibu Guru: “Fasilitas di sekolah saat ini masih sangat terbatas, dan sekarang sekolah sedang ada proses pembangunan dan renovasi. Tapi terkadang kami kesulitan dan terganggu dalam menyampaikan materi secara efektif, sedangkan siswa juga terbatas dalam mengakses sumber belajar yang dibutuhkan. Syukurnya sekolah ini memiliki infocus. Namun, ini kembali lagi kepada gurunya dalam kemampuan dan kesiapan untuk memanfaatkan fasilitas. Jika guru

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁹¹ Hasil wawancara dengan Tata Usaha di sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 24 September 2025

menunjukkan inisiatif dan kemauan untuk memanfaatkan fasilitas tersebut secara maksimal, proses belajar mengajar dapat berjalan lebih baik”.⁹²

Selanjutnya peneliti bertanya kepada bapak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana fasilitas sekolah mendukung pembelajaran dan pengembangan diri guru?

Pak Guru: “Fasilitas yang diberikan oleh sekolah memang masih belum terpenuhi. Namun sejauh ini terus mengalami perkembangan yang positif dan sekarang sekolah lagi ada pembangunan dan beberapa renovasi. Alhamdulillah, fasilitas di sekolah pelan-pelan dapat memenuhi kebutuhan para siswa, khususnya dalam menunjang proses pembelajaran dan aktivitas belajar. Terpenuhinya fasilitas ini sangat penting agar anak-anak dapat belajar dengan nyaman dan efektif.”⁹³

Adapun pernyataan tersebut sejalan dengan penyampaian kepala sekolah, waka kurikulum, tata usaha dan guru mengenai pengelolaan fasilitas dan sarana pendukung di sekolah ini menunjukkan perkembangan positif meskipun masih menghadapi berbagai kendala. Kepala sekolah menyampaikan bahwa fasilitas kelas saat ini masih terbatas dan sedang dibangun untuk meningkatkan kualitasnya di masa mendatang, sehingga integrasi teknologi digital dalam pembelajaran belum optimal. Waka Kurikulum menambahkan bahwa keterbatasan sarana seperti ruang kelas, kursi, meja, serta perangkat teknologi berdampak negatif pada efektivitas pembelajaran, karena guru kesulitan menyampaikan materi dan siswa terbatas dalam mengakses sumber belajar. Di sisi lain, guru menyatakan fasilitas seperti laboratorium, perpustakaan, dan akses internet sudah tersedia dan dapat menunjang pembelajaran apabila dimanfaatkan secara maksimal dengan inisiatif dari guru sendiri. Tata usaha turut mendukung peningkatan kualitas guru melalui pembentukan komunitas belajar yang menjadi wadah bagi guru untuk berdiskusi dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan,

⁹² Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁹³ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

sehingga diharapkan proses peningkatan mutu pendidikan di sekolah dapat berjalan efektif dan berkesinambungan.

b. Hambatan manajemen sekolah

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Apakah ada strategi khusus yang bapak terapkan untuk meminimalkan dampak kendala anggaran, waktu dan birokrasi dalam mengembangkan kualitas guru?

Kepala Sekolah: "Strategi yang saya terapkan untuk mengatasi kendala anggaran waktu dan birokrasi dalam pengembangan kualitas guru adalah dengan melakukan rapat awal tahun atau sebelum semester dimulai. Kami memperkirakan semua kebutuhan yang dapat dibiayai melalui dana BOS maupun non-BOS. Seluruh kebutuhan tersebut kami susun dan rencanakan secara menyeluruh di awal semester agar dapat meminimalkan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan, seperti keterlambatan dalam pencairan dana dan proses administrasi. Jadi semua itu kita rencanakan di awal untuk mengelola anggaran menjadi lebih teratur dan efisien, sehingga program pengembangan guru dapat berjalan lancar dan sesuai jadwal serta memperlancar koordinasi antar tim pengelola sehingga kendala birokrasi dapat diminimalkan".⁹⁴

Kepala sekolah mengatasi kendala anggaran, waktu, dan birokrasi dalam pengembangan kualitas guru dengan merencanakan kebutuhan pembiayaan secara menyeluruh melalui rapat di awal tahun atau sebelum semester berjalan. Dengan perencanaan ini, pengelolaan dana BOS dan non-BOS menjadi lebih teratur dan efisien, sehingga pelaksanaan program pengembangan guru dapat berlangsung lancar sesuai jadwal dan koordinasi antar tim pengelola dapat berjalan lebih efektif, sehingga hambatan birokrasi dapat diminimalkan.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah ada kendala administratif atau birokrasi mempengaruhi pengembangan profesional guru? Bagaimana peran bapak dalam menangani kendala tersebut?

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Agustus 2025

Waka Kurikulum: “Karena adanya perubahan administrasi yang cukup mendadak dari pihak dinas pendidikan, seringkali para guru kurang memperoleh informasi yang memadai. Strategi yang saya terapkan bersama kepala sekolah dan operator sekolah adalah melakukan koordinasi secara intensif. Kami melibatkan operator untuk memberikan sosialisasi kepada para guru mengenai hal-hal yang perlu dipersiapkan termasuk terkait pengembangan kualitas guru. Dengan demikian, operator berperan sebagai ujung tombak administrasi sekaligus sumber informasi tercepat, terutama yang berkaitan dengan data pada sistem layanan pendidikan seperti dapodik”.⁹⁵

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Hambatan administratif apa yang muncul dalam mendukung program pengembangan kualitas guru?

Kepala TU: “Hambatan yang sering dihadapi adalah keterbatasan dana untuk melakukan kegiatan peningkatan kualitas. Kami berfokus pada pengembangan sekolah agar mutu pembelajaran berjalan dengan baik. Namun, karena kami menggunakan dana BOS dan dana tersebut tidak mencukupi untuk melaksanakan program yang berskala signifikan, sebagian dana harus dialokasikan untuk kebutuhan sarana dan prasarana, mulai dari spidol, penghapus, tinta, hingga perbaikan kecil di ruang kelas. Kondisi ini menyebabkan program-program sekolah sering kali terbengkalai. Oleh karena itu, kami bekerja sama dengan lembaga non-profit untuk menjalankan program-program seperti sosialisasi mengenai lingkungan”.⁹⁶

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah beban kerja dan waktu mengajar mempengaruhi kesempatan ibu dalam mengembangkan kualitas diri guru?

Ibu Guru: “Sebenarnya, waktu mengajar tidak berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi diri. Karena kompetensi dapat dikembangkan tidak hanya di sekolah, tetapi juga di luar sekolah. Contohnya, pelatihan secara online adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas diri. Jadi, waktu mengajar dan kesempatan

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

untuk mengembangkan kemampuan tetap bisa berjalan secara terpisah karena keduanya memiliki jadwal yang berbeda”.⁹⁷

Selanjutnya peneliti bertanya kepada bapak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah beban kerja dan waktu mengajar mempengaruhi kesempatan diri bapak dalam mengembangkan kualitas guru?

