

**STRATEGI KEPALA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU
DI BA AISYIYAH WIDORO TAHUN 2022/2023**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Bidang Pendidikan Islam Anak Usia Dini



Oleh:

Agustina Fitriyani

NIM: 163131088

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI

FAKULTAS ILMU TARBIYAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

2023

HALAMAN JUDUL
STRATEGI KEPALA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU
DI BA AISYIYAH WIDORO TAHUN 2022/2023

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Bidang Pendidikan Islam Anak Usia Dini



Oleh:

Agustina Fitriyani

NIM: 163131088

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023

NOTA PEMBIMBING

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdr. Agustina Fitriyani

NIM : 163131088

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

UIN Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca dan memberikan arahan dan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi sdr:

Nama : Agustina Fitriyani

NIM : 163131088

Judul : Strategi Kepala dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di BA Aisyiyah Widoro Tahun 2022/2023

Telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang munaqosyah skripsi guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Islam Anak Usia Dini.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 09 Mei 2023

Pembimbing



Khasan Ubaidillah, M.Pd.I.

NIP. 19840215 201503 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Strategi Kepala dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di BA Aisyiyah Widoro Tahun 2022/2023” yang disusun oleh Agustina Fitriyani telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta pada hari Selasa tanggal 16 Mei 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini.

Penguji 2

Merangkap Sekretaris : Khasan Ubaidillah, M.Pd.I.
NIP. 19840215 201503 1 001

()

Penguji 1

Merangkap Ketua : Tri Utami, M.Pd.I.
NIP. 19920108 201903 2 024

()

Penguji Utama : Dr. Subar Junanto, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19820611 200801 1 011

()

Surakarta, 11 Mei 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah



Prof. Dr. H. Baidi, M.Pd.

NIP. 196403021996031001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Narto dan Ibu Siti Rusidah yang telah memberikan motivasi dan semangat serta selalu mendoakan dengan penuh kasih sayang dan kesabaran
2. Kakak penulis, Sulistyorini dan Muhammad Bayu Aji yang selalu mendukung dan mendoakan dalam penyelesaian skripsi
3. Teman-teman PIAUD angkatan 2016
4. Almameter UIN Raden Mas Said Surakarta.

MOTTO

مُسْلِمٍ كُلِّ عَلَى فَرِيضَةٍ الْعِلْمِ طَلَبُ

"Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap Muslim."

(HR. Ibnu Majah no. 224, dari sahabat Anas bin Malik radhiyallahu 'anhu, dishahihkan Al Albani dalam Shahih al-Jaami'ish Shaghiir no. 3913)

وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْعُرُورِ

“Dan kehidupan dunia ini tidak lain hanyalah kesenangan yang menipu”

(Q.S Al-Hadid: 20)

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agustina Fitriyani

Nim : 163131088

Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Fakultas : Ilmu Tarbiyah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Strategi Kepala dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di BA Aisyiyah Widoro Tahun 2022/2023” adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini adalah hasil plagiaso maka saya siap dikenakan sanksi akademik.

Surakarta, 22 Mei 2023

Yang Menyatakan,



Agustina Fitriyani
NIM. 163131088

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Strategi Kepala dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di BA Aisyiyah Widoro Tahun 2022/2023”. Shalawat dan salam semoga tetap senantiasa dilimpahkan kepada junjungan dan uswatun hasanah kita, Rasulullah Muhammad SAW. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak untuk itu kami haturkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Prof. Dr. H. Baidi, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Tri Utami, M.Pd.I. selaku Koordinator Program Studi PIAUD
4. Khasan Ubaidillah, M.Pd.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Dr. Fetty Ernawati, S.Psi., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Sri Wiyati, S.E. selaku Kepala BA Aisyiyah Widoro yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lembaga yang beliau pimpin.
7. Segenap keluarga besar BA Aisyiyah Widoro yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
8. Kedua orangtua Bapak Narto, Ibu Siti Rusidah, kakak Sulistyorini dan Muhammad Bayu Aji yang selalu mendukung dan mendoakan demi kelancaran skripsi.
9. Teman-teman PIAUD angkatan 2016 UIN Raden Mas Said Surakarta terima kasih atas kebersamaan selama ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam kepenulisan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Surakarta, 14 Mei 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10

1. Strategi Kepala Sekolah	10
3. Kompetensi Pedagogik	31
4. Guru	37
5. Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik	51
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	53
C. Kerangka Berpikir.....	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	58
A. Jenis Penelitian.....	58
B. Setting Penelitian	58
C. Subjek dan Informan Penelitian.....	59
D. Teknik Pengumpulan Data	60
E. Teknik Keabsahan Data	62
F. Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	67
A. Fakta Temuan Penelitian	67
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	67
a) Sejarah Berdirinya Lembaga	67
b) Struktur Organisasi.....	68
c) Letak Geografis	71
d) Visi, Misi, dan Tujuan	72
e) Keadaan Guru, Siswa dan Sarana Prasarana di BA Aisyiyah Widoro	73

2. Deskripsi Data.....	74
3. Interpretasi Hasil Penelitian	77
BAB V PENUTUP.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	90

ABSTRAK

Agustina Fitriyani, 2023, *Strategi Kepala dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di BA Aisyiyah Widoro Tahun 2022/2023*, Skripsi: Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Pembimbing: Khasan Ubaidillah, M.Pd.I.

Kata Kunci : Strategi Kepala, Kompetensi Guru, Pedagogik

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa masih terdapat sekolah yang gurunya tidak mempunyai kompetensi yang sesuai dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya strategis yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2023 sampai Mei 2023 di BA Aisyiyah Widoro. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala BA Aisyiyah Widoro serta informannya adalah Guru. Proses pengumpulan data penelitian melalui observasi (pengamatan), wawancara, serta dokumentasi. Selanjutnya untuk mengetahui keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Data yang sudah terkumpul dianalisis dengan tiga teknik pengumpulan data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala BA Aisyiyah Widoro sudah melakukan perannya sebagai pemimpin sesuai dengan tugasnya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. hal ini ditunjukkan dengan upaya yang dilakukan dengan cara memfasilitasi dan memotivasi para guru untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan tingkat kualifikasinya, dan keterampilan mengajar melalui pendelegasian guru dalam berbagai program pelatihan seperti workshop ataupun seminar pendidikan baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, memberikan pengarahan, menertibkan administrasi, melakukan musyawarah guru, juga melakukan monitoring dengan cara supervisi.

ABSTRACT

Agustina Fitriyani, 2023, Principal Strategy in Improving Teacher Competence at BA Aisyiyah Widoro in 2022/2023, Thesis: Early Childhood Education Study Program, Faculty of Tarbiyah Sciences, State Islamic University Raden Mas Said Surakarta.

Advisor : Khasan Ubaidillah, M.Pd.I.

Keywords : Principal Strategy, Teacher Competence, Pedagogic

This research is motivated by the principal's strategy in increasing the competence of BA Aisyiyah Widoro teachers. This study aims to determine the strategic efforts made by school principals in improving teacher pedagogic competence and also the obstacles.

This research uses a qualitative descriptive research type. This research was conducted from April 2023 to May 2023 at BA Aisyiyah Widoro. The subjects in this study were the Head of BA Aisyiyah Widoro and the informants were teachers. The process of collecting research data through observation (observation), interviews, and documentation. Furthermore, to determine the validity of the data, researchers used source triangulation and technical triangulation. The collected data was analyzed using three data collection techniques, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results showed that the Head of BA Aisyiyah Widoro had performed her role as a leader quite well in increasing teacher competency. this is shown by the efforts made by facilitating and motivating teachers to further improve their knowledge and level of qualifications, and teaching skills through delegating teachers in various training programs such as educational workshops or seminars both inside and outside school, providing direction, controlling administration, conducting teacher deliberations, also monitoring by means of supervision.

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	59
Tabel 3. 2 Rancangan Triangulasi.....	64
Tabel 4. 1 Daftar Guru dan Karyawan	73
Tabel 4. 2 Jumlah Siswa di BA Aisyiyah Widoro	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Manajemen Strategi	16
Gambar 3. 1 Teknik Pengumpulan Data	62
Gambar 3. 2 Alur Triangulasi	63
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	68
Gambar 4. 2 Peta Desa	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia sedang menghadapi berbagai tantangan yang cukup berat, khususnya dalam upaya menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan global. Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul ikut serta dalam mendukung kemajuan bangsa, terlebih dalam menghadapi era revolusi industri seperti sekarang ini, bangsa Indonesia harus menghadapi persaingan dengan kreatifitas, inovasi, dan kecepatan. Menurut Mulyasa dalam buku Husni El Hilali, "Setidaknya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yakni: (1) sarana gedung, (2) buku yang berkualitas, (3) guru dan tenaga kependidikan yang yang professional (Hilali, 2012: 129).

Untuk mencapai pendidikan yang baik perlu didukung oleh kepala sekolah dan fasilitas yang memadai, seperti kurikulum, kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan proses pendidikan sarana dan prasarana yang mendukung dalam proses belajar mengajar. Pelaksanaan pendidikan yang diharapkan dapat membawa hasil yang sebaik baiknya, tentu saja tidak terpisahkan dengan kualitas kepala sekolah sebagai aktor utama dalam lembaga pendidikan. Kemampuan dalam membuat perencanaan, memimpin, mengendalikan, dan mengevaluasi seluruh sumber daya yang ada di sekolah merupakan hal yang penting dalam upaya pencapaian tujuan sekolah.

Mengingat pendidikan selalu berkaitan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada manusianya. Unsur manusia yang paling menentukan adalah kepala sekolah dan para guru seperti dikemukakan oleh Danim bahwa kualitas proses pendidikan dapat dilihat pada dua aspek, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengelolaannya. Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) (Sudarwan, 2010: 67).

Hingga saat ini kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah. Data BPS menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10 % (Merdeka.com, 27 Februari 2022). Salah satu faktor dari rendahnya sumber daya manusia yaitu dari dunia pendidikan. Program pendidikan nasional yang dirancang diyakini belum mampu menjawab harapan dan tantangan di masa depan. Dalam menghadapi hal ini pendidikan yang bermutu harus selalu dikembangkan, karena pendidikan merupakan usaha yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas manusia sehingga pendidikan memiliki peran yang sangat fundamental yang menjadikan cita-cita suatu bangsa dan negara dapat tercapai.

Ketercapaian tujuan pendidikan tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah mengatur sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dan mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya

berperilaku membangun, karena keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya. Keefektifan kepemimpinan terletak pada tercapainya dua faktor, yaitu: 1) tujuan bersama (sekolah) sebagai suatu organisasi yang merupakan suatu sistem kerja sama yang di dalamnya terpolakan sistem pengaturan dan pengembangan tugas. 2) terpenuhi kebutuhan anggotanya (guru) sebagai individu (Veithzal dan syilfiana, 2010: 751).

Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang memengaruhi kepemimpinannya. Di samping itu pendelegasian tanggung jawab supervisi kepadanya, kesadaran terhadap fungsinya sebagai pemimpin pendidikan serta waktu yang dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi supervisi merupakan faktor-faktor yang sangat memengaruhi kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinannya. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan memiliki kewenangan dan keleluasaan dalam mengelola, mengembangkan, mengawasi, dan mengevaluasi program-program sekolah.

Dalam menciptakan mutu pendidikan, guru yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalitasnya sangat dibutuhkan. Guru merupakan kunci dari suatu lembaga pendidikan, baik atau buruk perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra dari lembaga pendidikan. Tanpa adanya guru yang profesional terhadap mutu pendidikan, suatu lembaga tidak akan mengalami peningkatan, karena dalam pelaksanaan pendidikan sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan mutu sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan

dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan mutu dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan. Peran serta guru dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, sekurang-kurangnya dapat dilihat dari empat dimensi yaitu guru sebagai pribadi, guru sebagai unsur keluarga, guru sebagai unsur pendidikan, dan guru sebagai unsur masyarakat. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Khoirul, 2018:20)

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Menurut Mulyasa, 2004:4) Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi manusia untuk perorangan maupun kelompok (Miftah, 2004:264).

Keberhasilan penyelenggaraan pembelajaran dapat dipastikan berada di pundak kepala sekolah dalam membawahi pendidik dan tenaga kependidikan. Keberadaan kepala sekolah dalam berbagai aktivitas baik dari segi akademik

maupun administratif sekolah, sarana dan prasarana, dan lingkungan sekitar merupakan indikator keberhasilan dan kegagalannya. Komitmen dan support para pemangku kepentingan turut memberi andil bagi kemajuan sekolah. Kualitas kepribadian turut memberikan kontribusi secara signifikan dan turut menentukan keberhasilan atau kegagalan kepala sekolah selaku pemimpin pendidikan di sekolahnya.

Menurut Mulyasa dalam Baro'ah (2020: 1064) dimasa sekarang ini peningkatan mutu Pendidikan terus dilakukan oleh berbagai pihak dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa. Peningkatan mutu Pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang Pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Mutu Pendidikan merupakan factor penting yang harus diwujudkan dalam proses Pendidikan.

Pada Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah (Novan, 2017: 93). Gurulah yang bertanggungjawab dan paling dekat dengan peserta didik di sekolah, sehingga guru menjadi pionir dalam pembentukan karakter pada peserta didik. Guru yang profesional tidak hanya bertugas menyampaikan pembelajaran dan mengetahui perkembangan setiap peserta didik (Ratna, Isnaini: 2017).

Namun, bagi pendidik tidak cukup hanya mengandalkan kompetensi yang telah dimilikinya, karena dunia pendidikan ini erat kaitannya dengan kehidupan sosial yang tidak pernah berhenti berubah dan berkembang, terutama dalam hal perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka pendidik dituntut untuk terus belajar dan menambah pengetahuan dan kompetensinya agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang dihadapi, pendidik harus berusaha mengembangkan diri secara berkelanjutan dan secara manajerial kepala sekolahlah yang wajib memfasilitasinya melalui program pembinaan dan pembangunan sumber daya manusia yang terencana dengan baik dan berpedoman kepada kebijakan yang berlaku. Dalam praktiknya, tentu saja memerlukan strategi yang cocok dan tepat.

Hal ini diperkuat dalam QS. As- Sajadah Ayat 24

بَوَّأْنَا ۖ مَبْصُرًا رَوَّابًا أَرْسِلْنَا فِيهِم مِّنَّا مُّجْرِمِينَ وَنُقَدِّمُ لَهُمْ أَسْمَاءَهُمْ فَانكِحُواهُنَّ يُغْنِيَنَّ لَهُنَّ آثَارُهُنَّ وَهُنَّ يُغْنِيَنَّ لَهُنَّ آثَارُهُنَّ وَهُنَّ يُغْنِيَنَّ لَهُنَّ آثَارُهُنَّ وَهُنَّ يُغْنِيَنَّ لَهُنَّ آثَارُهُنَّ

Terjemahan: Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (Q.S As- Sajadah: 24)

Winardi dalam Fathan (2021:116) mengemukakan bahwa strategi merupakan pola sasaran, tujuan atau maksud dan kebijakan utama serta rencana untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mursid (2017:98) strategi mempunyai pengertian sebagai suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Pendapat tersebut lebih menitik beratkan pada upaya pemimpin dalam menetapkan sasaran yang harus dicapai organisasi melalui suatu perencanaan yang akurat, matang dan sistematis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah merupakan

rangkaian dari rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga mampu mewujudkan peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru.

Hasil observasi dan wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti dengan Ibu Sri Wiyati, S.E selaku Kepala Sekolah di BA Aisyiyah Widoro pada tanggal 06 Maret 2023, menunjukkan bahwa Kepala BA Aisyiyah Widoro merupakan lulusan dari jurusan ekonomi, dan semua pendidikanya walaupun sebelumnya tidak merupakan lulusan PG PAUD tetapi karena dorongan dan motivasi kepala sekolah akhirnya semua guru sudah menyelesaikan pendidikan strata-1 PAUD. Kepala sekolah juga memberi kewajiban kepada guru untuk bergiliran mengikuti setiap pelatihan yang diadakan oleh IGRA/IGABA Boyolali juga pelatihan umum. Pelatihan-pelatihan tersebut termasuk pada pelatihan secara luring, dengan biaya pelatihan serta uang saku dari lembaga. Maupun pelatihan yang diadakan secara daring, melalui media *Google Meet*, *Zoom* dan sejenisnya. Di BA Aisyiyah Widoro juga selalu melakukan evaluasi setiap dua minggu sekali, dalam kegiatan evaluasi tersebut setiap guru mengungkapkan masalah-masalah yang dihadapi masing-masing guru ketika melaksanakan pembelajaran, untuk kemudian bersama-sama mencari solusi atas permasalahan-permasalahan tersebut.

Berbeda dengan hasil observasi peneliti di salah satu lembaga paud yang lokasinya tidak jauh dari BA Aisyiyah Widoro, yaitu TK Pertiwi Weru. Hasil observasi di lembaga tersebut menunjukkan bahwa terdapat guru yang masih belum memiliki kompetensi pedagogik dalam melaksanakan kegiatan

pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan pada kurang lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru tersebut, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi pembelajaran. Selain itu, guru juga masih belum mampu mengelola kegiatan pembelajaran secara maksimal. Terdapat guru yang tidak menempuh pendidikan keguruan, sehingga tentu saja belum pernah mempelajari apa itu yang namanya kompetensi guru. Selain penelitian yang telah peneliti jabarkan diatas ada satu masalah yang sangat berpengaruh terhadap kompetensi guru di TK Pertiwi Weru, yaitu posisi kepala sekolah dipegang oleh seorang yang belum mendapatkan pendidikan yang sesuai.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mendapat informasi lebih mengenai strategi untuk mengembangkan kompetensi guru di BA Aisyiyah. Dengan demikian peneliti mengangkat judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di BA Aisyiyah Widoro”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut, yaitu Perlu adanya bimbingan serta arahan agar tercapainya sosok guru professional.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut di atas, supaya permasalahan yang akan dibahas lebih terfokuskan dan tidak terlalu luas maka peneliti hanya akan membatasi permasalahan ini pada penerapan strategi kepala dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di BA Aisyiyah Widoro.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yaitu “Bagaimana Strategi Kepala dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di BA Aisyiyah Widoro?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui strategi kepala dalam meningkatkan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro”

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ditinjau dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat acuan bagi para pengembang atau para praktisi Pendidikan dalam Menyusun strategi guna meningkatkan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pedoman bagi siswa kalangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut. Di samping itu, juga diharapkan dapat memberikan khasanah teoritik baru dalam perbincangan peningkatan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Strategi Kepala Sekolah

Strategi kepala sekolah merupakan istilah yang terdiri dari dua unsur yang berbeda, yaitu strategi dan pengembangan sumber daya guru. Oleh karena itu, dalam memberikan definisi dan unsur-unsur yang ada di dalamnya, penulis memisahkan satu dengan yang lainnya.

a. Pengertian Strategi

Dalam proses pengelolaan dan pengembangan tentang kondisi dan situasi di mana proses tersebut berlangsung dalam jangka panjang, dalam perhitungan tersebut maka proses pengelolaan dan pengembangan guru akan lebih terarah kepada tujuan yang hendak tercapai karena segala sesuatunya telah dipertimbangkan secara matang. Itulah sebabnya, Lembaga Pendidikan memerlukan strategi yang menyangkut pada masalah bagaimana mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia guru sehingga kinerjanya meningkat.

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos*, berasal dari kata *stratos* yang berarti militer dan *ag* yang berarti memimpin. Sehingga *strategos* diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relevan dengan situasi zaman dahulu yang sering diwarnai dengan

peperangan, dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang.

Berdasarkan Kamus Webster, strategi adalah *“a careful plan or method for achieving a particular goal usually over a long period of time: the skill of making or carrying out plans to achieve a goal”* (www.merriam-webster.com), artinya rencana dan metode yang hati-hati untuk mencapai tujuan dalam jangka waktu panjang, dan keterampilan membuat dan melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan. Sementara Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan strategi sebagai berikut: 1) Ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai, 2) Ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam perang, dalam kondisi yang menguntungkan, contohnya sebagai komandan dan seorang perwira yang menguasai betul kondisi di medan perang, 3) rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus, dan 4) tempat yang baik menurut siasat perang.

Awalnya, konsep strategi didefinisikan sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan perkembangan konsep manajemen strategik, strategi tidak didefinisikan semata-mata sebagai cara untuk mencapai tujuan karena strategi dalam konsep manajemen strategik mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri, melalui berbagai keputusan strategis yang dibuat oleh manajemen perusahaan yang diharapkan akan menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif

perusahaan. Strategi yang dimaksud di sini adalah berbagai cara yang dilakukan lembaga atau organisasi untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi saat ini maupun pada saat yang akan datang.

Menurut Badriah et al dalam Ya'cub (2021: 63) strategi berkaitan erat dengan bagaimana kita melakukan Sesuatu guna untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Strategi merupakan seni untuk mengelola sumber daya manusia agar mampu mencapai sasaran yang dituju dengan efektif dan efisien. Menurut Winardi dalam Fathan (2021:116) mengemukakan bahwa strategi merupakan pola sasaran, tujuan atau maksud dan kebijakan utama serta rencana untuk mencapai tujuan.

Dari pengertian-pengertian di atas, maka penulis dapat simpulkan bahwa strategi merupakan sebuah rencana kerja yang dapat memaksimalkan kekuatan dengan mengaitkan secara tepat sasaran dan sumber daya organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Sumber daya organisasi merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sebuah organisasi. Dalam dunia Pendidikan, guru adalah sumber daya yang nyata, maka sumber daya manusia guru ini yang dapat diberikannya adalah berupa kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi. Sumber daya ini secara normal tidak produktif jika dibiarkan saja, sumber daya ini perlu dikelola dan diorganisasikan dengan baik dalam suatu aktivitas tertentu.

Menurut Mursid (2017: 98) istilah strategi juga digunakan dalam kalangan militer dan diartikan sebagai seni dalam merancang

peperangan, terutama erat kaitannya dengan Gerakan pasukan navigasi ke dalam posisi perang untuk memperoleh kemenangan. Arifin (1994:58) menjelaskan bahwa strategi Pendidikan adalah pengetahuan atau seni yang mendayagunakan semua kependidikan yang hendak dicapai melalui perencanaan dan pengarahan dalam operasionalisasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada termasuk pula perhitungan tentang hambatan yang mungkin dihadapi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi dalam Lembaga Pendidikan adalah metode atau rencana cermat yang dibuat oleh Lembaga, untuk mencapai suatu target atau sasaran yang telah ditetapkan melalui proses penganalisisan terhadap lingkungan.

b. Model Manajemen Strategi

Manajemen Strategis merupakan istilah yang sangat dekat dengan teori ekonomi dan atau bisnis atau manajemen bisnis. Akan tetapi, seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, manajemen strategis sudah mulai banyak dan biasa diaplikasikan pada sektor-sektor publik. dunia pendidikan pun menginginkan keberhasilan yang dicapai dalam organisasi bisnis berupa efektivitas dan efisiensi dapat terwujud pada organisasi. Sebelum membahas lebih lanjut tentang manajemen strategis, terlebih dahulu kita harus mengenal apa itu manajemen strategis. Banyak definisi tentang manajemen strategi yang dikemukakan oleh para ahli. Definisi tersebut terdapat perbedaan dan persamaan satu dengan yang lainnya serta terus mengalami

perkembangan sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi tentang manajemen strategis.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*management*" dengan kata dasar "*to manage*" yang menurut kamus Oxford adalah 1) "*to be in charge or make decisions in a business or an organization*", artinya pengendalian dan pembuatan keputusan dalam usaha atau organisasi. 2) "*the process of dealing with or controlling people or things*", artinya proses berurusan dengan atau mengendalikan orang atau benda. Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno "*ménagement*", artinya seni melaksanakan dan mengatur. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia, membedakan manajemen menjadi dua pengertian, yaitu 1) manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran, dan 2) manajemen merujuk pada pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi.

David dan David dalam Adie mendefinisikan manajemen strategik sebagai seni dan pengetahuan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi mampu mencapai tujuan dan sasaran. Seperti tersirat, fokus manajemen strategik terletak pada memadukan manajemen, pemasaran, keuangan/akuntansi, produksi/operasi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi komputer untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Arnoldo C Hax dan Nicholas S Majluk dalam bukunya "*Strategic Management*" mendefinisikan manajemen strategis sebagai cara

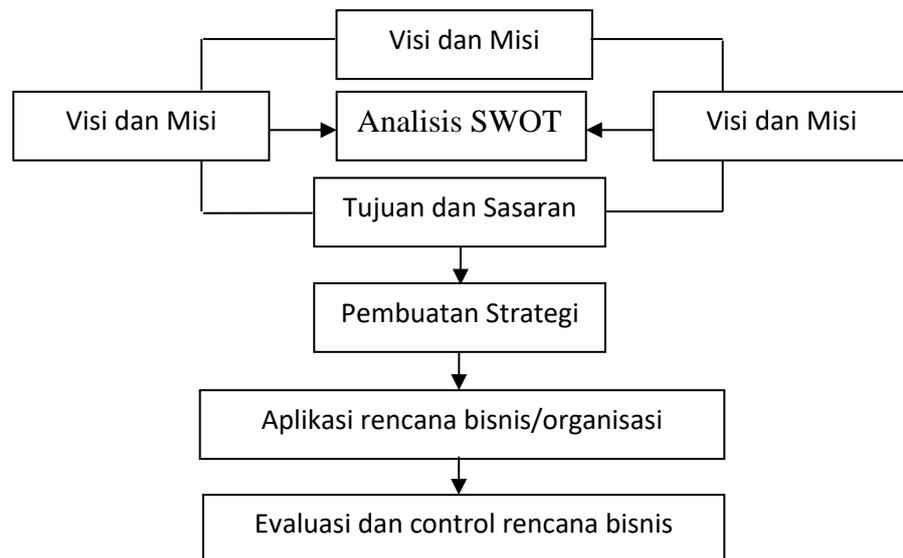
menuntun organisasi/perusahaan pada sasaran utama pengembangan nilai korporasi, kapabilitas manajerial, tanggung jawab organisasi, dan sistem administrasi yang menghubungkan pengambilan keputusan strategis dan operasional pada seluruh tingkat hierarki, dan melewati seluruh lini bisnis dan fungsi otoritas perusahaan. Manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu pengetahuan yang merumuskan (memformulasikan), mengimplementasikan, dan menilai keputusan-keputusan yang *cross-functional* yang memungkinkannya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya (*objectives*). Istilah manajemen strategis digunakan di banyak perguruan tinggi dan universitas-universitas sebagai anak judul (*subtitle*) untuk mata kuliah penutup (*capstone course*) pada jurusan administrasi bisnis, Kebijakan Bisnis (*Business Policy*), yang mengintegrasikan materi dari semua disiplin ilmu bisnis. Definisi yang lain dari manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Proses dalam manajemen strategi yaitu 1) sebuah madrasah harus terlebih dahulu mempunyai visi dan misi organisasi, visi dan misi ini harus bersifat jelas untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan madrasah. 2) untuk mencapai tujuan dan sasaran, seorang kepala sekolah harus menganalisis kondisi dan situasi lingkungan sekitar baik internal maupun eksternal yang biasa disebut analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan alat yang membantu manajer menentukan dan

mengembangkan strategi yang tepat dalam menghadapi persaingan. Namun yang perlu diperhatikan bahwa tujuan dalam menentukan strategi yang digunakan dari hasil SWOT adalah pada dasarnya menghasilkan strategi alternatif yang layak, bukan untuk menetapkan strategi yang terbaik.

Analisis swot berguna untuk mengetahui kekuatan (*strength*), kelemahan (*weaknes*), peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threat*). 3) membuat strategi dilanjuti dengab pengimplementasian strategi yang telah dibuat kemudian Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi penerapan strategi tersebut untuk mengukur keberhasilan. Lebih lanjut lihatlah bagan di bawah ini (Agustinus, 1996:32).

Gambar 2. 1 Model Manajemen Strategi



c. Tahapan-tahapan atau Proses dalam Manajemen Strategi

Tahapan dalam Manajemen Strategik menurut Fred R. David dalam (Taufiqurokhman, 2016:18-19)

- 1) Perumusan strategi : Meliputi kegiatan untuk mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi, serta memilih strategi tertentu untuk digunakan
- 2) Pelaksanaan strategi : Mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategis dapat dilaksanakan. pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi.
- 3) Evaluasi strategi : Tahap ini merupakan tahap akhir dari manajemen strategik tiga kegiatan pokok dalam evaluasi strategi adalah mengkaji ulang faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi landasan perumusan strategi yang diterapkan sekarang ini. Kemudian mengukur kinerja, melakukan tindakan-tindakan korektif. Evaluasi strategi perlu dilakukan karena keberhasilan saat ini bukan merupakan jaminan untuk keberhasilan di hari esok.

Dari yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa dalam merumuskan atau menetapkan sebuah strategi memerlukan suatu tahapan-tahapan agar suatu tujuan atau sasaran organisasi dapat tercapai secara maksimal.

d. Tipe-tipe Strategi

Kotten membagi tipe-tipe strategi ini menjadi 4 bagian, yaitu:

1) *Corporate strategy* (Strategi Organisasi)

Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, turunan, nilai-nilai, dan inisiatif-inisiatif strategik.

2) *Program strategy* (Strategi Program)

Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi strategik dari program tertentu.

3) *Recource support strategy* (Strategi pendukung sumber daya)

Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya ini dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi, dan sebagainya.