Pak Guru: “Waktu mengajar tidak menghambat kesempatan saya untuk mengembangkan kompetensi. Waktu yang disediakan di sekolah sudah cukup, mulai dari pagi hingga sore hari. Selain waktu mengajar, saya juga memiliki waktu luang yang cukup untuk mengembangkan potensi diri, misalnya dengan mengakses internet, membaca buku, dan melakukan kegiatan lain yang mendukung peningkatan kemampuan”.⁹⁸

Dalam mengatasi berbagai kendala pengembangan kualitas guru, kepala sekolah menerapkan strategi perencanaan menyeluruh melalui rapat awal tahun untuk memperkirakan kebutuhan dana BOS dan non-BOS guna meminimalkan hambatan administrasi dan keterlambatan pencairan dana. Waka Kurikulum menambahkan pentingnya koordinasi intensif bersama operator sekolah untuk memastikan guru mendapatkan informasi yang cepat dan akurat terkait administrasi dan pengembangan kualitas, terutama melalui sosialisasi penggunaan sistem layanan pendidikan seperti dapodik. Sementara itu, guru-guru berpendapat bahwa waktu mengajar tidak menjadi hambatan dalam pengembangan kompetensi karena pelatihan dapat dilakukan baik di dalam maupun di luar sekolah, termasuk melalui pelatihan online dan pemanfaatan waktu luang untuk belajar secara mandiri. Namun, tata usaha mengungkapkan kendala keterbatasan dana, di mana alokasi dana BOS yang terbatas harus dibagi antara kebutuhan sarana-prasarana dan program pengembangan guru, sehingga sering kali program pembelajaran yang signifikan terhambat. Untuk mengatasi hal ini, sekolah menggandeng

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

⁹⁸ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

lembaga non-profit sebagai mitra dalam menjalankan beberapa program pengembangan seperti sosialisasi lingkungan.

c. Pengaruh faktor eksternal

Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, yaitu: Bagaimana bapak bekerjasama dengan pihak luar dalam mengatasi kendala pengembangan kualitas guru?

Kepala Sekolah: "Kami bekerja sama dengan pengawas sekolah yang rutin melakukan kunjungan. Selain pengawas, di Kepala Cabang Dinas Pendidikan (KACAPDIN) juga diadakan pelatihan-pelatihan tertentu. Selain itu, KACAPDIN memiliki komunitas Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) yang merupakan wadah profesi kami sebagai kepala sekolah, yang menyelenggarakan pertemuan dan musyawarah kerja. Dalam forum tersebut, para kepala sekolah bertugas mengidentifikasi kelemahan yang ada di sekolah masing-masing, kemudian memberikan solusi dan menyusun pelatihan. Contohnya, jika terdapat masalah terkait kualitas guru dalam hal metode pembelajaran, maka para kepala sekolah sepakat untuk mengantisipasi hal tersebut dengan menyelenggarakan pelatihan yang sesuai".⁹⁹

Kepala sekolah menyatakan bahwa, Ia menjalin kerja sama dengan pengawas sekolah yang secara rutin melakukan kunjungan ke sekolah untuk memastikan proses pembelajaran berjalan optimal. Dalam forum ini, kepala sekolah bersama-sama membahas berbagai permasalahan yang dihadapi, mengidentifikasi kekurangan, dan merancang solusi serta pelatihan yang sesuai. Sebagai contoh, jika ditemukan masalah terkait metode pembelajaran yang kurang efektif, mereka sepakat untuk menyelenggarakan pelatihan guna memperbaiki kualitas pengajaran.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada waka kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana manajemen sekolah mengatasi resistensi terhadap perubahan kurikulum atau metode pengajaran?

⁹⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

Waka Kurikulum: “Kami terus menyesuaikan diri dengan mempelajari kurikulum terbaru yang diterapkan saat ini. Kalau tahun ini, ada sebuah metode pembelajaran yang disebut dengan *deep learning*, yang diperkenalkan oleh Kementerian Didiknas. Metode ini menekankan pemahaman yang mendalam terhadap materi pelajaran, bukan sekadar menghafal, sehingga siswa dapat benar-benar menguasai konsep dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Kami berusaha mempelajari metode ini agar dapat diterapkan secara efektif dalam proses belajar-mengajar, sehingga kualitas pembelajaran dan kompetensi siswa dapat meningkat secara signifikan.”¹⁰⁰

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tata usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Apakah faktor eksternal berdampak pada upaya pengembangan kualitas guru di sekolah?

Kepala TU: “Jika dilihat dari faktor eksternal masih menjadi pertimbangan, karena kami masih dalam proses pembenahan sekolah secara menyeluruh dari hulu ke hilir, mulai dari guru, murid, siswa, bangunan, dan sebagainya. Kadangkala faktor eksternal itu terkait dengan pengawas, yang terkadang mereka meminta agar sesuai dengan aturan pemerintah. Namun, fokus kami adalah pada pengembangan sekolah, khususnya meningkatkan kualitas guru dan memperbaiki sarana sekolah agar mutu pendidikan dapat berjalan dengan baik”.¹⁰¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana dukungan pihak luar atau lingkungan sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas mengajar guru?

Ibu Guru: “Tentunya ada upaya untuk meningkatkan kualitas, salah satunya misalnya Kepala Cabang Dinas Pendidikan (Kacapdin), saat itu mereka sedang membuka persiapan Tes Kemampuan Akademik (TKA). Hal tersebut merupakan salah satu bentuk fasilitas yang disiapkan oleh pihak Kacapdin untuk peserta didik. Kami sendiri di sekolah juga melakukan berbagai persiapan tersebut dan tentu saja berkoordinasi dengan dinas-dinas terkait untuk pengembangan TKA ke depannya. Karena anak-anak didik nantinya akan dibimbing

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

untuk menentukan arah melanjutkan pendidikan mereka. Oleh karena itu, koordinasi antara sekolah dan dinas harus terjalin agar saling membantu dan berkesinambungan”.¹⁰²

Selanjutnya peneliti bertanya kepada bapak guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengenai: Bagaimana dukungan pihak luar dan lingkungan sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas mengajar guru?