4) *Institusional strategy* (Strategi kelembagaan)

Focus dari strategi ini institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategik.

Keempat tipe-tipe strategi di atas dapat dipergunakan sesuai dengan keadaan dan situasi tertentu, kottan menyebutkan salah satu tipe strategi yaitu tipe strategi pendukung sumber daya yang mencakup salah satunya tenaga sumber daya manusia, dan sumber daya manusia ini harus diperhatikan dan ditingkatkan guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Karena organisasi banyak bergerakkan oleh manusia di dalamnya, organisasi hidup karena dihidupkan oleh anggotanya, organisasi

berkembang dan dimajukan oleh peran para pelaku organisasi yang terlibat di dalamnya.

e. Manfaat Manajemen Strategi

Berikut beberapa manfaat yang dapat diperoleh sebuah organisasi jika mereka menerapkan manajemen strategik (Taufiqurokhman, 2016:43):

- 1) Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju.
- 2) Membantu organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi.
- 3) Membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif.
- 4) Mengidentifikasi keunggulan komparatif suatu organisasi dalam lingkungan yang semakin beresiko.
- 5) Aktivitas pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan perusahaan untuk mencegah munculnya masalah di masa datang.
- 6) Keterlibatan anggota organisasi dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya.
- 7) Aktivitas yang tumpang tindih akan dikurangi.

2. Kepala Sekolah

Kepala madrasah adalah pimpinan pada suatu lembaga satuan lembaga pendidikan yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kepala madrasah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin madrasah yang ditunjuk berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu oleh yayasan

atau lembaga pemerintah (Erjati, 2017:53). Secara sederhana, kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran (Donni, 83). Kepala sekolah adalah “seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah”. Sedangkan menurut Wahjosumidjo Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas lebih, untuk memimpin suatu organisasi pendidikan (sekolah) dimana didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar.

a. Peran kepala sekolah

Peran seorang pemimpin, akan menentukan akan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah harus memfungsikan perannya secara maksimal

dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah sehingga dapat mengarah kepada pencapaian tujuan, demi meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas peserta didik. Peran kepala sekolah adalah menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Untuk mewujudkan peran tersebut Mulyasa mengemukakan peran kepala sekolah yang harus mampu bekerja sama dengan orang yang dipimpinnya, yaitu (Mulyasa, 2006:127):

1) Perencana (*Planning*)

Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan; apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana dilakukannya, oleh siapa dan kapan dilakukan. Hasilnya berupa rencana tahunan sekolah yang akan berlaku pada tahun ajaran berikutnya

2) Pengorganisasian

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatankegiatan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dapat berjalan dengan lancar. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi bawahannya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian kiranya kegiatan sekolah akan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando) memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, dan memberi usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

4) Pengkoordinasian

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugastugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijakan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan kekembaran (duplikasi), kekosongan tindakan.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya pekerjaan kepala sekolah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra. Sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*.

1) Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)

Dalam peran sebagai pendidik, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, antara lain menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat, berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik bagi para guru dan staf dilingkungan kepemimpinannya.

Khamdani dalam Sola, 2020: 270 mengemukakan fungsi utama pemimpin pendidikan sebagai berikut: (1) Mampu menciptakan suasana kerja sama dan persaudaraan yang baik sehingga pekerjaan yang dijalani terasa mudah; (2) Mampu mengorganisir bawahan sehingga tujuan dapat tercapai; (3) Bertanggung jawab dalam menangani kasus bersama kelompok dan adil dalam memimpin kelompok. Sebagai pendidik, peran kepala sekolah mencakup dua hal pokok, yaitu: pertama, sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan. Kedua, bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan (Wahjosumidjo, 2010:98).

2) Kepala sekolah sebagai *manager*

Manajemen pada hakekatnya merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muwahid,

2013:36). Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar. Kepala 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-fungsi manajemen tersebut adalah planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan), controlling (pengontrolan).

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang kegiatan sekolah. Pertama, mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan.

Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan yang ada di sekolah, berpikir secara analitis dan konseptual, menjadi juru pengarah dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi oleh tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak. Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalnya, dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai perantara, workshop, seminar, diklat dan loka karya sesuai dengan bidang masing-masing. Ketiga, mendorong seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah. Dengan melakukan strategi di atas diharapkan adanya peningkatan kinerja yang terjadi di lingkungan sekolah tersebut demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

3) Kepala sekolah sebagai *administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum mengelola administrasi

peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan (Khoirul, 2018:36). Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Sebagai administrator pendidikan, kepala sekolah harus menggunakan prinsip pengembangan dan pendayagunaan organisasi secara kooperatif, dan aktifitas-aktifitas yang melibatkan keseluruhan personel dan orang-orang sumber dalam masyarakat. Kepala sekolah sebagai administrator harus memiliki berbagai keterampilan sebagai bekal untuk dapat melaksanakan manajemen pendidikan secara lebih baik, diantaranya keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan hubungan manusia (*human skill*) dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

4) Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Purwanto (2019:76) mendefinisikan supervisi merupakan segala bentuk upaya yang dilakukannya oleh kepala sekolah guna meningkatkannya kepemimpinan para pendidik serta pegawai lainnya untuk memperoleh tujuan pendidikan. Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang sengaja diberikan supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar termasuk menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru secara lebih efektif dalam tercapainya tujuan pendidikan.

“The academic supervision is an effort to help teachers develop their abilities to achieve learning goals” (Subar 2021)

Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi mempunyai fungsi penilaian dengan jalan penelitian dengan usaha perbaikan. Menurut Swearigen yang dikutip oleh Saiful Sagala dalam bukunya Administrasi Pendidikan Kontemporer, fungsi supervisi pendidikan adalah mengkoordinir semua usaha sekolah, melengkapi kepemimpinan sekolah memperkuat pengalaman guru, menstimulasi situasi belajar mengajar, memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus, menganalisis situasi belajar mengajar, dan mengintegrasikan tujuan pendidikan.

5) Kepala sekolah sebagai *leader*

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing (Wahjosumidjo, 2010:105). Kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian. Artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana, dan dalam kesempatan apapun. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu menjaga integritas, saling percaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.

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: a) jujur, b) percaya diri, c) tanggung jawab, d) berani mengambil resiko, e) berjiwa besar, f) emosi yang stabil, g) teladan.

6) Kepala sekolah sebagai *innovator*

Kepala sekolah sebagai inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran *innovative* (Mulyasa, 118)

Kepala sekolah sebagai *innovator* harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *Moving Class*. *Moving Class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi pola kelas bidang studi. Sehingga setiap bidang studi memiliki kelas sendiri yang dilengkapi dengan alat peraga. *Moving Class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru, yang bertugas dalam memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

7) Kepala sekolah sebagai *motivator*

Sebagai Motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susunan kerja, disiplin dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sumber belajar melalui sumber pusat sumber belajar. Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara optimal, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya, oleh karena itu dalam upaya penciptaan budaya dan iklim yang kondusif kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: 1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan. 2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan pada guru sehingga mereka tahu tujuan bekerja, para guru juga perlu dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut. 3. Pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu diberikan.

(Thoha, 1999: 89) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasari

pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur dan persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas (Wahjosumidjo, 2002:80).

b. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

(Blanchard, 1992:94) mengemukakan empat gaya kepemimpinan dasar yaitu sebagai berikut:

1) Mengarahkan

Pemimpin lebih banyak memberikan petunjuk yang spesifik dan mengawasi secara ketat penyelesaian tugas. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang kinerjanya rendah namun punya komitmen cukup baik.

2) Melatih

Pengarahan dan pengawasan tetap secara ketat oleh pemimpin, namun disertai penjelasan keputusan, permintaan saran dari bawahan, dan dukungan akan kemajuan. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang punya kinerja cukup dan punya komitmen yang tinggi.

3) Mendukung

Gaya mendukung atau *supporting* lebih banyak diberikan dari pada *directive*, khususnya untuk bawahan yang komitmennya kurang baik. Pemimpin dengan gaya ini lebih banyak memberi fasilitas dan mendukung usaha bawahan kearah penyelesaian tugas-tugas mereka.

4) Mendelegasikan

Gaya seperti ini diimplementasikan bagi bawahan yang sudah menjadi orang kepercayaan. Directive dan supportive tidak banyak diberikan. Oleh karena itu pemimpin lebih banyak menyerahkan pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepada bawahan.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan memberikan gambaran tentang bentuk (tipe) kepemimpinan yang dijalankannya.

3. Kompetensi Pedagogik

a. Pengertian Kompetensi Pedagogik

Menurut E. Mulyasa (2004: 37-38), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional.

Syaiful Sagala (2009:2) mengemukakan bahwa “ilmu pendidikan disebut juga pedagogik, yang merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu Pedagogics. Pedagogics sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu Pais yang artinya anak, dan Again yang artinya membimbing”. Syaiful Sagala (2009:2) mengutip Poerbakwatja dan Harahap (1982) mengemukakan “Pedagogik mempunyai dua arti yaitu: 1) praktik, cara seseorang mengajar, dan 2) ilmu pengetahuan mengenai prinsip-prinsip dan metode mengajar, membimbing, dan mengawasi pelajaran yang disebut juga pendidikan”.

Benang merah yang dapat ditarik dari uraian di atas bahwa pedagogik adalah ilmu dalam mendidik. Dalam hal ini lebih ditekankan pada cara guru mendidik peserta didik melalui proses kegiatan belajar mengajar. Selanjutnya telah diuraikan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa:

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik,

perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki seorang guru berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik. Secara substansif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara lebih rinci dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi dan kompetensi guru, kompetensi inti guru untuk kompetensi pedagogik meliputi:

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 - a) Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya.
 - b) Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
 - c) Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
 - d) Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta dalam mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

- a) Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
 - b) Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
 - c) Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas- kelas awal.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- a) Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.
 - b) Menentukan tujuan mata pelajaran yang diampu.
 - c) Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan mata pelajaran yang diampu.
 - d) Memilih materi mata pelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.
 - e) Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.
 - f) Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- a) Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.
 - b) Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.

- c) Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.
 - d) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan.
 - e) Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.
 - f) Mengambil keputusan transaksional dalam mata pelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
- 6) Memberikan fasilitas untuk pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- a) Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal.
 - b) Guru menyediakan berbagai macam kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki peserta didik, termasuk kreativitasnya.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

- a) Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, baik secara lisan maupun tulisan.
 - b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespon, (c) respon peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respon peserta didik, dan seterusnya.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
- a) Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.
 - b) Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.
 - c) Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - d) Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - e) Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.
 - f) Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.

- g) Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi hasil belajar untuk kepentingan pembelajaran.
- a) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi hasil belajar untuk menentukan ketuntasan belajar.
 - b) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi hasil belajar untuk merancang program remedial dan pengayaan.
 - c) Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.
- 10) Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- a) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
 - b) Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.
 - c) Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan mata pelajaran yang diampu.
 - d) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mata pelajaran yang diampu.

4. Guru

a. Pengertian Guru

Pemahaman akan arti guru dalam berbagai literatur pendidikan memiliki makna yang berbeda-beda. Secara sederhana guru adalah orang yang mengajar. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia

Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan bahwa, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”

Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik.

Lebih lanjut Suparlan dalam bukunya yang berjudul “Menjadi Guru Efektif”, mengungkapkan hal yang berbeda tentang pengertian guru. Menurut Suparlan (2008: 12), guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Namun, Suparlan (2008:13) juga menambahkan bahwa secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mengajar.

Menurut Sardiman (2001), guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut

berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Syaiful Bahri Djamarah, 2000: 1). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa seorang guru dengan segala keilmuannya mampu mengembangkan potensi dari setiap anak didiknya. Guru dituntut untuk peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan, serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Selain pengertian guru menurut Sardiman, Syafruddin Nurdin juga menambahkan pengertian guru dalam bukunya. Syafruddin Nurdin (2003: 8) Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan peserta didik, dalam kerangka menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan.

Pengertian-pengertian mengenai guru di atas sangat mungkin untuk dapat dirangkum. Jadi, guru adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pihak swasta atau pemerintah untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya untuk mengajar dan mendidik siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, yang tujuan utamanya untuk mencerdaskan bangsa dalam semua aspek.

1) Peran Guru

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam

pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini berdasarkan pada pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya.

Guru dalam proses pembelajaran tidak hanya sebagai pentransfer ilmu pengetahuan, tetapi guru juga memiliki banyak peran. Semua peranan yang diharapkan dari guru seperti diuraikan di bawah ini (Syaiful. 2000:43-49).

a) Guru sebagai korektor

Sebagai korektor, guru harus bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk. Kedua nilai ini berbeda ini harus betul-betul dipahami dalam kehidupan masyarakat. Kedua nilai ini mungkin telah anak didik miliki dan mungkin pula telah mempengaruhinya sebelum anak didik masuk sekolah. Latar belakang kehidupan anak didik yang berbeda-beda sesuai dengan sosio-kultural masyarakat dimana anak didik tinggal akan mewarnai kehidupannya. Semua nilai yang baik harus guru pertahankan dan semua nilai yang buruk harus disingkirkan dari jiwa dan watak anak didik. Bila guru membiarkannya, berarti guru telah mengabaikan perannya sebagai seorang korektor,

yang menilai dan mengoreksi semua sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didik. Koreksi yang harus guru lakukan terhadap sikap dan sifat anak didik tidak hanya di lingkungan sekolah saja, melainkan juga di luar sekolah pun harus dilakukannya. Sebab tidak jarang di luar sekolah anak didik justru lebih banyak melakukan pelanggaran terhadap norma-norma Susila, moral, social, dan agama yang hidup di masyarakat. Lepas dari pengawasan guru dan kurangnya pengertian anak didik terhadap perbedaan nilai kehidupan menyebabkan anak didik mudah larut di dalamnya.

b) Guru sebagai inspirator

Sebagai inspirator, guru harus dapat memberikan ajaran yang baik bagi kemajuan belajar anak didik. Persoalan belajar adalah masalah utama anak didik. Guru harus dapat memberikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik. Petunjuk itu tidak mesti harus bertolak dari sejumlah teori-teori belajar, dari pengalaman pun bisa dijadikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik. Yang penting bukan teorinya, tapi bagaimana melepaskan masalah yang dihadapi oleh anak didik.

c) Guru sebagai insformator

Sebagai insformator, guru harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologo, selain sejumlah bahan pelajaran untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum. Informasi yang baik

dan efektif diperlukan dari guru. Kesalahan informasi adalah racun bagi anak didik. Untuk menjadi informator yang baik dan efektif, penguasaan Bahasa akan menjadi kunci, ditopang dengan penguasaan Bahasa yang akan diberikan kepada anak didik. Informator yang baik adalah guru yang mengerti apa kebutuhan anak didik dan mengabdikan untuk anak didik.