Pak Guru: “Untuk dukungan dari pihak luar dan lingkungan sekolah sangat penting. Pada awal tahun ajaran kemarin, sekolah mengadakan workshop sebagai salah satu kegiatan pengembangan guru yang rutin dilakukan. Selain itu, guru-guru juga mengikuti berbagai kegiatan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun dalam naungan Muhammadiyah. Sekolah ini juga terkadang mengadakan workshop dalam per semester untuk meningkatkan kompetensi guru”.¹⁰³

Adapun pernyataan dari kepala sekolah dan seluruh pemangku sekolah menjalin kerja sama erat dengan pengawas sekolah dan Kepala Cabang Dinas Pendidikan (kacapdin) yang secara rutin menyelenggarakan pelatihan serta membentuk komunitas Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) sebagai forum profesional untuk mengidentifikasi masalah dan merumuskan solusi, khususnya dalam peningkatan kualitas guru melalui penyelenggaraan pelatihan yang relevan. Waka Kurikulum menyampaikan bahwa pihak sekolah secara aktif menyesuaikan diri dengan kurikulum terbaru, seperti penerapan metode pembelajaran deep learning yang menekankan pemahaman konseptual mendalam agar siswa mampu menguasai dan menerapkan materi pembelajaran secara aplikatif. Guru mengemukakan pentingnya dukungan dari KACAPDIN dan dinas terkait, terutama dalam persiapan Tes Kemampuan Akademik (TKA) yang dilakukan secara terkoordinasi sebagai upaya membimbing siswa dalam menentukan arah pendidikan lanjutan. Selain itu, sekolah secara berkala

¹⁰² Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 06 Oktober 2025

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh, pada hari senin, 22 September 2025

mengadakan workshop pengembangan guru setiap semester dan mendorong partisipasi guru dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun organisasi Muhammadiyah guna meningkatkan kompetensi profesional. Tata usaha menambahkan bahwa meskipun faktor eksternal, seperti tuntutan pengawas terkait kepatuhan pada regulasi pemerintah, kerap menjadi tantangan, fokus utama sekolah terletak pada upaya pembenahan menyeluruh mulai dari peningkatan kualitas sumber daya manusia hingga perbaikan sarana prasarana, dengan tujuan utama meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan sejumlah pemangku kepentingan di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh meliputi unsur kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, guru serta tata usaha dapat dirumuskan uraian dan hasil analisis mengenai strategi kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru di satuan pendidikan tersebut, yang meliputi: Apa saja strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh? dan Apa saja hambatan yang dialami kepala sekolah dalam upaya pengembangan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh?

1. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kualitas di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh. Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh sudah efektif/sedang berjalan. Berbagai strategi telah ditempuh oleh kepala sekolah dalam meningkatkan pembelajaran. Hal pertama yang di tempuh oleh kepala sekolah dalam pengembangan kualitas yaitu peningkatan kualitas mengajar guru atau yang disebut peningkatan profesionalisme guru dan memberikan dukungan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

E.Mulyasa dalam bukunya menjelaskan bahwa: “Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu dalam sebuah sekolah adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang dilaksanakan di sekolah yang dipimpinnya”.¹⁰⁴

Abdul Hadis (2010) menyebutkan dalam bukunya manajemen mutu pendidikan bahwa: “Untuk meningkatkan profesionalisme guru di institusi pendidikan, meningkatkan motivasi kerja, kinerja atau produktivitas kerja, dan pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru sangat diperlukan. Selain itu juga diperlukan pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu guru dan mutu pendidikan”.¹⁰⁵

Simarmata (dalam Nur Amaliyah Hanum, 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu usaha dalam mendorong, menggerakkan seseorang atau kelompok tertentu agar dapat melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang guru seharusnya mempunyai motivasi diri dalam mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Apabila seorang guru mempunyai motivasi tinggi dalam mengajar maka otomatis potensi yang ada di dalam diri guru akan semaksimal mungkin dikeluarkan. Motivasi dapat muncul dari dalam diri guru itu sendiri, tetapi

¹⁰⁴ E. Mulyasa. 2011. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:Bumi Aksara), hlm. 181

¹⁰⁵ Abdul Hadis. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung:Alfabeta), hlm. 7

banyak diantaranya motivasi dapat muncul apabila didorong dari luar seperti dari guru lain atau dari kepala sekolah.¹⁰⁶

Hal kedua yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh yaitu dengan mengoptimalkan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah. Perkembangan ilmu pengetahuan pada diri seseorang juga di pengaruhi oleh fasilitas yang ada pada dirinya dan lingkungannya. Hal ini dijelaskan berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 tahun 2003 tentang sarana dan prasarana pendidikan pasal 45 ayat 1 berbunyi “Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik”. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hasbullah (dalam Nurmayuli, 2020), menyatakan bahwa fasilitas dalam pendidikan adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan pendidikan tertentu. Fasilitas ini berupa sarana dan prasarana pendukung dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.¹⁰⁷

Strategi ketiga yaitu melakukan supervisi secara rutin yang dilaksanakan setiap minggunya, yang dinilai oleh kepala sekolah dalam melakukan supervisi yaitu perangkat pembelajaran, teknik mengajar guru, sarana yang digunakan dan materi-materi yang disampaikan. Hal ini juga dijelaskan oleh Hendiyat Soetopo dalam bukunya kepemimpinan dan supervisi pendidikan bahwa: “Supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan

¹⁰⁶ Hanum, Supriyanto, and Timan, “*Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar.*” *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan* Volume 29, No. 1, 2020, hlm. 38 - 50.

¹⁰⁷ Nurmayuli, “*Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru.*” *Jurnal Penelitian Sosial Agama* Vol. 5 No. 1 2020.

pendidikan, bahan- bahan pengajaran, metode mengajar dan evaluasi pengajaran”.¹⁰⁸

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Glickman bahwa Supervisi Akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Upaya membantu guru-guru dalam mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Seperti halnya penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran.¹⁰⁹ Sedangkan Supervisi Administrasi adalah sebagai ilmu yang berkenaan dengan cara-cara perataan Sumber Daya Pendidikan yaitu Manusia (guru, murid, dan staf sekolah), kurikulum, dan fasilitas fisik agar memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan pendidikan.¹¹⁰

E. Mulyasa menyatakan strategi kepala sekolah melalui supervisi akademik memberdayakan guru untuk proses pembelajaran berkualitas, lancar, dan produktif, serta mendorong pendidikan formal hingga S1 bagi guru. Rasionalnya adalah kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, inovator, dan supervisor harus menerapkan kepemimpinan sesuai kedewasaan guru untuk tujuan efektif.¹¹¹

Stretegi lainnya yang dilakukan kepala sekolah yaitu menjalin hubungan yang harmonis dengan peserta didik, guru, maupun dengan masyarakat luas. Hal ini juga dijelaskan oleh Wahjosumidjo (2020) dalam bukunya kepemimpinan kepala sekolah yang bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan menentukan sebagai satu kekuatan atau kewibawaan didalam menghimpun dan menggerakkan segala sumber daya didalam kerja sama dengan masyarakat pendidikan yang lebih luas, serta

¹⁰⁸ Hendiyat soetopo. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Malang:Bina Aksara), hlm. 39.

¹⁰⁹ Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, *Metode dan Teknik Supervisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 56.

¹¹⁰ Siti Nurlatifah, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sd Negeri Semen 02 Blitar,” *PROPHETIK: Jurnal Kajian Keislaman* 1, no. 1 (2024): 100–115.