d) Guru sebagai organisator

Sebagai organisator, adalah sisi lain dari peranannya yang diperlukan dari guru. Dalam bidang ini guru memiliki kegiatan pengelolaan kegiatan akademik, Menyusun tata tertib sekolah, Menyusun kalender akademik, dan sebagainya. Semuanya diorganisasikan, sehingga dapat mencapai efektifitas dan efisiensi dalam belajar pada anak didik.

e) Guru sebagai motivator

Sebagai motivator, guru hendaknya dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar. Dalam upaya memberikan motivasi, guru dapat menganalisis motif-motif yang melatarbelakangi anak didik malas belajar dan menurun prestasinya di sekolah. Setiap saat guru harus berperan sebagai motivator, karena dalam interaksi edukatif tidak mustahil ada diantara anak didik yang malas belajar. Peranan guru sebagai motivator sangat penting dalam interaksi edukatif, karena menyangkut esensi pekerjaan mendidik yang membutuhkan

kemahiran social, menyangkut performance dalam personalisasi dan sosialisasi diri.

f) Guru sebagai inisiator

Sebagai inisiator, guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam Pendidikan dan pengajaran. Proses interaksi edukatif yang ada sekarang harus diperbaiki sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang Pendidikan. Kompetensi guru harus diperbaiki, keterampilan penggunaan media Pendidikan dan informasi abad ini. Guru harus menjadikan dunia Pendidikan, khususnya interaksi edukatif agar lebih baik dari dulou. Bukan mengikuti terus tanpa mencetuskan ide-ide inovasi bagi kemajuan Pendidikan dan pengajaran.

g) Guru sebagai fasilitator

Sebagai fasilitator, guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik. Lingkungan belajar yang tidak menyenangkan, suasana ruang kelas yang pengap, meja dan kursi yang berantakan, fasilitas belajar yang kurang tersedia, dapat menyebabkan anak didik malas belajar. Oleh karena itu menjadi tugas guru bagaimana menyediakan fasilitas, sehingga akan tercipta lingkungan belajar yang menyenangkan anak didik.

h) Guru sebagai pembimbing

Peranan guru yang tidak kalah pentingnya dari semua peran yang telah disebutkan di atas adalah sebagai pembimbing. Peranan ini harus lebih dipentingkan, karena kehadiran guru di sekolah adalah untuk membimbing anak didik menjadi manusia dewasa Susila yang cakap. Tanpa bimbingan, anak didik anak mengalami kesulitan dalam menghadapi perkembangan dirinya. Kekurang mampuan anak didik menyebabkan lebih banyak bergantung pada guru. Tetapi demakin dewasa, ketergantungan anak didik semakin berkurang. Jadi, bagaimanapun juga bimbingan dari guru dangat diperlukan pada saat anak didik belum mampu berdiri sendiri (mandiri).

i) Guru sebagai demonstrator

Dalam interaksi edukatif, tidak semua bahan pelajaran dapat anak didik pahami. Apalagi anak didik yang memiliki inteligensi yang sedang. Untuk bahan pelajaran yang sukar dipahami anak didik, guru harus berusaha dengan membantunya, dengan cara memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis, sehingga apa yang guru inginkan sejalan dengan pemahaman anak didik, tidak terjadi kesalahan pengertian antara guru dan anak didik. Tujuan pengajaran pun tercapai dengan efektif dan efisien.

j) Guru sebagai pengelola kelas

Sebagai pengelola kelas, guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru. Kelas yang dikelola dengan baik akan menunjang jalannya interaksi edukatif. Sebaliknya, kelas yang tidak dikelola dengan baik akan menghambat kegiatan pengajaran. Anak didik tidak mustahil akan merasa bosan untuk tinggal lebih lama di kelas. Hal ini akan berakibat mengganggu jalannya proses pembelajaran. Kelas yang terlalu padat dengan anak didik, pertukaran udara kurang, penuh kegaduhan, lebih banyak tidak menguntungkan bagi terlaksananya interaksi edukatif yang optimal. Hal ini sejalan dengan tujuan umum dari pengelolaan kelas, yaitu menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik dan optimal. Jadi, maksud dari pengelolaan kelas adalah agar anak didik betah tinggal di kelas dengan motivasi yang tinggi untuk senantiasa belajar di dalamnya.

k) Guru sebagai mediator

Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media Pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya, baik media nonmaterial maupun materiil. Media berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif. Keterampilan

menggunakan semua media itu diharapkan dari guru yang disesuaikan dengan pencapaian tujuan pengajaran. Sebagai mediator, guru dapat diartikan sebagai penengah dalam proses belajar anak didik. Dalam diskusi, guru dapat berperan sebagai penengah, sebagai pengatur lalu lintas jalannya diskusi. Kemacetan jalannya diskusi akibat anak didik kurang mampu mencari jalan keluar dari pemecahan masalahnya, dapat guru tengahi bagaimana menganalisis permasalahan agar dapat diselesaikan. Guru sebagai mediator dapat juga diartikan penyedia media.

1) Guru sebagai supervisor

Sebagai supervisor, guru hendaknya dapat membantu, memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran. Teknik-teknik supervisor harus guru kuasai dengan baik agar dapat melakukan perbaikan terhadap situasi belajar mengajar menjadi lebih baik. Untuk itu, kelebihan yang dimiliki supervisor bukan hanya karena posisi atau kedudukan yang ditempatinya, akan tetapi juga karena pengalamannya, pendidikannya, kecakapannya, atau keterampilan-keterampilan yang dimilikinya, atau karena memilikisifat-sifat kepribadian yang menonjol daripada orang-orang yang disupervisinya. Dengan semua kelebihan yang dimiliki, ia dapat melihat, menilai atau mengadakan pengawasan terhadap orang atau sesuatu yang disupervisi.

m) Guru sebagai evaluator

Sebagai evaluator, guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik dan intrinsik. Penilaian terhadap aspek intrinsik lebih menyentuh pada aspek kepribadian anak didik, yakni aspek nilai (value). Berdasarkan hal ini, guru harus bisa memberikan penilaian dalam dimensi yang luas. Penilaian terhadap kepribadian anak didik tentu memiliki kepribadian yang baik. Jadi, penilaian itu pada hakikatnya diarahkan pada perubahan kepribadian anak didik agar menjadi manusia Susila yang cakap.

Sebagai evaluator, guru tidak hanya menilai produk (hasil pengajaran), tetapi juga menilai proses (jalannya pengajaran). Dari kedua kegiatan ini akan mendapatkan umpan balik (feedback) tentang pelaksanaan interaksi edukatif yang telah dilakukan.

Guru memiliki peranan yang sangat sentral, baik sebagai perencana, pelaksana, maupun evaluator pembelajaran. Hal ini berarti bahwa kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan suatu pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan guru, terutama dalam memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik secara efektif, dan efisien. Jadi, pendidik harus berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan

perannya agar dapat terlaksananya Pendidikan secara efektif dan efisien sehingga hasilnya fungsional untuk kelangsungan kehidupan siswa maupun kepentingan masyarakat. Para pengelola atau pemimpin organisasi harus berpendidikan lebih tinggi, memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam, kreatif dan inovatif, dan memiliki kemampuan situasional *appreciative system* untuk membentuk pengelola seperti yang diharapkan

2) Tugas Guru

Menurut Sardiman (2001: 136) menyatakan bahwa “Tugas guru adalah mendidik, membimbing anak didik agar menjadi manusia berpribadi”. Seseorang dikatakan sebagai guru tidak cukup tahu sesuatumateri yang akan diajarkan, tetapi pertama kali ia harus merupakan seseorang yang memang memiliki kepribadian guru dengan segala ciri tingkat kedewasaan. Berarti untuk menjadi pendidik atau guru seseorang harus pribadi.

Menurut Admin (2008), secara luas tugas guru tidak hanya menanamkan ilmu pengetahuan kepada anak, pada hakikatnya guru harus siap dalam dua fungsi, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Dalam rangka melaksanakan tugas mendidik ia juga mempunyai tugas pokok, yaitu mengajar. Ada beberapa hal yang harus dapat dilakukan guru, yaitu:

- a) Merumuskan tujuan instruksional.
- b) Memanfaatkan sumber-sumber materi pelajaran.
- c) Mengorganisasikan materi pelajaran.

- d) Membuat, memilih dan menggunakan media pendidikan dengan tepat.
- e) Menguasai, memilih dan melaksanakan metode penyampaian yang tepat untuk pelajaran tertentu.
- f) Mengetahui dan menggunakan keinginan siswa.
- g) Mengatur interaksi belajar mengajar, sehingga efektif dan tidak membosankan bagi siswa.
- h) Mengevaluasi dan pengadministrasiannya.
- i) Mengembangkan semua kemampuan yang telah dimilikinya ketingkat yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Dari pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa guru dikatakan pendidik karena dalam pekerjaannya ia tidak hanya mengajar seseorang agar tahu beberapa hal tetapi guru juga melatih beberapa keterampilan dan terutama sikap mental anak didik. Mendidik sikap mental seseorang tidak cukup hanya mengajarkan sesuatu pengetahuan tetapi bagaimana pengetahuan itu harus dididikkan. Dengan mendidik dan menanamkan nilai-nilai yang terkandung pada berbagai pengetahuan yang diiringi dengan contoh-contoh teladan dari sikap dan tingkah laku gurunya diharapkan anak didik dapat menghayati sehingga dapat menumbuhkan sikap mental. Dengan demikian dalam proses pendidikan guru bukan hanya berperan sebagai pengajar yang *transfer of knowledge* tetapi juga pendidik yang *transfer of values*.

3) Tanggung Jawab Guru

Setiap guru profesional harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan, tetapi di pihak lain dia juga mengemban sejumlah tanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru selaku pendidik bertanggung jawab mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi muda sehingga terjadi proses konservasi nilai, bahkan melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Dalam konteks ini pendidik berfungsi mencipta, memodifikasi, dan mengkonstruksi nilai-nilai baru (Brameld).

Dalam buku Oemar Hamalik (2008: 39) yang berjudul “Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi” mengemukakan ada 4 tanggung jawab guru, yaitu:

a) Tanggung Jawab Moral

Setiap guru profesional berkewajiban menghayati dan mengamalkan Pancasila bertanggung jawab mewariskan moral Pancasila itu serta nilai-nilai Undang-Undang Dasar 1945 kepada generasi muda. Tanggung jawab ini merupakan tanggung jawab moral bagi setiap guru di Indonesia. Dalam hubungan ini, setiap guru harus memiliki kompetensi dalam bentuk kemampuan menghayati dan mengamalkan Pancasila.

b) Tanggung Jawab dalam Bidang pendidikan di Sekolah

Guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan

pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para siswa. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun para siswa belajar, membina pribadi, watak, dan jasmaniah siswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para siswa.

c) Tanggung Jawab dalam Bidang Kemasyarakatan

Guru profesional tidak dapat melepaskan dirinya dari bidang kehidupan kemasyarakatan. Di satu pihak guru adalah warga masyarakat dan di lain pihak guru bertanggung jawab turut serta memajukan kehidupan masyarakat. Guru turut bertanggung jawab dalam memajukan kesatuan dan persatuan bangsa, menyukseskan pembangunan nasional, serta menyukseskan pembangunan daerah khususnya yang dimulai dari daerah dimana dia tinggal.

d) Tanggung Jawab dalam Bidang Keilmuan

Guru selaku ilmuwan bertanggung jawab turut memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya. Tanggung jawab ini dilaksanakan dalam bentuk mengadakan berbagai penelitian dan pengembangan.

5. Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik

Menurut Herpich & Pratoreus, 2018; Uerz, Vorman, & Kral, 2018 dalam Subar & Tami (2019):

The development of the world of education requires educators to continue to innovate by constantly strengthening the four competencies that must be possessed as an educator which include personality competencies, pedagogic competencies, professional competencies, and social competencies in order to create optimal learning.

Perkembangan dunia pendidikan menuntut pendidik untuk terus berinovasi dengan senantiasa memperkuat empat kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang pendidik yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial agar tercipta pembelajaran yang optimal. Guna untuk meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah merupakan sosok yang dapat berpengaruh terhadap maksimal atau tidaknya kompetensi guru yang ada di bawah kepemimpinannya.

Berdasarkan pendapat ahli, berikut adalah beberapa strategi kepala sekolah yang dapat dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik guru:

- 1) Melakukan supervisi dan evaluasi pembelajaran secara berkala. Hal ini bertujuan untuk memantau kinerja guru dan memberikan umpan balik terkait perbaikan dan pengembangan pembelajaran. Supervisi dan evaluasi yang dilakukan harus dilakukan secara objektif, transparan, dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. (Yusuf, 2019)
- 2) Mengadakan pelatihan dan workshop terkait pengembangan kompetensi pedagogik. Kepala sekolah dapat mengundang pakar pendidikan atau menggandeng lembaga pendidikan atau perguruan tinggi untuk memberikan pelatihan atau workshop terkait pengembangan

kompetensi pedagogik guru. Hal ini akan membantu guru untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka terkait merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. (Takwin, 2021)

- 3) Mendorong guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, seperti seminar, konferensi, atau kegiatan pelatihan lainnya. Dalam kegiatan pengembangan profesional ini, guru dapat memperoleh wawasan baru dan memperluas jaringan kerja mereka dengan guru-guru lain. (Yusuf, 2019)
- 4) Menggunakan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran. Kepala sekolah dapat mendorong guru untuk menggunakan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran. Dalam era digital saat ini, penggunaan teknologi dalam pembelajaran dapat membantu guru dalam merancang pembelajaran yang lebih menarik, interaktif, dan bermakna. (Takwin, 2021)

B. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yono Saputro, 2018 Kompetensi Guru Ideal Dalam Pandangan Al Ghazali, Skripsi IAIN Surakarta. Dari hasil penelitian 67 di atas, bahwa terdapat kesamaan yaitu pada subyek yakni sosok guru. Adapun perbedaannya peneliti utama, fokus pada penelitian kompetensi guru ideal dalam pandangan al-ghazali sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

2. Penelitian dari Fitriyah tahun 2007 Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah dengan judul “Strategi Peningkatan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah”. Hasil menunjukkan bahwa strategi peningkatan sumber daya guru dalam upaya pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 09 Petukangan Selatan, adalah: 1) mengirimkan guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan keguruan, 2) menyeleksi kemampuan dan keterampilan calon guru, 3) memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan kuliah, 4) mengupayakan beasiswa untuk guru berprestasi, dan 5) meningkatkan kesejahteraan guru. Persamaan judul penelitian tersebut dengan yang diteliti oleh peneliti sama-sama melakukan penelitian mengenai strategi pengembangan SDM guru. Peneliti terdahulu juga menggunakan penelitian yang sama dengan peneliti yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Adapun perbedaannya ialah peneliti terdahulu terfokus pada peningkatan SDM guru untuk pengembangan madrasah sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.
3. Penelitian dari Puji Rahayu tahun 2019 Universitas Islam Negeri Walisongo dengan judul “Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SD Islam Hidayatullah Semarang”. Hasil menunjukkan bahwa usaha kepala sekolah untuk mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik, koordinasi yang baik melibatkan semua tenaga pendidik yang ada di sekolah yang menjadi dasar dalam mengembangkan profesionalisme guru, kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social. Persamaan judul penelitian tersebut dengan yang diteliti

oleh peneliti sama-sama melakukan penelitian mengenai strategi pengembangan guru atau tenaga pendidik. Peneliti terdahulu juga menggunakan penelitian yang sama dengan peneliti yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Adapun perbedaannya ialah peneliti terdahulu terfokus pada pengembangan profesionalisme tenaga pendidik sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