¹¹¹ Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter* (Remaja Rosdakarya.)

untuk memperoleh berbagai dukungan informasi berbagai lembaga dan dukungan politis dari segenap jajaran aparat pendidikan.¹¹²

Beberapa guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh mengikuti pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai wadah untuk memfasilitasi musyawarah dan kolaborasi antar guru mata pelajaran tertentu. MGMP menjadi salah satu lembaga peningkatan kompetensi guru yang bermanfaat bagi peningkatan pemahaman guru terhadap kurikulum serta peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Muhajirin (dalam Ardheila et al., 2024) yang menyatakan bahwa Musyawarah Guru Mata (MGMP) bermanfaat bagi peningkatan kompetensi guru. Program ini diperlukan untuk memastikan bahwa semua staf terlibat dalam pengembangan dan peningkatan kemampuan guna mengikuti perkembangan terkini di dunia pendidikan.¹¹³

Kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh menerapkan strategi dengan mengadakan jenis pelatihan atau workshop sebagai upaya untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah dalam hal ini secara terus menerus memastikan adanya berbagai pelatihan dan pengembangan kualitas guru karena pengetahuan semakin maju dan berkembang. Hal ini didukung dengan adanya era revolusi industri dimana guru selalu dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada.

Hal ini sesuai dengan teori Latham, et al. (dalam Nur Amaliyah Hanum, 2020) menyatakan bahwa program pengembangan dan pelatihan mempunyai berbagai tujuan antara lain untuk meningkatkan kesadaran diri personal, meningkatkan keterampilan dalam berbagai bidang keahlian, dan untuk meningkatkan motivasi diri dalam mengemban tugas dengan

¹¹² Wahjusumidjo. 2020. *kepemimpina kepala sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Pesada) hlm. 332.

¹¹³ Ardheila Setya Yudhani et al., "Analisis Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 13, no. 3 (2024): 123–35.

memuaskan.¹¹⁴ Ari Wibowo dan Achadi Budi Santosa merasionalisasi strategi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, seperti mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihan, studi banding, dan reward-punishment, karena meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional guru secara bertahap. Rasionalnya terletak pada peningkatan motivasi dan kreativitas guru melalui partisipasi aktif, yang menghasilkan kinerja lebih baik dan mutu pendidikan lebih tinggi.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas guru berjalan efektif melalui berbagai upaya, antara lain peningkatan profesionalisme dan motivasi kerja guru melalui pelatihan serta pendidikan berkelanjutan, optimalisasi sarana dan prasarana pendidikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik, serta pelaksanaan supervisi rutin untuk memperbaiki proses pembelajaran dan evaluasi kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah membangun hubungan harmonis dengan seluruh elemen sekolah dan masyarakat untuk mendukung kelancaran pendidikan. Penguatan kompetensi guru juga difasilitasi melalui MGMP dan berbagai pelatihan atau workshop yang diselenggarakan secara berkelanjutan, menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan era revolusi industri. Strategi-strategi ini secara sinergis meningkatkan kemampuan dan motivasi guru untuk mencapai tujuan pembelajaran secara optimal

2. Hambatan dalam Pengembangan Kualitas Guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh

Hambatan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh. Dari paparan di atas maka dapat dijelaskan bahwa: Rendahnya kualitas sumber daya manusia kurangnya kesadaran guru dalam menegakkan disiplin dan

¹¹⁴ Hanum, Supriyanto, and Timan, "Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar." Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan Volume 29, No. 1, 2020, hlm. 38 - 50.

kualitas pembelajaran. Selain itu, sarana dan prasarana sekolah masih sangat terbatas, fasilitas yang tersedia belum memadai, termasuk ruang kelas, laboratorium, perangkat teknologi, dan koleksi buku. Kondisi ini menghambat proses belajar mengajar dan pengembangan kualitas guru. Partisipasi warga lingkungan sekolah juga tergolong rendah, serta koordinasi yang kurang efektif antara pihak sekolah dengan orang tua siswa menjadi hambatan lain dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru yang optimal sebenarnya merupakan kunci keberhasilan pendidikan, namun hal ini sulit tercapai tanpa dukungan penuh dari berbagai pihak. Serta faktor eksternal seperti perubahan administrasi mendadak dari dinas pendidikan dan tuntutan kepatuhan terhadap regulasi pemerintah menambah kompleksitas pengelolaan sekolah. Secara keseluruhan, hambatan tersebut membutuhkan perbaikan menyeluruh baik dari sisi pengelolaan waktu dan sumber daya manusia, peningkatan sarana prasarana, serta penguatan komunikasi dan koordinasi dengan semua pihak terkait guna mendukung pengembangan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Hal ini juga dijelaskan oleh Eko Putro Widoyoko menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi guru yaitu terdiri dari faktor internal, dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari individu guru itu sendiri, yang meliputi: latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, pelatihan dan etos kerja. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar individu guru itu sendiri, yang mempengaruhi kompetensi guru meliputi: iklim dan kebijakan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, gaji, serta lingkungan sosial.

Husnul Khatimah (2023). Juga menyatakan bahwa keterbatasan anggaran dan infrastruktur lemah di sekolah terpencil secara langsung menghambat pelatihan guru berkelanjutan, karena fasilitas TI seperti akses internet dan perangkat digital tidak memadai untuk mendukung supervisi modern dan pembelajaran daring. Rasionalnya terletak pada ketidakseimbangan alokasi anggaran nasional pendidikan yang sering kali

terpusat di kota besar dengan kebutuhan lapangan di daerah terpencil, di mana listrik, jaringan internet, dan bangunan sekolah rusak memaksa kepala sekolah memprioritaskan operasional dasar seperti listrik dan transportasi daripada program pengembangan profesional guru. Akibatnya, guru sulit mengikuti workshop atau evaluasi berbasis teknologi sesuai tuntutan Kurikulum Merdeka, sehingga kualitas pengajaran tertinggal dan kualitas pendidikan menurun secara keseluruhan.¹¹⁵



¹¹⁵ Khatima et al. (2023). Jurnal STIE Pari.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh diantaranya sebagai berikut:

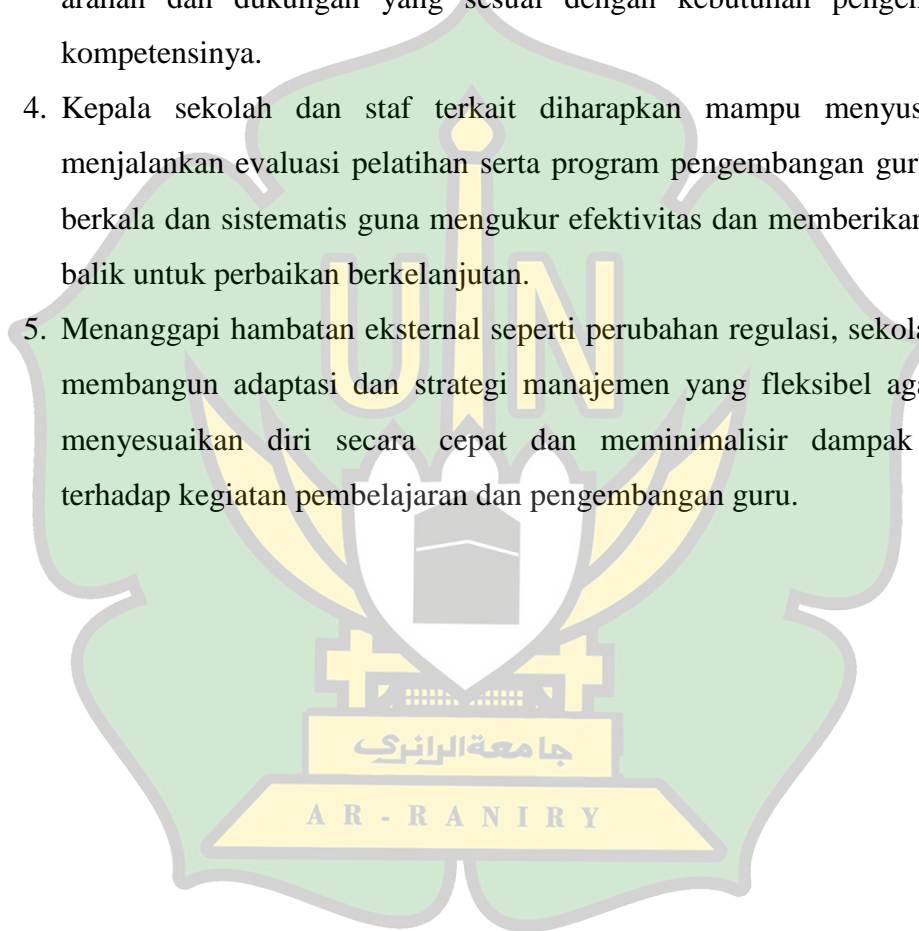
1. Strategi kepala sekolah di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh untuk mengembangkan kualitas guru telah berjalan melalui upaya seperti pelatihan, supervisi, dan MGMP, namun belum efektif secara signifikan akibat hambatan struktural. Pembahasan ini menyoroti perlunya evaluasi mendalam untuk mengoptimalkan strategi tersebut menuju peningkatan mutu pendidikan.
2. Hambatan yang dihadapi berkaitan dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia, kurangnya disiplin dan kesadaran guru, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Fasilitas yang kurang lengkap seperti ruang kelas, laboratorium, teknologi, dan koleksi buku menghambat keberhasilan pengembangan guru. Partisipasi masyarakat dan koordinasi sekolah dengan orang tua juga masih rendah, yang mengurangi dukungan terhadap pendidikan. Selain itu, faktor eksternal berupa perubahan regulasi mendadak dan tuntutan administratif dari dinas pendidikan menambah kerumitan pengelolaan sekolah dan pengembangan mutu pendidikan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kepala sekolah perlu memperkuat dan memperbanyak pelatihan yang bersifat berkelanjutan dan terstruktur, termasuk pelatihan terkait teknologi pendidikan dan metode pengajaran inovatif, agar guru dapat mengikuti perkembangan pendidikan modern secara efektif.

2. Peningkatan sarana dan prasarana pendidikan harus menjadi prioritas untuk menunjang proses pembelajaran dan pelatihan guru agar berjalan optimal, termasuk penyediaan ruang kelas, laboratorium, dan akses teknologi terkini.
3. Sekolah sebaiknya mengembangkan sistem supervisi dan bimbingan yang lebih intensif dan personal kepada guru, agar setiap guru mendapatkan arahan dan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensinya.
4. Kepala sekolah dan staf terkait diharapkan mampu menyusun dan menjalankan evaluasi pelatihan serta program pengembangan guru secara berkala dan sistematis guna mengukur efektivitas dan memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan.
5. Menanggapi hambatan eksternal seperti perubahan regulasi, sekolah harus membangun adaptasi dan strategi manajemen yang fleksibel agar dapat menyesuaikan diri secara cepat dan meminimalisir dampak negatif terhadap kegiatan pembelajaran dan pengembangan guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., I. Surya, and E. Resmawan. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di SDN 025 Tanah Grogot Kabupaten Paser." *EJournal Ilmu Pemerintahan* 7, no. 1 (2019): 3195–3206.
- Ahmad Sunaedi, and Hamdi Rudji. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Tolitol." *Journal of Educational Management and Islamic Leadership* 02, no. 02 (2023): 1–17.
- Amirullah. *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Cetakan pe. Malang: Media Nusa Creative, 2022.
- Anis, Oleh, Fauzi Uin, Sultan Maulana, and Hasanuddin Banten. "MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH BERMUTU DAN BERDAYA SAING." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 3 (2022).
- Bismar Sibuea, Indah Suriani, Putri Sinaga. Anita Purba. "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KUALITAS GURU DI SMP SWASTA PRAMA ARTHA KAB. SIMALUNGUN" 17, no. April (2023): 772–83.
- Diningrum Citraningsih, and Suprih Hidayat. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gombong." *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama* 1, no. 1 (2018): 54–68. <https://doi.org/10.54396/saliha.v1i1.3>.
- Dwi Yanti¹, Chairuddin Siregar², Anwar Sazali³, and 3 STAI Tebingtinggi Deli¹, 2. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Pada Era Globalisasi Di Sma Negeri 1 Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara" 2, no. 1 (n.d.): 81–86.
- Faujjah, Syifa, Muhammad Syaifudin, Tuti Andriani, and Korespondensi Penulis. "Implementasi Manajemen Strategi Dalam Lembaga Pendidikan," n.d. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>.
- Hadi, Muhammad. "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA MIN BUENGCALA

KECAMATAN KUTA BARO KABUPATEN ACEH BESAR,” n.d.