4. Penelitian dari Monica & Carolina tahun 2021 Universitas Kristen Satya Wacana dengan Judul “Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar”. Hasil menunjukkan bahwa : 1) Peningkatan program kegiatan pelatihan kompetensi guru berbasis teknologi; 2) Peningkatan kerja sama dengan stakeholders serta yayasan; 3) Peningkatan penggunaan fasilitas yang ada di sekolah; 4) Peningkatan sarana dan prasarana utama pendukung upaya peningkatan kompetensi; 5) Peningkatan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru; 6) Meningkatkan hubungan guru dengan orang tua guna mengetahui kinerja guru; 7) Meningkatkan motivasi dan komitmen kerja dari tenaga kerja; 8) Membangun relasi alumni; 9) Peningkatan fasilitas jaringan internet; 10) Peningkatan kebijakan dari sekolah mengenai kompetensi guru; dan 11) Menjalin relasi dengan pihak gereja. Persamaan judul penelitian tersebut dengan yang diteliti oleh peneliti sama-sama melakukan penelitian mengenai strategi pengembangan guru atau tenaga pendidik. Peneliti terdahulu juga menggunakan penelitian yang sama dengan peneliti yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Adapun perbedaannya ialah peneliti terdahulu terfokus pada pengembangan

profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan dasar penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Kerangka pikir menjelaskan alur penelitian yang dilakukan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang peneliti. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membawa keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu lembaga atau organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Peran pendidik yang profesional diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional, guru harus memiliki kualitas, kompetensi yang cukup memadai, karena guru merupakan

salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan.

Kompetensi guru yang memadai mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang peserta didik miliki. Tetapi masih ada sekolah yang terdapat guru yang belum memiliki kompetensi pedagogik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan pada kurang lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru tersebut, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi pembelajaran. Selain itu, guru juga masih belum mampu mengelola kegiatan pembelajaran secara maksimal. Maka dari itu, selain dari kesadaran guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik juga memerlukan dukungan dari kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul strategi kepala dalam meningkatkan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro. Selanjutnya penelitian yang akan dilakukan yaitu mendeskripsikan tentang bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di BA Aisyiyah Widoro juga kendalanya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut (Triyono, 2017: 32) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran tentang karakter suatu variabel, kelompok atau peristiwa sosial yang terjadi dalam masyarakat. Sejalan dengan itu, (Punaji Setyosari, 2013: 53) berpendapat bahwa penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui berbagai cara.

Penelitian kualitatif bersifat deskriptif yang mendeskripsikan makna data atau fenomena yang dapat ditangkap oleh pelaku riset, dengan menunjukkan bukti- buktinya (Ali & Asrori, 2014: 123). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa metode penelitian kualitatif tersebut dapat digunakan untuk menggambarkan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro Tahun ajaran 2022/2023.

B. Setting Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di BA Aisyiyah Widoro. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai strategi kepala di lembaga tersebut, sehingga dapat digunakan peneliti

untuk melakukan observasi disana. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan ingin mengetahui strategi kepala dalam meningkatkan kompetensi guru di lembaga BA Aisyiyah Widoro.

2. Waktu Penelitian

Berdasarkan rancangan waktu penelitian yang dilakukan, peneliti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jan 2023	Feb 2023	Maret 2023	Apr 2023	Mei 2023
1	Pengajuan judul		X			
2	Bab 1-3			x		
3	Seminar Proposal			x		
4	Pencarian Data		X	x	X	
5	Analisis Data				X	
6	Bab 4-5				X	X
7	Munaqosyah					X

C. Subjek dan Informan Penelitian

1. Subjek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2003: 200), subjek penelitian adalah benda, hal, atau orang yang menjadi tepat data untuk penelitian yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala BA Aisyiyah Widoro.

2. Informan Penelitian

Informan merupakan orang yang ada dalam setting tempat penelitian yang mengetahui tentang kondisi tempat penelitian,

sehingga bisa dimintai informasi (Moleong, 2017: 132). Informan seperti halnya narasumber yang mengetahui seluk beluk kejadian yang akan diteliti. Informan dalam Penelitian ini adalah guru kelas di BA Aisyiyah Widoro.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Menurut (Triyono, 2013: 157) mengungkapkan bahwa teknik pengamatan adalah cara pengumpulan data yang dikerjakan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti, baik dalam situasi khusus di dalam laboratorium maupun alam situasi alamiah.

Menurut (Suwartono, 2014: 48), observasi merupakan cara yang cocok untuk mengkaji proses dan perilaku. Metode ini menggunakan mata dan telinga sebagai jendela untuk merekam data. Berdasarkan pengertian di atas, peneliti menggunakan metode observasi non partisipan karena disini peneliti hanya bertindak sebagai pengamat independen saja. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan informasi berupa peran kepala sekolah dalam memperhatikan kinerja guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik yang dilakukan oleh kepala sekolah di BA Aisyiyah Widoro dan lain-lain.

2. Metode Wawancara

Menurut (Suwartono, 2014: 48) menyebutkan bahwa wawancara adalah cara menjangkau informasi atau data melalui interaksi verbal/lisan. Sedangkan menurut Moleong dalam (Haris Herdiansyah,

2013: 2009) mengungkapkan bahwa wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh beberapa pihak dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian kali ini menggunakan wawancara yang dilakukan dengan kepala BA Aisyiyah Widoro, guru kelas BA Aisyiyah Widoro.

Wawancara dilakukan secara semi terstruktur, yaitu menggunakan pedoman butir soal yang telah dipersiapkan. Akan tetapi di tengah-tengah wawancara, peneliti bebas mengajukan pertanyaan yang bukan termasuk dalam daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Hal ini bertujuan agar peneliti lebih leluasa dalam menggali informasi yang disampaikan oleh informan. Adapun kegiatan wawancara tersebut berguna untuk mendapatkan informasi mengenai upaya strategis yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro.

3. Metode Dokumentasi

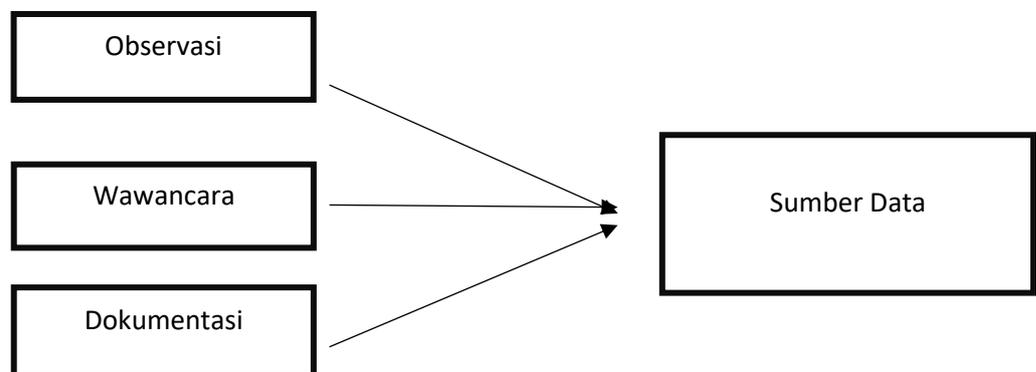
Dokumen adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan, menyangkut persoalan pribadi dan memerlukan interpretasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman tersebut (Bungin, 2012: 143). Dokumen dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi (Moleong, 2017: 217). Dokumen pribadi merupakan catatan seseorang secara tertulis berupa pengalaman dan kepercayaannya. Sedangkan dokumen resmi cenderung berupa memo, pengumuman, instruksi, buletin atau berita yang disiarkan kepada media massa. Adapun jenis dokumen yang diperlukan peneliti diantaranya profil lembaga sekolah, kondisi sarana

dan prasarana sekolah, data guru, data siswa, struktur organisasi dan dokumentasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi data. Jenis triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi Teknik berarti mengumpulkan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama (Sugiyono, 2017: 241). Peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama. Hal ini dapat digambarkan seperti gambar berikut :

Gambar 3. 1 Teknik Pengumpulan Data



Menurut Sugiyono (2012: 241) triangulasi sumber yaitu cara atau metode untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Menurut Moleong (2010: 331), triangulasi sumber dapat dilakukan dengan cara:

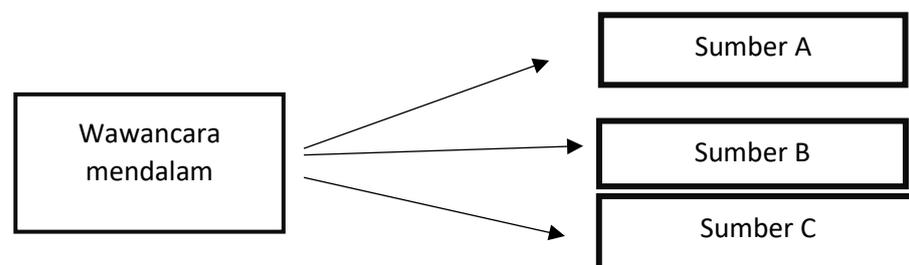
1. Membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum, dengan apa yang dikatakan pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen terkait.

Berdasarkan data dari masing-masing teknik pengumpulan data tersebut dikaji, dideskripsikan, dicari persamaan dan perbedaannya dan mana fokus dari ketiga data tersebut. Kemudian data yang telah dianalisis dan menghasilkan kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut. Dalam penggunaan teknik ini, peneliti membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi di lapangan serta dengan melalui dokumentasi yang terkait. Hal ini dapat digambarkan seperti gambar berikut.

Hal ini dapat digambarkan seperti gambar sebagai berikut

Gambar 3. 2 Alur Triangulasi



Berdasarkan alur triangulasi tersebut, peneliti membuat rancangan triangulasi seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. 2 Rancangan Triangulasi

No	Aspek yang diteliti	Informan	Metode
1.	Visi dan Misi Lembaga BA Aisyiyah Widoro	Kepala BA Aisyiyah Widoro	Wawancara Dokumentasi
2.	upaya strategis yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru	Kepala BA Aisyiyah Widoro Guru kelas	Wawancara Dokumentasi

F. Teknik Analisis Data

Menurut Djam'an (2014: 200), analisis data adalah usaha untuk mengurai dan mendeskripsikan fokus kajian penelitian menjadi bagian-bagian yang tersusun, sehingga dapat dipahami dan jelas maknanya. Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan selama pengumpulan data berlangsung dan setelah usai pengumpulan data. Miles dan Hubberman dalam (Sugiyono, 2017:246) mengatakan bahwa penganalisisan data dilakukan secara continue hingga diperoleh data jenuh. Adapun aktivitas dalam analisis data yaitu: data *reduction*, data *display*, dan *conclusion*.

Langkah-langkah analisis data sebagai berikut :

1) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Seseorang dalam penelitiannya akan menjumpai data-data yang jumlahnya tidak sedikit, maka dari itu diperlukan adanya catatan-catatan khusus. Catatan tersebut bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih rinci dan teratur. Hal ini dapat dilihat ketika sedang melakukan

penelitian di lapangan, semakin lama akan semakin banyak jumlah datanya, kompleks, dan tentunya rumit. Mereduksi data sama halnya dengan merangkum, memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada satu kajian yang penting.

Reduksi data merupakan proses berpikir yang memerlukan kecerdasan dan wawasan tinggi. Bagi peneliti yang tergolong pemula dapat mereduksi data melalui diskusi dengan teman atau orang ahli. Ketika peneliti melakukan penelitian di sekolah, maka dalam mereduksi data peneliti akan fokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia guru dalam meningkatkan mutu Pendidikan di BA Aisyiyah Wido.

2) *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah mereduksi data, selanjutnya hal yang harus dilakukan yaitu menyajikan data. Data-data hasil temuan di lapangan disajikan dalam bentuk bagan, maupun uraian singkat. Dengan adanya penyajian data tersebut dapat membantu peneliti untuk memahami apa yang terjadi di lapangan kemudian membuat rencana untuk kegiatan selanjutnya.

3) *Conclusion*

Langkah selanjutnya setelah data disajikan, maka perlu adanya penarikan kesimpulan. Kesimpulan dapat berubah apabila tidak ditemukannya bukti-bukti yang valid dalam pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila di awal telah ditemukan bukti-bukti kuat

saat di lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat saja menjawab rumusan masalah yang dirumuskan di awal, namun dapat pula tidak, karena dapat diketahui bahwa masalah maupun rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Fakta Temuan Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a) Sejarah Berdirinya Lembaga

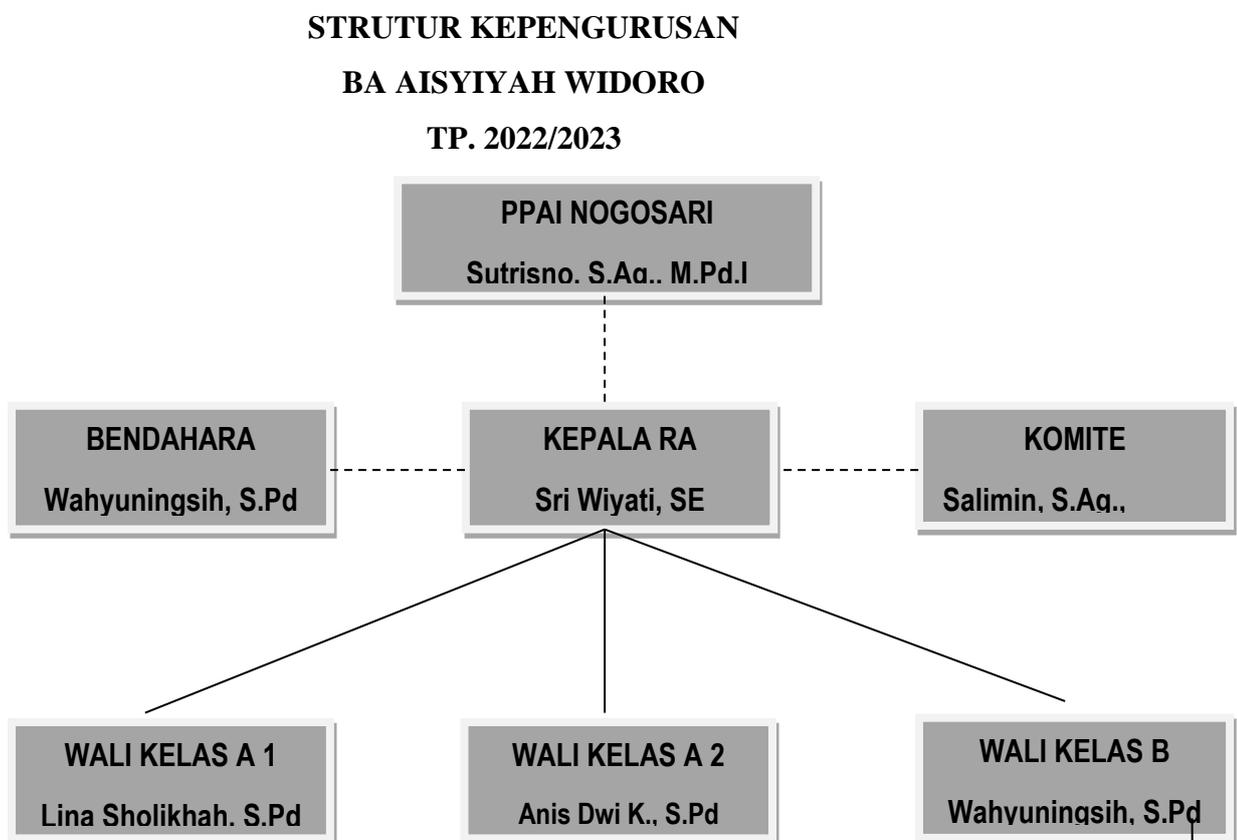
BA Aisyiyah Widoro didirikan pada tanggal 1 Desember 1980 oleh pengurus BA Aisyiyah Widoro Ranting Glonggong Kecamatan Nogosari, diprakarsai oleh Bapak Yuhdi dan masyarakat Glonggong, serta kepengurusan komite yang saat ini diketuai oleh Bapak Salimin, S.Ag., M.Pd.