- Handayani, A. S., & Kurniasih, A. S. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran Guru.” *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 26, no. 4 (2020): 413–24.
- Hanum, Nur Amaliyah, Achmad Supriyanto, and Agus Timan. “Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar.” *Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan* 29, no. 1 (2020): 38–50. <https://doi.org/10.17977/um009v29i12020p038>.
- Juni mahanis, Nurhikmah. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pemasraan Jasa Pendidikan.” *Tadribuna: Journal of Islamic Management Education e Issn*. Vol. 2, 2022.
- Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi, and Eka Asih Febriani. “Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar.” *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 2, no. 2 (July 2020): 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>.
- Muspawi, Mohamad. “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (July 2020): 402. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>.
- Niscola, Tiwi, and Ria Kurniawaty. “Analisis Daya Saing Dan Penerapan Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bintang Timur” 4, no. 1 (2025): 750–61.
- Nugroho, Arya Setya, Suryanti Suryanti, and Wiryanto Wiryanto. “Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding Dengan Peningkatan Pendidikan?” *Jurnal Basicedu* 6, no. 5 (2022): 7758–67. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3354>.
- Nurlatifah, Siti. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Kota Kediri.” *PROPHETIK: Jurnal Kajian Keislaman* 2, no. 1 (2024): 15–31. <https://doi.org/10.35457/prophetik.v2i1.3569>.
- . “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sd Negeri Semen 02 Blitar.” *PROPHETIK: Jurnal Kajian*

- Keislaman* 1, no. 1 (2024): 100–115.
<https://doi.org/10.35457/prophetik.v1i1.4093>.
- Nurmayuli. “Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru.” *Jurnal Penelitian Sosial Agama* 5, no. 1 (2020): 77–103.
- Ramdhan, Muhammad. *Metode Penelitian*. Edited by Aidil Amin Effendy. Cetakan pe. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Sancoko, Cahyo Harry, and Rini Sugiarti. “KINERJA GURU DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA Oleh Cahyo Harry Sancoko 1 , Rini Sugiarti 2 Magister Psikologi, Universitas Semarang 1, Fakultas Psikologi Universitas Semarang 2.” *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, no. 1 (2022): 1–14.
- Shaleha, K., and D. S. Panggabean. “Pengaruh Pembiayaan Pendidikan Terhadap Kualitas Pendidikan Di SD Siburbur Kabupaten Tapanuli.” *Edumaniora* 1, no. 1 (2022): 35–46.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2020.
- Syifauzzuhrah, Nabillah. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Di Sekolah Dasar.” *Elementar : Jurnal Pendidikan Dasar* 2, no. 1 (2022): 27–37.
<https://doi.org/10.15408/elementar.v2i1.23702>.
- Vienty, Okta, Feska Ajepri, and Rusmiyati. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2022): 130–49. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>|Okta.
- Yudhani, Ardheila Setya, Andre Eksaputra Nugraha, Anam Sutopo, and Sofyan Anif. “Analisis Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 13, no. 3 (2024): 123–35.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Pembimbing Skripsi



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 584 TAHUN 2025

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
- b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Kmk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

KESATU : Menunjukkan Saudara :

Drs. Marzuki A, MA

Untuk membimbing Skripsi

Nama : Intan Khairunnisa

NIM : 210206071

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kualitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Banda Aceh

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA.025.04.2.423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024;

KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sampai 15 November 2025;

KELIMA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 15 Mei 2025
Dekan,


Saiful Muluk

Tembusan:

1. Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
2. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
3. Direktur Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
4. Kantor Pelayanan Perpustakaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
6. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
7. Yang bersangkutan;
8. Arsip.





Lampiran 2: Surat Keterangan Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-6788/Un.08/FTK.1/TL.00/09/2025

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kepala Kantor Dinas Pendidikan Aceh

Kepala SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210206071

Nama : INTAN KHAIRUNNISA

Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Kutacane-Banda Aceh Mulia -

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS GURU DI SMAS MUHAMMADIYAH 1 BANDA ACEH**

Banda Aceh, 03 September 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.


NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 31 Oktober 2025

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran 3: Surat Keterangan Selesai Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR MENENGAH DAN PENDIDIKAN NON FORMAL
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA BANDA ACEH

**SMA MUHAMMADIYAH 1
BANDA ACEH**

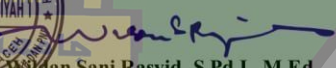
SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor: 047/III.4.AU/F/2025


Sehubungan dengan surat Penelitian Ilmiah Mahasiswa Nomor: B-6788/Un.08/FTK.1/TL.00/09/2025 tanggal 03 September 2025 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa pada SMA Muhammadiyah 1 Banda Aceh, bersama ini kami sampaikan bahwa:

Nama : INTAN KHAIRUNNISA
NIM : 210206071
Universitas : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : **STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 1 BANDA ACEH**

Benar bahwa nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di SMA Muhammadiyah 1 Banda Aceh pada bulan September 2025.


Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 02 Oktober 2025
Kepala Sekolah
SMA Muhammadiyah 1 Kota Banda Aceh

H. Anas Sani Rasvid, S.Pd.I., M.Ed
NBM: 1431 791



School of Leadership and Talent

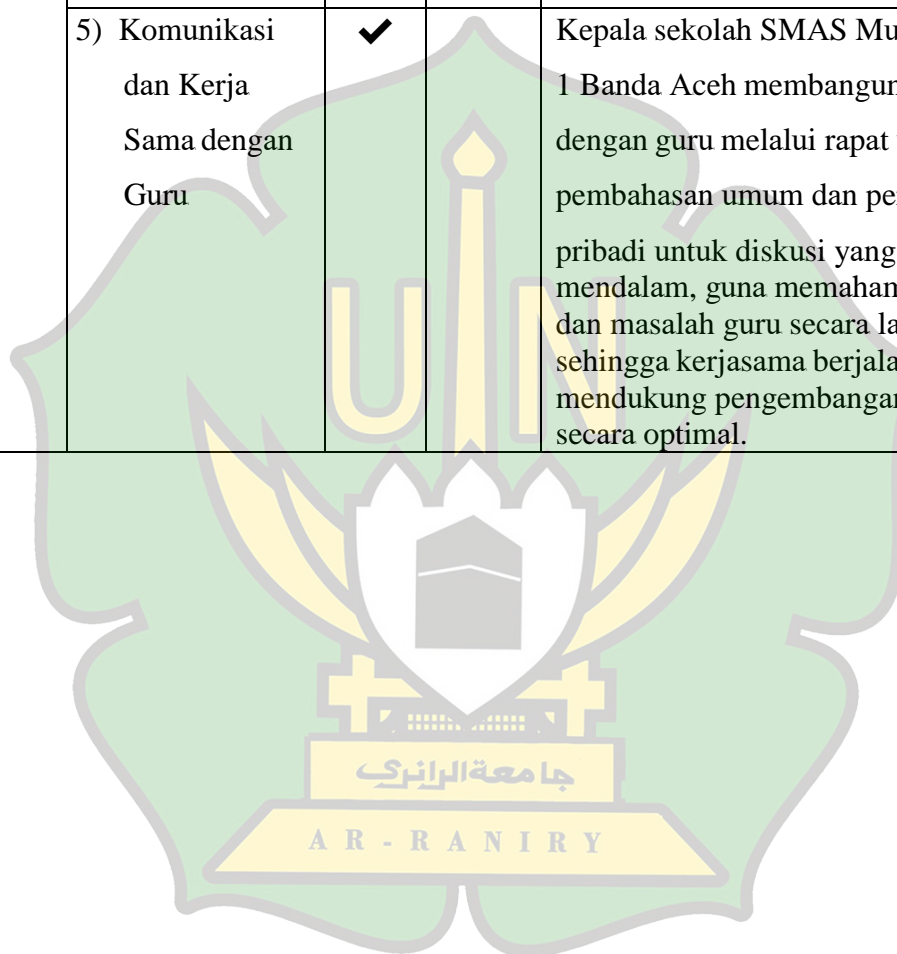
Jln. Ujong Batee, No.7 Seutui | Banda Aceh
Hp. 082260322474
email: smamuh1bandaaceh@gmail.com | site: smamusa.sch.id
AKREDITASI "A" | NPSN 10105047