Berdasarkan surat Ijin dari kantor kementerian Agama Kab.Boyolali Nomor: 110.LK/3.C/pgm/BA/981 dengan NSM:101233090080, BA Aisyiyah Widoro ini diberi wewenang untuk menyelenggarakan pembelajaran bagi anak usia dini /prasekolah.

Dalam perjalanannya BA Aisyiyah Widoro Desa Glonggong Kecamatan Nogosari sudah lama usianya dalam menyelenggarakan pembelajaran, didukung oleh staf pendidik yang sudah cukup berpengalaman yang sudah S.I dan berprestasi dalam bidang pendidikan dan tenaga pendidik yang masih muda dan berenerjik, Semua sudah lulusan SI Tarbiyah dan didukung pelatihan –pelatihan tentang PAUD.

BA Aisyiyah Widoro berusaha untuk mengoptimalkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran baik sarana maupun prasarana, walaupun masih belum memadai dan masih sangat sederhana. Dalam undang-undang Nomor:20 Tahun 2003 Bab 10 Pasal 36 Ayat 1 tentang sistem pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah salah satu upaya pembinaan yang ditujukan untuk anak sejak lahir sampai 6 Tahun yang dilakukan melalui rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki jenjang pendidikan berikutnya.

b) Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

KETERANGAN

- - - - - : Garis Koordinasi

_____ : Garis Komando

Keterangan : Tugas dan wewenang

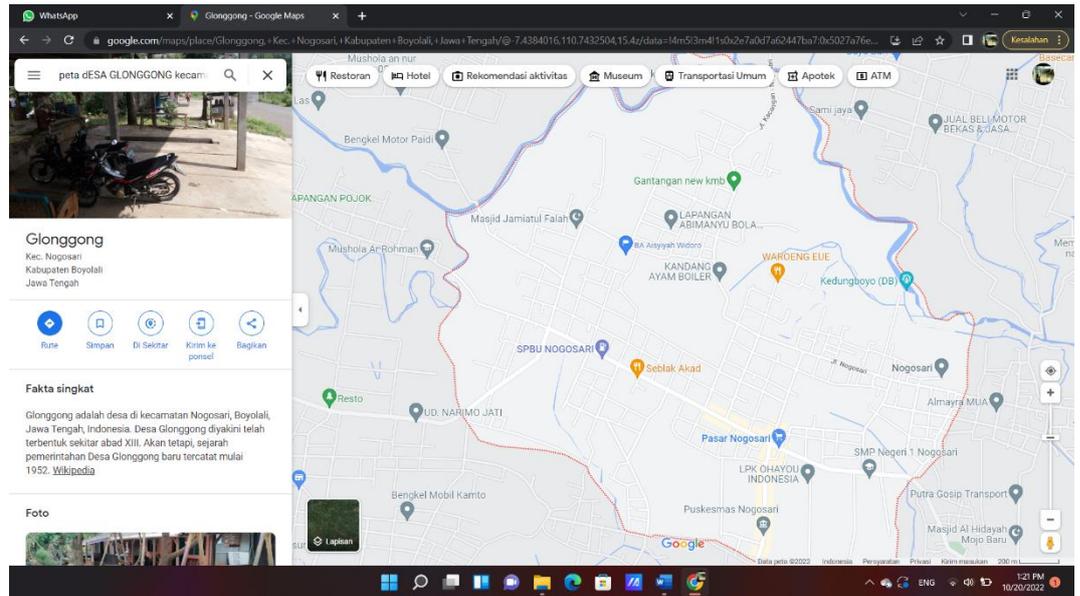
1. Pengurus BA Aisyiyah Widoro.Kec Nogosari bertanggung jawab dalam :
 - a. Pengembangan Pendidikan di BA Aisyiyah Widoro Kec.Nogosari
 - b. Bekerjasama dengan berbagai pemangku kebijakan dalam rangka optimalisasi
 - c. sumber belajar dan sumber dana
 - d. Melengkapi semua kebutuhan sarana prasarana yang dibutuhkan oleh lembaga
2. Komite BA Aisyiyah Widoro .Kec. Nogosari bertugas dalam:
 - a. Mendorong perhatian dan komitmen masyarakat dan pemerintah terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu
 - b. Melakukan kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu
 - c. Menampung dan menindak lanjuti aspirasi, ide, tuntutan dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat

- d. Memberikan masukan, pertimbangan dan rekomendasi kepada satuan pendidikan
 - e. Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan
 - f. Melakukan evaluasi, pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran Pendidikan pada satuan pendidikan.
3. Kepala BA Aisyiyah Widoro .Kec Nogosari. bertanggung jawab dalam :
- a. Pengembangan Program
 - b. Mengkoordinasi guru
 - c. Mengelola administrasi
 - d. Melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap kinerja guru
 - e. Melakukan evaluasi terhadap program pembelajaran
 - f. Memberi rekomendasi dan penilaian atas prestasi guru
 - g. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas membina .mengendalikan dan mengawasi penyelenggaraan dan pengelolaan oleh semua komponen
 - h. Menyusun kurikulum dan mempersiapkan tenaga serta sarana pendidikan dan ketatausahaan
4. Bendahara, mempunyai tugas :
- a. Membantu kepala sekolah menyusun Rencana Anggaran pendapatan dan belanja RaudhotulAthfal (RAPBRA)

- b. Menerima, menyimpan dan mengeluarkan dana dengan perintah dan persetujuan kepala
 - c. Membuat administrasi keuangan, diantaranya buku kas umum
 - d. Mempertanggung jawabkan dana secara administrasi SPJ maupun jumlah uang yang harus tersedia
 - e. Melaporkan pelaksanaan kegiatan kepada kepala
5. Wali kelas, mempunyai tugas :
- a. Menyusun perangkat rencana pembelajaran
 - b. Mengelola pembelajaran sesuai dengan kelompoknya
 - c. Mencatat perkembangan anak
 - d. Menyusun pelaporan perkembangan anak
 - e. Melakukan kerjasama dengan orang tua dalam program parenting
 - f. Menghadiri pertemuan – pertemuan peningkatan mutu guru (KKG dan IGRA)
 - g. Menyusun pelaksanaan kurikulum
- c) Letak Geografis

BA Aisyiyah Widoro terletak di Desa Glonggong .RT.01 RW.03 Kecamatan Nogosari. Kabupaten Boyolali Provinsi Jawa Tengah. Secara geografis letak Lembaga ini terletak di dalam pedesaan jauh dari jalan raya, namun akses jalan cukup mudah untuk dijangkau serta dekat dengan masyarakat yang lebih mempermudah pendidik dan masyarakat untuk menuju ke lokasi.

Gambar 4. 2 Peta Desa



d) Visi, Misi, dan Tujuan

1) Visi

“Menciptakan insan yang islami, cerdas, kreatif, mandiri, ceria, menyenangkan, serta unggul dalam prestasi.”

2) Misi

- a) Mendasari siswa-siswi dibidang islami.
- b) Menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja sama, toleran, bertanggung jawab, mandiri dan kecakapan emosional.
- c) Menumbuhkan sikap berbakti kepada orang tua.
- d) Membentuk jiwa berakhlakul karimah, dan
- e) Membentuk cinta kepada bangsa dan tanah air Indonesia.

3) Tujuan

Terwujudnya Lembaga Pendidikan yang berkualitas dan berakhlakul karimah.

e) Keadaan Guru, Siswa dan Sarana Prasarana di BA Aisyiyah Widoro

1) Keadaan guru dan karyawan

Guru ialah seseorang yang begitu penting dan berpengaruh dalam kegiatan belajar mengajar, selain itu guru dapat membantu serta mendukung tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditentukan dalam proses belajar, dan juga kompetensi guru begitu berperan penting bagi Lembaga Pendidikan. Sedangkan karyawan adalah tenaga pendidik yang ikut serta membantu Lembaga dalam pelaksanaan kegiatan.

Di BA Aisyiyah Widoro memiliki beberapa guru dan karyawan, sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Daftar Guru dan Karyawan

No	Nama	Jabatan
1.	Sri Wiyati, S.E	Kepala Sekolah
2.	Wahyuningsih, S.Pd.	Guru Kelas
3.	Anis Dwi Kurniawati, S.Pd.	Guru Kelas
4.	Lina Sholikhah, S.Pd.	Guru Kelas
5.	Dewiningsih, S.Pd.	Guru Kelas
6.	Parman	Karyawan
7.	Sri	Karyawan

2) Keadaan siswa

Siswa merupakan komponen terpenting dalam suatu interaksi di dalam suatu kegiatan kelas agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan sebagaimana mestinya.

Tabel 4. 2 Jumlah Siswa di BA Aisyiyah Widoro

Kelas	Data Siswa Tahun 2022/2023	
	Laki-laki	Perempuan
A	21	21
B	13	19
Jumlah	34	40
Total	74	

3) Keadaan sarana prasarana

Sarana dan prasarana dalam suatu Lembaga dapat mendukung tercapainya pembelajaran serta dapat membantu anak merasa aman dan nyaman. Adapun sarana prasarana di BA Aisyiyah Widoro antara lain: ruang kepala sekolah, ruang kelas, mushola, toilet/wc, halaman sekolah yang dilengkapi dengan permainan luar, kantin, Gudang dan tempat parkir.

2. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan upaya menyampaikan data-data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan mudah dipahami oleh pembaca. Dalam deskripsi data akan dilakukan pembahasan dengan cara mendeskripsikan data yang diperoleh selama penelitian berlangsung dengan cara melihat hasil observasi, hasil wawancara, dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogic guru di BA Aisyiyah Widoro yaitu, sebagai berikut:

a. Perumusan strategi

BA Aisyiyah Widoro merupakan Lembaga yang kepemimpinannya diperankan oleh kepala sekolah yang sekaligus

bertindak sebagai seorang pendidik yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah dan seluruh kegiatan sekolah. Kepala sekolah berwenang penuh untuk melaksanakan seluruh kegiatan peningkatan kompetensi pedagogic guru. Menurut dokumentasi yang penulis dapatkan, Kepala BA Aisyiyah Widoro selalu melakukan perencanaan peningkatan kompetensi pedagogic guru yang dilakukan dalam sejumlah kegiatan setiap permulaan tahun ajaran baru seperti rapat dengan mengundang struktur organisasi sekolah, yakni para dewan guru. Tujuannya adalah untuk pembuatan rencana kegiatan tahunan (rkt) dan memberikan pengarahan agar setiap guru dapat lebih mengembangkan keterampilannya dalam mengajar juga senantiasa menyusun administrasi yang baik pada waktunya.

b. Pelaksanaan strategi

Dalam pelaksanaan strategi guna pengembangan diri menjadi guru yang berkompeten, kepala BA Aisyiyah Widoro memfasilitasi gurunya untuk melakukan sejumlah aktivitas, yakni memperluas wawasan dengan membaca buku yang dapat menunjang proses pembelajaran siswa, menertibkan administrasi seperti selalu tertib Menyiapkan rpph. Kepala sekolah Nampak dalam hal ini senantiasa mendukung para guru untuk mengembangkan profesinya.

Kepala BA Aisyiyah Widoro memiliki aturan dan kebijakan yang mesti dipatuhi, yaitu tentang persiapan dalam mengajar,

kedisiplinan baik dalam mengisi waktu mengajar, membangun suasana sekolah yang kondusif ataupun yang lainnya. Disamping itu, kepala BA Aisyiyah Widoro juga mempunyai sejumlah metode untuk merealisasikan hal tersebut, yaitu memberikan tugas fungsional kepada para guru, menugaskan mereka untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun organisasi ikatan guru seperti workshop, seminar Pendidikan, dan juga pen delegasian guru dalam penataran. Kegiatan ini dinilai cukup bermanfaat untuk para guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogiknya seperti membuat rpph dengan benar, jika tuntutan guru sekarang ini semakin banyak dengan kurikulum yang menjadikannya semakin sibuk dengan tugas yang diemban.

Guna membuat kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga kompetensi guru dapat berkembang, Kepala BA Aisyiyah Widoro membangun iklim organisasi yang baik. Untuk itu, Kepala BA Aisyiyah Widoro membuat pembinaan terutama bagi para guru baru yang masih kesulitan dalam mengajar. Peneliti tidak menjumpai guru yang mengajar tidak pada bidangnya. Untuk itu program yang diterapkan Kepala BA Aisyiyah Widoro terhadap para guru seperti pemilihan metode mengajar, pendalaman materi sesuai dengan bidang studi diampu, dan penggunaan media pembelajaran. Kepala BA Aisyiyah Widoro menunjuk guru yang memiliki pengalaman mengajar yang lebih lama untuk menyampaikan materi yang berhubungan dengan pengampuan

pelajaran oleh guru yang berbeda. Kegiatan ini sewaktu-waktu akan dilakukan disaat diperlukan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran guru untuk meningkatkan kompetensinya.

c. Evaluasi strategi

Kemudian untuk mengukur kemampuan pedagogik guru di BA Aisyiyah Widoro, Kepala BA Aisyiyah Widoro melakukan supervisi. Peran supervisi kepala sekolah ini tidak kalah pentingnya dengan strategi yang lain dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Kepala sekolah melaksanakan supervisi setiap akhir bulan, yaitu dengan melaksanakan pengawasan kegiatan pembelajaran di kelas yang dapat bertujuan untuk memberikan monitoring kinerja guru. Dengan adanya pengawasan, diharapkan guru semakin terampil dalam mengajar sehingga tercipta keberhasilan pembelajaran.

3. Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah peneliti mengumpulkan data-data yang diperoleh dari lapangan dengan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai strategi kepala dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di BA Aisyiyah Widoro tahun pelajaran 2022/2023 di atas, maka dapat penulis interpretasikan sebagai berikut:

kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk

mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya (Mulyasa, 2004:37-38). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

a. Perencanaan strategi

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa (2004:4) bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau

seni untuk mempengaruhi orang lain, atau seni untuk mempengaruhi manusia untuk perorangan maupun kelompok (Miftah, 2004:264).

BA Aisyiyah Widoro merupakan lembaga yang kepemimpinannya diperankan oleh kepala sekolah yang sekaligus bertindak sebagai seorang pendidik yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah dan seluruh kegiatan sekolah. Kepala sekolah berwenang penuh untuk melaksanakan seluruh kegiatan peningkatan kompetensi pedagogic guru. Untuk itu, terlebih dahulu dilakukan perencanaan peningkatan kompetensi pedagogic guru yang dilakukan dalam sejumlah kegiatan setiap permulaan tahun ajaran baru seperti rapat dengan mengundang struktur organisasi sekolah, yakni para dewan guru. Tujuannya adalah penyusunan rencana kegiatan tahunan (rkt) dan memberikan pengarahan agar setiap guru dapat lebih mengembangkan keterampilannya dalam mengajar juga senantiasa menyusun administrasi yang baik pada waktunya.

Hal tersebut sesuai dengan teori Wahjosumidjo (2010:105) bahwa, Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. Adapun kegiatan penemuan tersebut dapat menambah pengetahuan tentang manajerial kepala sekolah dalam menjadi leader yang dapat diandalkan dalam pengembangan kompetensi.

b. Pelaksanaan strategi

Dalam strategi juga terdapat tahap pelaksanaan strategi, menurut Taufiqurrokhman (2016:18-19) pelaksanaan strategi mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategis dapat dilaksanakan. pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi.

Seperti halnya hasil temuan di BA Aisyiyah Widoro, guna pengembangan diri menjadi guru yang berkompeten, kepala sekolah memfasilitasi guru untuk melakukan sejumlah aktivitas, yakni memperluas wawasan dengan membaca buku yang dapat menunjang proses pembelajaran siswa, menertibkan administrasi seperti selalu tertib menyiapkan rpph. Program pengembangan kompetensi guru merupakan hal yang sangat penting yang perlu dilakukan di dalam lembaga pendidikan seperti sekolah. Melalui program tersebut membantu para guru untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Kepala sekolah Nampak dalam hal ini senantiasa mendukung para guru untuk mengembangkan profesinya.

Dengan adanya dukungan dari kepala sekolah untuk mengikut sertakan guru dalam kegiatan workshop ataupun seminar akan menjadikan guru di BA Aisyiyah Widoro semakin termotivasi untuk

selalu mengembangkan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, cara ini sangat efektif untuk guru memperoleh wawasan baru dan memperluas jaringan kerja mereka dengan guru-guru yang lain.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sudarmanto bahwa pengembangan (development) merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu/pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang (Sudarmanto dalam Ijer, 2017: 93). Dengan kepala sekolah memberikan fasilitas untuk pengembangan guru sangat memungkinkan untuk guru menjadi professional dalam mengembangkan kompetensinya.

Kepala sekolah memiliki aturan dan kebijakan yang mesti dipatuhi, yaitu tentang persiapan dalam mengajar, kedisiplinan baik dalam mengisi waktu mengajar, membangun suasana sekolah yang kondusif ataupun yang lainnya. Disamping itu, kepala sekolah juga mempunyai sejumlah metode untuk merealisasikan hal tersebut, yaitu memberikan tugas fungsional kepada para guru, menugaskan mereka untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun organisasi ikatan guru seperti workshop, seminar Pendidikan, dan juga pendelegasian guru dalam penataran. Kegiatan ini dinilai cukup bermanfaat untuk para guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogiknya seperti membuat rpph dengan benar, jika tuntutan guru sekarang ini semakin banyak dengan kurikulum yang menjadikannya semakin sibuk dengan tugas yang diemban.

Hal ini selaras dengan pendapat (Yusuf, 2019) yaitu Mendorong guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, seperti seminar, konferensi, atau kegiatan pelatihan lainnya. Dalam kegiatan pengembangan profesional ini, guru dapat memperoleh wawasan baru dan memperluas jaringan kerja mereka dengan guru-guru lain.

Guna membuat kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga kompetensi guru dapat berkembang, kepala sekolah membangun iklim organisasi yang baik. Untuk itu, kepala sekolah membuat pembinaan terutama bagi para guru baru yang masih kesulitan dalam mengajar. Peneliti tidak menjumpai guru yang mengajar tidak pada bidangnya. Untuk itu program yang diterapkan kepala sekolah terhadap para guru seperti pemilihan metode mengajar, pendalaman materi sesuai dengan bidang studi diampu, dan penggunaan media pembelajaran. Kepala sekolah menunjuk guru yang memiliki pengalaman mengajar yang lebih lama untuk menyampaikan materi yang berhubungan dengan pengampuan pelajaran oleh guru yang berbeda. Kegiatan ini sewaktu-waktu akan dilakukan disaat diperlukan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran guru untuk meningkatkan kompetensinya.

Hal tersebut sesuai dalam Takwin (2021) dengan mengadakan pelatihan dan workshop terkait pengembangan kompetensi

pedagogik. Kepala sekolah dapat mengundang pakar pendidikan atau menggandeng lembaga pendidikan atau perguruan tinggi untuk memberikan pelatihan atau workshop terkait pengembangan kompetensi pedagogik guru. Hal ini akan membantu guru untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka terkait merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

c. Evaluasi strategi

Kemudian untuk mengukur kemampuan pedagogik guru di BA Aisyiyah Widoro, Kepala Sekolah melakukan supervisi. Peran supervisi kepala sekolah ini tidak kalah pentingnya dengan strategi yang lain dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Kepala sekolah melaksanakan supervisi setiap akhir bulan, yaitu dengan melaksanakan pengawasan kegiatan pembelajaran di kelas yang dapat bertujuan untuk memberikan monitoring kinerja guru. dengan adanya pengawasan, diharapkan guru semakin terampil dalam mengajar sehingga tercipta keberhasilan pembelajaran.

Seperti yang dijelaskan oleh Purwanto (2019:76) Supervisi didefinisikan segala bentuk upaya yang dilakukannya oleh kepala sekolah guna meningkatkannya kepemimpinan para pendidik serta pegawai lainnya untuk memperoleh tujuan pendidikan. Hal ini memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan dan keahlian guru dalam bentuk dukungan, bimbingan dan peluang seperti pengembangan bisnis dan upaya pelaksanaan dalam

perubahan pengajaran, meningkatkan pengajaran, pemilihan intervensi pembelajaran dan pengajaran yang lebih baik dan metode penilaian yang lebih baik, semua tahapan proses penilaian, dll. Dengan demikian, supervisi merupakan program pelatihan yang dirancang untuk membantu guru dan pendidik lainnya melakukan tugasnya dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan analisis yang dilakukan peneliti, adapun hasil penelitian tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro tahun pelajaran 2022/2023 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kepala BA Aisyiyah Widoro sudah melakukan perannya sebagai pemimpin dengan cukup baik dalam meningkatkan kompetensi guru. hal ini ditunjukkan dengan upaya yang dilakukan dengan cara memfasilitasi dan memotivasi para guru untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan tingkat kualifikasinya, dan keterampilan mengajar melalui pendelegasian guru dalam berbagai program pelatihan seperti workshop ataupun seminar pendidikan baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, memberikan pengarahan, menertibkan administrasi, melakukan musyawarah guru, juga melakukan monitoring dengan cara supervisi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro, ada beberapa saran dengan maksud untuk lebih mengoptimalkan pengembangan kompetensi guru. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Kepada BA Aisyiyah Widoro untuk lebih memperhatikan disiplin kerja yang telah dicapai oleh kepala sekolah maupun guru agar kualitas sekolah yang diharapkan tercapai.
2. Kepada Kepala BA Aisyiyah Widoro dalam menerapkan kepemimpinan perlu diketahui terlebih dahulu tingkat kematangan para gurunya dan selalu memberikan motivasi dan keyakinan agar gurunya yakin dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kepada Kepala BA Aisyiyah Widoro untuk lebih meningkatkan evaluasi dan monitoring kepada guru agar kedisiplinan yang sudah baik menjadi tidak menurun kualitasnya.
4. Kepada Kepala BA Aisyiyah Widoro diharapkan untuk tetap dapat menjadi contoh yang baik dalam hal kedisiplinan dalam segala bidang, karena kepala sekolah merupakan figur bagi bawahannya.
5. Kepada guru-guru BA Aisyiyah Widoro sebaiknya tetap melaksanakan tata tertib yang ada di sekolahnya. Bahkan membudayakan disiplin di dalam dirinya. Sehingga ketika berada dimanapun disiplin tetap melekat pada diri seorang guru. Perlu diingat bahwa guru adalah figur dari peserta didik, jika guru berakhlak baik maka peserta didik akan menirunya, sebaliknya jika guru tidak berakhlak yang terpuji maka peserta didiknya kemungkinan besar juga akan menirunya.
6. Kepada peneliti dapat mengembangkan penelitian ini dengan merubah atau menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fattah Yasin. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.
- Ali & Asrori. 2014. *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Baro'ah, S. 2020. *Kebijakan Merdeka Belajar sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan*. Cilacap: Jurnal Tawadhu. Vol. 4, No. 1.
- Burhan Bungin. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Drs. Syaiful Djamarah B. 2000. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fathan, M. S. 2021. *Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Majalengka: Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan. Vol. 2, No.2.
- Haris Herdiansyah. 2013. *Wawancara Observasi dan Focus Groups*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hujair A. H. Sanaky, *Permasalahan dan Penataan Pendidikan Islam Menuju Pendidikan yang Bermutu*, Jurnal Pendidikan Islam EL TARBAWI Vol 1, No 1 (2008): 9192, <https://journal.uui.ac.id/Tarbawi/article/view/190>
- Junanto Subar & Tri Utami. 2019. *Evaluation Model of Expertise Practice Programs for Early Childhood Educator Teachers*. Jakarta: Jurnal Pendidikan Usia Dini
- Junanto Subar & Tri Utami. 2021. *Development Of Academic Supervision Models in Early Childhood Education Institutions*. Newyork: ACM Digital Library.
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Lexy J. Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ma'mur. J. A. 2013. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Ma'shumah Khoirul. 2018. *Peran Kepala dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Surakarta.

Merdeka.com <https://merdeka.com/opini/kadin-dalam-peningkatan-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia.html> dimuat pada pukul 20.23 WIB tanggal 8 Desember 2022.

Muhibuddin Abdulmuhid. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Batang: CV. Pengging Mangkungegaran

Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosida Karya.

Mursid, M.Ag. 2017. *Pengembangan Pembelajaran PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Musfah Jejen & Sri Purwanti. 2017. *Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Banten: IJER, p-ISSN 2541-2132, e-ISSN: 2541-2159

Priyatna, M. 2016. *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Bogor: Jurnal Pendidikan Islam. Vol. 05.

Punaji setyosari. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.

Rifai Veitzal dan Syilfiana Murni. 2010. *Educational Manajement, Analisis Teori, dan Prektik*. Jakarta: Rajawali Press.

Rusdi Reno. 2017. *Kurikulum (Perencanaan, Implementasi, Evaluasi, Inovasi, dan Riset)*. Bandung: Alfabeta cv.

Safruddin, C. A. J., dkk. 2016. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

Satori, Djam'an & Aan Komariah. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

“Strategy.” Merriam-Webster.com Dictionary, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/strategy>. Accessed 1 Apr. 2023.

Sudarwan Danim. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenis Etika , Perilaku Motivational dan Mitos)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alabeta.

Suharsimi Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sulastri, dkk. 2020. *Kompetensi Profesional Guru dalam Peningkatkan Mutu Pendidikan*. Palembang: Journal Of Education Research. Vol. 1, No. 2.

Suwartono. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset Trianto. 2011. *Desain Pengembangan Pembelajaran Tematik*. Jakarta Kencana.

Tamsah, Hasim. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Mitra Cendekia Media.

Thoha Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Triyono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Ombak.

Untari, D., Dkk. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TKQ Al Ukhuwah Bandung*. Bandung: Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi. Vol. 9, No. 1.

Uwes S. 1999. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu.

Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Perpustakaan Fakultas Agama.

Wibowo, A., Zawawi, A. S. 2020. *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Purworejo: Indonesian Journal of Islamic Education Manajement. Vol. 3, No. 2.

Widodo, W., dan Sriyono, H. 2020. *Strategi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta Selatan: Jurnal Ilmiah Kependidikan. Vol.7, No.1.

Wiyani Novan Ardy. 2017. *Manajemen Paud Berdaya Saing*. Yogyakarta: Gava Media.

Ya'cub, M., Suwanti, D.G. 2021. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Melalui Pengembangan Sarana Prasarana*. Surabaya: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 2. No. 2.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

Kepala sekolah

1. Sudah berapa lama anda bekerja sebagai kepala sekolah di BA Aisyiyah Widooro ini?
2. Apakah anda menemui kendala dalam menjalankan tugas anda sebagai kepala sekolah di BA Aisyiyah Widooro?
3. Seperti apa visi dan misi BA Aisyiyah Widooro?
4. Apa saja upaya strategis yang anda lakukan dalam meningkatkan kompetensi guru?
5. Apakah strategi tersebut sudah cukup efektif untuk meningkatkan kompetensi guru? Apabila belum, apa langkah yang anda ambil untuk meningkatkan efektivitas strategi tersebut?

Guru

1. Sudah berapa lama anda bekerja sebagai guru di BA Aisyiyah Widooro?
2. Apakah kepala sekolah sudah melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mendorong peningkatan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widooro? Apabila sudah, kegiatan-kegiatan apa sajakah itu?
3. Menurut anda, apakah kegiatan tersebut sudah cukup efektif untuk meningkatkan kompetensi anda sebagai guru di BA Aisyiyah Widooro? Apabila belum, apakah kepala sekolah mau menerima saran atau masukan dari guru mengenai strategi peningkatan kompetensi guru?