Lampiran 4: Instrumen Observasi

No	Objek Observasi	Hasil Observasi		
		Baik	Kurang Baik	Keterangan\Catatan
1	Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru			
	1) Motivasi guru	✓		Kepala sekolah memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung kepada guru untuk membantu memahami kendala yang dihadapi guru dan untuk meningkatkan semangat kerja dan kualitas kerja guru.
	2) Program Peningkatan kompetensi guru	✓		SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh menyelenggarakan program pelatihan, workshop, dan pendampingan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.
	3) Supervisi dan bimbingan kepada guru	✓		Kepala sekolah melakukan supervisi kelas secara berkelanjutan, pengawasan yang tidak hanya mengawasi secara administratif, tetapi juga membina kemampuan pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, dan penerapan metode pembelajaran inovatif.

4) Kegiatan Pelatihan & Pengembangan Profesiona	✓		Kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional guru di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh dirancang dan dilaksanakan secara terstruktur melalui rapat koordinasi untuk mengidentifikasi kebutuhan guru.
5) Komunikasi dan Kerja Sama dengan Guru	✓		Kepala sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh membangun komunikasi dengan guru melalui rapat untuk pembahasan umum dan pertemuan pribadi untuk diskusi yang lebih mendalam, guna memahami kebutuhan dan masalah guru secara langsung, sehingga kerjasama berjalan lancar dan mendukung pengembangan kualitas guru secara optimal.



2	Hambatan dalam pengembangan kualitas guru		
	1) Hambatan Internal Guru		<p>✓</p> <p>Kekurangan guru tetap dan guru honorer yang mengajar di beberapa sekolah juga menghambat efektivitas pengawasan. Selain itu, minimnya fasilitas seperti laboratorium, koleksi buku terbatas, dan kondisi ruang kelas kurang mendukung proses pembelajaran. Kurangnya koordinasi dengan orang tua dan yayasan juga menjadi kendala.</p>
	2) Hambatan Sarana dan Prasarana		<p>✓</p> <p>Keterbatasan fasilitas seperti ruang kelas, laboratorium, dan sarana pembelajaran di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh menghambat efektivitas proses pembelajaran di sekolah.</p>
	3) Hambatan Manajemen Sekolah	✓	<p>Koordinasi intensif dengan operator sekolah membantu memastikan guru mendapatkan informasi administrasi dengan cepat, kerjasama dengan lembaga non-profit dilakukan untuk mendukung program pengembangan.</p>
	4) Faktor Eksternal	✓	<p>Faktor eksternal seperti regulasi pengawas, dukungan sarana, prasarana, dan lingkungan pendidikan berdampak pada upaya pengembangan guru, sehingga kolaborasi dengan pihak luar menjadi kunci keberhasilan pembenahan mutu pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan.</p>

Lampiran 4: Instrumen Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA
STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS GURU
DI SMAS MUHAMMADIYAH 1 BANDA ACEH

No	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan			
			Kepala Sekolah	Guru	Kepala Tata Usaha	Waka Kurikulum
1.	Apa saja strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru?	1. Motivasi guru	1. Bagaimana Bapak memotivasi guru agar terus meningkatkan kualitas pembelajaran mereka?	1. Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi kepada bapak/ibu dalam menjalankan tugas mengajar?	1. Menurut pengamatan bapak/ibu bagaimana kepala sekolah memberikan dorongan atau motivasi kepada guru untuk pengembangan profesional?	1. Upaya apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan motivasi guru agar aktif dalam pengembangan kualitas guru?
		2. Program peningkatan kompetensi guru	2. Program pelatihan atau pengembangan apa saja yang telah bapak/ibu terapkan bagi guru di sekolah ini?	2. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan atau workshop yang difasilitasi oleh sekolah?	2. Bagaimana tata usaha membantu pengelolaan program pelatihan bagi guru di sekolah ini?	2. Bagaimana bapak selaku wakil kepala kurikulum membantu kepala sekolah dalam merencanakan program pengembangan kualitas guru?

		3. Supervisi dan bimbingan kepada guru	3. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan supervisi terhadap guru dalam kegiatan pembelajaran?	3. Sejauh mana proses supervisi kepala sekolah membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja Anda?	3. Apakah ada prosedur administrasi yang mendukung pelaksanaan supervisi guru oleh kepala sekolah?	3. Bagaimana bapak dan kepala sekolah memastikan bahwa hasil supervisi dapat membantu meningkatkan kualitas guru dan memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas?
		4. Kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional	4. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menyelenggarakan pelatihan atau seminar untuk guru?	4. Seberapa sering sekolah mengadakan kegiatan pengembangan profesional seperti seminar atau workshop?	4. Bagaimana proses administrasi dan dokumentasi kegiatan pelatihan guru di sekolah?	4. Bagaimana upaya bapak mengkoordinasikan kegiatan seminar dan apakah setelah pelatihan/workshop dilakukan evaluasi untuk mengukur efektivitasnya?
		5. Upaya membangun komunikasi dan kerjasama dengan guru	5. Bagaimana strategi bapak dalam membangun komunikasi efektif dan kerja sama dengan guru untuk mengembangka	5. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menjalin komunikasi dan kerjasama dengan guru?	5. Apakah bapak selaku kepala tata usaha berperan dalam mendukung komunikasi antara kepala sekolah dan guru?	5. Bagaimana peran bapak mendukung kepala sekolah dalam menyusun strategi pengembangan kualitas guru?

			n kualitas guru?			
2.	Apa saja hambatan yang dialami kepala sekolah dalam upaya pengembangan kualitas guru?	1. Hambatan internal guru	1. Hambatan apa yang bapak temui dari sisi guru dalam upaya peningkatan kualitas?	1. Apa tantangan pribadi Anda dalam meningkatkan kompetensi mengajar?	1. Apakah ada kendala yang menghambat pengembangan kualitas?	1. Menurut bapak hambatan apa yang paling sering dialami kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru?
		2. Sarana dan prasarana	2. Apakah ada hambatan terkait sarana prasarana yang mempengaruhi pengembangan kualitas guru?	2. Bagaimana fasilitas sekolah mendukung pembelajaran dan pengembangan diri guru?	2. Sejauh mana sarana prasarana mendukung program pengembangan kualitas guru?	2. Apakah ada hambatan terkait ketersediaan ruang kelas atau fasilitas pendukung lain yang mempengaruhi kualitas guru?

		3. Hambatan manajemen sekolah	3. Apakah ada strategi khusus yang bapak terapkan untuk meminimalkan dampak kendala anggaran, waktu dan birokrasi	3. Apakah beban kerja dan waktu mengajar mempengaruhi kesempatan bapak/ibu dalam mengembangkan kompetensi diri?	3. Hambatan administratif apa yang muncul dalam mendukung program pengembangan kualitas guru?	3. Apakah ada kendala administratif atau birokrasi mempengaruhi pengembangan profesional guru? Bagaimana peran bapak dalam menangani kendala tersebut?
		4. Pengaruh faktor eksternal	4. Bagaimana bapak bekerja sama dengan pihak luar dalam mengatasi kendala pengembangan kualitas guru?	4. Bagaimana dukungan orang tua dan lingkungan sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas mengajar?	4. Apakah faktor eksternal berdampak pada upaya pengembangan kualitas guru di sekolah?	4. Bagaimana manajemen sekolah mengatasi resistensi dari guru terhadap perubahan dalam kurikulum atau metode pengajaran?

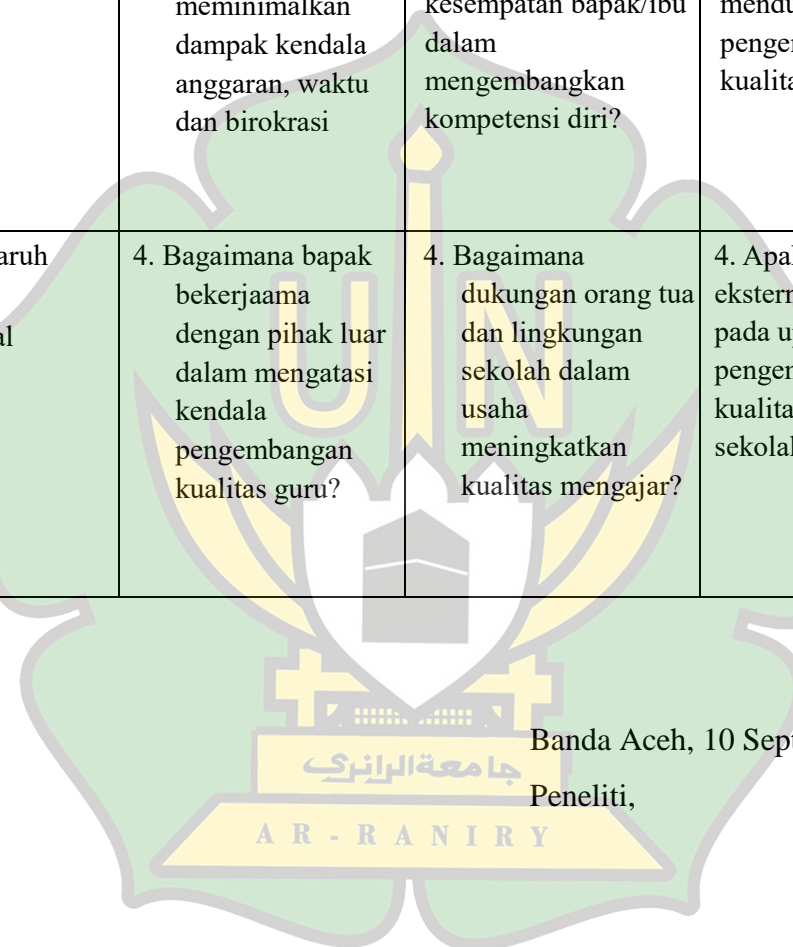
Mengetahui
Pembimbing,

Drs. H. Marzuki A, MA

Banda Aceh, 10 September 2025

Peneliti,

Intan Khairunnisa



NIP. 19651231992031018

NIM. 210206071



Lampiran 6: Kegiatan Pelatihan Guru

Dokumentasi saat melakukan pelatihan di SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh



Lampiran 7 Dokumentasi Kegiatan Observasi



Foto bersama Kepala Sekolah SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh





Foto bersama Waka Kurikulum SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh





Foto bersama Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh



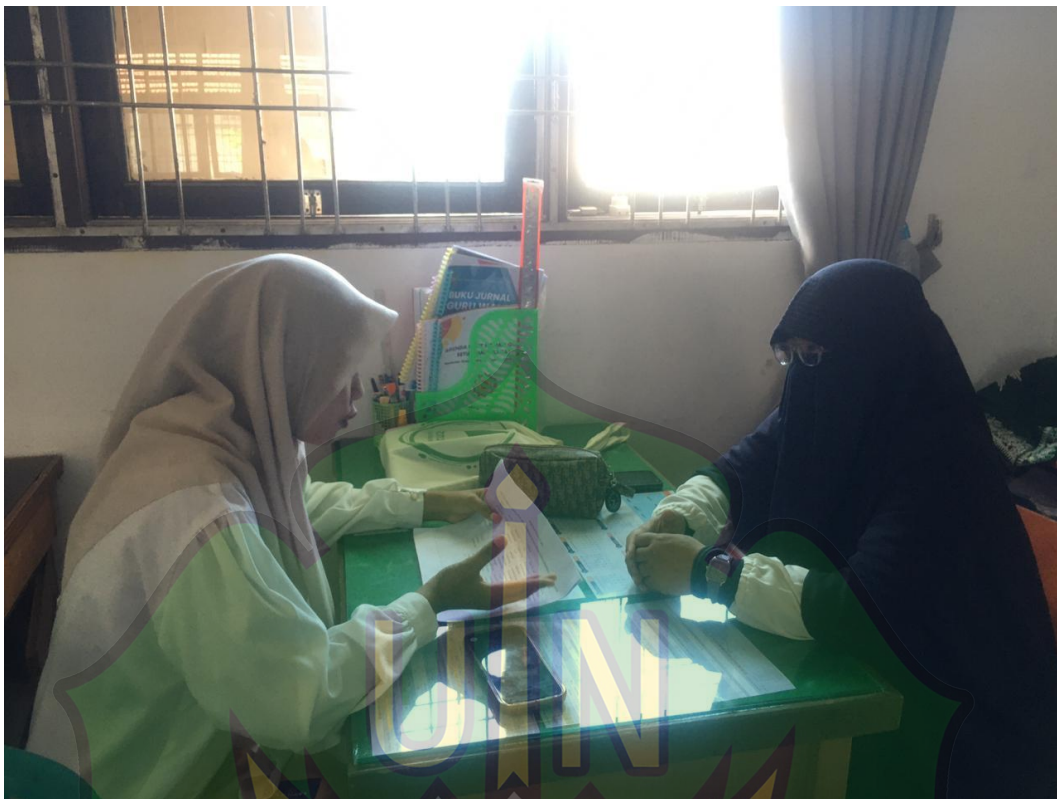


Foto bersama Guru SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh



Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh



جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Foto Lab Komputer SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh



Foto Perbaikan Gedung SMAS Muhammadiyah 1 Banda Aceh