FIELD NOTE WAWANCARA

Informan : Ibu Sri Wiyati, S.E.
 Tempat : Ruang Kepala Sekolah BA Aisyiyah Widoro
 Hari/Tanggal : 17 April 2023

Sebelum melaksanakan wawancara, saya membuat janji terlebih dahulu dengan kepala sekolah BA Aisyiyah Widoro untuk melakukan wawancara perihal skripsi. Kemudian pada hari yang telah ditentukan, saya berangkat ke sekolah sesuai dengan waktu yang telah disepakati dan saya langsung menuju kantor untuk bertemu dengan Ibu Sri Wiyati, S.E.

- Peneliti : Assalamu 'alaikum Bu Sri Wiyati.
- Narasumber : Waalaikum salam, Iya mbak mari masuk, silakan duduk.
- Peneliti : Maksud kedatangan saya kemarin ingin melaksanakan wawancara skripsi saya, Bu.
- Narasumber : Iya Mbak, Silakan tanyakan apa yang ingin ditanyakan, nanti akan saya jawab sebisa saya.
- Peneliti : Begini, Bu. Untuk pertanyaan yang pertama, Sudah berapa lama anda bekerja sebagai kepala sekolah di BA Aisyiyah Widoro ini?
- Narasumber : Saya bekerja sebagai kepala sekolah disini sekitar 24 tahun, Mbak. Sejak tahun 1998.
- Peneliti : Sudah lama juga ya, Bu. Apakah Anda menemui kendala dalam menjalankan tugas anda sebagai kepala sekolah di BA Aisyiyah Widoro?
- Narasumber : Sejauh ini, tidak banyak kendala yang saya temui selama bekerja di BA Aisyiyah Widoro, kendala yang saya temui yaitu kebanyakan guru di BA Aisyiyah widoro bukan merupakan lulusan keguruan. Selain itu perkembangan teknologi juga sudah tidak mudah saya ikuti karena kendala usia, untuk belajar

menggunakan teknologi saya sudah tidak semudah anda yang masih muda. Begitu Mbak.

- Peneliti : Seperti apa visi dan misi BA Aisyiyah widoro?
- Narasumber : Visi dan misi BA Aisyiyah widoro sebagaimana yang tertempel di dinding kantor kepala sekolah. Nanti Mbak Tina bisa membaca sendiri di dinding tersebut.
- Peneliti : Baik, Bu. Untuk pertanyaan selanjutnya, apa saja upaya strategis yang anda lakukan dalam meningkatkan kompetensi guru?
- Narasumber : Upaya-upaya yang sudah saya lakukan selama ini dalam rangka meningkatkan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro diantaranya adalah melaksanakan apel pagi untuk memberikan pengarahan, bimbingan, serta meningkatkan kedisiplinan guru-guru sebelum melaksanakan tugasnya setiap hari, atau minimal seminggu sekali. Selain itu, saya juga mendorong guru untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan workshop atau seminar. Saya juga tidak lupa memberi motivasi guru melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai dan memberikan dorongan untuk terus berkarya. Tidak lupa saya melakukan kegiatan setiap permulaan tahun ajaran baru seperti rapat dengan mengundang struktur organisasi sekolah, yakni para dewan guru Selain itu saya juga secara rutin melaksanakan supervisi.
- Peneliti : Apakah strategi tersebut sudah cukup efektif untuk meningkatkan kompetensi guru? Apabila belum, apa langkah yang anda ambil untuk meningkatkan efektivitas strategi tersebut?
- Narasumber : Menurut saya, selama ini strategi tersebut sudah cukup baik. Namun saya tetap terbuka terhadap saran dan masukan yang mungkin dimiliki oleh guru-guru di BA Aisyiyah Widoro selama saran dan masukan tersebut demi kebaikan bersama.

- Peneliti : Baik, Bu. Saya kira cukup untuk wawancara yang saya lakukan hari ini, terimakasih atas waktu yang Ibu berikan. Apabila di kemudian hari ada yang perlu diwawancarakan kembali saya akan membuat janji dengan Ibu di lain waktu.
- Narasumber : Iya Mbak. Sama-sama.

FIELD NOTE WAWANCARA

Informan : Ibu Lina Sholikhah, S.Pd. (Guru Kelas A)

Tempat : Ruang Guru BA Aisyiyah Widoro

Hari/Tanggal : 19 April 2023

Sebelum melaksanakan wawancara, saya membuat janji terlebih dahulu dengan guru BA Aisyiyah Widoro untuk melakukan wawancara perihal skripsi. Kemudian pada hari yang telah ditentukan, saya berangkat ke sekolah sesuai dengan waktu yang telah disepakati dan saya langsung menuju ruang guru untuk bertemu dengan Ibu Lina Sholikhah, S.Pd.

Peneliti : Assalamu 'alaikum Bu Lina Sholikhah.

Narasumber : Waalaikum salam, silakan duduk.

Peneliti : Kedatangan saya kemari dalam rangka melaksanakan wawancara kepada ibu Lina Sholikhah terkait skripsi saya di BA Aisyiyah Widoro.

Narasumber : Iya Mbak, Silakan.

Peneliti : Untuk pertanyaan yang pertama, Sudah berapa lama anda bekerja sebagai guru di BA Aisyiyah Widoro?

Narasumber : Saya bekerja sebagai guru disini sejak tahun 2016, jadi sekitar 7 tahun, Mbak.

Peneliti : Apakah selama anda bekerja disini kepala sekolah sudah melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mendorong peningkatan kompetensi guru di BA Aisyiyah Widoro? Apabila sudah, kegiatan-kegiatan apa sajakah itu?

Narasumber : Menurut pengalaman saya disini, kepala sekolah sudah cukup melaksanakan kegiatan tersebut. Contoh kegiatannya diantaranya Melaksanakan apel pagi, mendorong guru untuk mengikuti workshop dan seminar, serta melengkapi sarana prasarana yang dibutuhkan guru untuk mengajar di kelas dengan baik.

- Peneliti : Menurut anda, apakah kegiatan tersebut sudah cukup efektif untuk meningkatkan kompetensi anda sebagai guru di BA Aisyiyah Widoro? Apabila belum, apakah kepala sekolah mau menerima saran atau masukan dari guru mengenai strategi peningkatan kompetensi guru?
- Narasumber : Menurut saya, kegiatan-kegiatan tersebut sudah cukup baik dan efektif, namun adakalanya ada hal-hal lain yang dibutuhkan guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila hal tersebut terjadi, kepala sekolah menerima saran dan masukan dengan baik, contohnya adakalanya guru-guru merasa kurangnya tenaga guru dalam menangani murid, guru memberikan saran kepada kepala sekolah mengenai hal tersebut, kemudian kepala sekolah membuka penerimaan guru baru untuk mengisi kekurangan tersebut.

PEDOMAN OBSERVASI

Observasi dilaksanakan di BA Aisyiyah Widoro dengan tujuan untuk mengetahui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Peneliti melaksanakan observasi dengan pedoman sebagai berikut:

1. Meminta izin kepada kepala sekolah untuk melaksanakan observasi kegiatan kepala sekolah.
2. Mengamati kegiatan yang dilaksanakan kepala sekolah sehari-hari dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kompetensi guru BA Aisyiyah Widoro.
3. Mencatat hal-hal yang dilaksanakan kepala sekolah yang ada kaitannya dengan upaya meningkatkan kompetensi guru BA Aisyiyah Widoro.

FIELD NOTE OBSERVASI

Informan : Ibu Sri Wiyati, S.E.
Tempat : BA Aisyiyah Widoro
Hari/Tanggal : 17 April 2023

Pada hari ini saya akan berangkat menuju BA Aisyiyah Widoro guna untuk melaksanakan observasi di lingkungan BA Aisyiyah Widoro. Setelah sampai di sekolahan, peneliti menemui Kepala Sekolah yaitu Ibu Sri Wiyati, S.E. kemudian kami menuju ke kantor kepala sekolah bersama-sama dan melakukan perbincangan sedikit sebelum masuk waktu apel.

Pada pukul 07.30 WIB, Ibu Sri Wiyati memulai untuk menyiapkan apel dengan dibantu oleh guru yang sedang menjalani piket di hari itu. Para siswa juga disiapkan untuk berbaris di halaman sekolah guna melaksanakan apel bersama. Setelah semuanya sudah siap, apel pun dimulai pada pukul 07.45 WIB. Apel pagi diawali dengan menyanyikan lagu Indonesia Raya dan dilanjutkan dengan sambutan oleh Ibu Sri Wiyati sebagai Kepala Sekolah di BA Aisyiyah Widoro. Dalam sambutannya, tidak lupa Ibu Sri sisipkan kalimat-kalimat dorongan dan motivasi kepada siswa dan juga guru, seperti kalimat semangat belajar untuk siswa dan juga pengarahan kepada guru untuk meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya.

Apel selesai pada pukul 08.00 WIB, semua guru mengkondisikan siswanya masing-masing untuk melanjutkan kegiatan pembelajaran pada hari ini. Sedangkan Ibu Sri Wiyati menuju ke kantor kepala untuk melanjutkan pekerjaannya.

Saat kelas sudah melaksanakan kegiatannya, Ibu Sri Wiyati mulai untuk melakukan pengamatan terhadap cara mengajar gurunya guna untuk melakukan supervisi guru yang akan dilaksanakan setiap akhir bulan.

FIELD NOTE OBSERVASI

Informan : Ibu Sri Wiyati, S.E.
Tempat : BA Aisyiyah Widoro
Hari/Tanggal : 06 Mei 2023

Pada hari ini saya akan berangkat menuju BA Aisyiyah Widoro guna untuk melaksanakan observasi hari ke-2 di lingkungan BA Aisyiyah Widoro. Setelah sampai di sekolahan, peneliti menemui Kepala Sekolah yaitu Ibu Sri Wiyati, S.E. kemudian kami menuju ke kantor kepala sekolah bersama-sama dan melakukan perbincangan sedikit sebelum waktu kegiatan pembelajaran dimulai.

Pada pukul 08.00 WIB, kegiatan belajar mengajar pun dimulai, kebetulan pada hari ini juga bertepatan dengan kegiatan supervisi guru. pada saat kelas sudah melaksanakan kegiatannya, Ibu Sri Wiyati mulai melaksanakan pengamatan sesuai dengan lembar supervisi yang sudah dipersiapkan oleh kepala sekolah sebelum dilaksanakannya supervisi tersebut.

Dalam kegiatan tersebut kepala sekolah melaksanakan supervise kepada guru kelas baik berupa kegiatan pembelajaran maupun admistrasi pembelajaran yang dimiliki oleh guru tersebut. Kepala sekolah menuliskan hasil supervise dalam lembar supervise.

Setelah selesai supervise, kepala sekolah dan guru kelas kembali ke ruang guru untuk melaksanakan tindak lanjut terhadap hasil supervise yang telah dilaksanakan. Tindak lanjut tersebut, berupa masukan yang disampaikan secara umum kepada semua guru kelas yang ada di ruang guru. Untuk masukan-masukan yang bersifat pribadi atau spesifik kepada guru tertentu, kepala sekolah menyampaikannya secara pribadi satu-persatu di ruang kepala sekolah. Setelah selesai melaksanakan tindak lanjut, kepala sekolah mempersilahkan guru untuk melanjutkan kegiatannya seperti semula.

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Visi dan Misi BA Aisyiyah Widoro
2. Keadaan jumlah guru, karyawan, dan siswa di BA Aisyiyah Widoro
3. Sertifikan pelatihan
4. Lembar supervisi guru
5. Dokumentasi wawancara

Foto Bersama Narasumber Setelah Wawancara



Rencana Kerja Tahunan (RKT) BA Aisyiyah Widoro

BA AISYIYAH WIDORO
KECAMATAN NGOGSARI
TAHUN PELAJARAN : 2022-2023

NO	URAIAN KEGIATAN	VOLUME	SASARAN	BIYANGARAN	TUJUAN	PELAKSANAAN/WAKTU	PEMANGGUNG JAWAB	KESUKSESAN
U M U M								
1	Menyelenggarakan Rapat Sekolah	12 Kali	Guru dan karyawan	Rp 1. 200.000,00	Terselenggara rapat sekolah yang meliputi rapat dengan guru dan karyawan	Setiap awal bulan	Kepala BA	Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Standar
2	Mengikuti Pertemuan Pembinaan	12 kali	Kepala Guru dan Karyawan	Rp 1. 200.000,00	Dapat mengikuti pertemuan pembinaan kepala BA	Setiap bulan	Kepala BA	
3	Mengembangkan 7 K	12 kali	Warga BA	Rp. 600.000,00	Dapat terlaksana nya kegiatan 7 K di PAUD Aisyiyah	Setiap bulan	Guru kelas	
4	Melaksanakan Lomba Keterampilan anak didk	2 kali	Peserta didik	Rp1.000.000,00	Dapat terlaksana nya lomba kire aktifitas peserta didik	Selama tahun Pelajaran	Kepala BA dan Guru	
5	Mengikuti Lomba kreativitas guru/ murid	3 kali	Peserta didik dan guru	Rp 1. 000.000,00	Dapat mengikuti kegiatan lomba kreatifitas guru anak yang diseleng garakan	Selama tahun Pelajaran	Kepala BA dan Guru	

2	Mengusulkan formasi guru	1 kali	Calon Guru	RP 300.000,00	Pengusulan penerimaan guru agar perbandingan guru dan peserta didik terpenuhi	Selama Tahun Pelajaran		Kepegawaian
3	Pengusulan pengangkatan guru	1 kali	Calon Guru	RP 300.000,00	Dapat terlaksana nya pengusulan pengangkatan guru dan karyawan tetap	Selama Tahun Pelajaran		Kepegawaian
4	Pengusulan kenaikan pangkat	Menyesuaikan	Guru		Memberikan usulan kepada yayasan untuk kenaikan pangkat Tenaga Pendidik dan Kependidikan	Selama Tahun Pelajaran		Kepegawaian
5	Kesejahteraan personal	12 kali	Guru	RP 66. 625.000,00	Mengusulkan kesejahteraan personal tenaga pendidik dan kependidikan kepada Yayasan dan pemerintah	Setiap bulan selama tahun pelajaran		Kepegawaian
6	kesejahteraan khusus	12 kali	Guru	RP 50.000.000,00	Mengajukan kesejahteraan khusus (sertifikasi) bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	Juli 2022 dan Januari 2023		Kepegawaian

2	Mengusulkan formasi guru	1 kali	Calon Guru	RP 300.000,00	Pengusulan penerimaan guru agar perbandingan guru dan peserta didik terpenuhi	Selama Tahun Pelajaran		Kepegawaian
3	Pengusulan pengangkatan guru	1 kali	Calon Guru	RP 300.000,00	Dapat terlaksana nya pengusulan pengangkatan guru dan karyawan tetap	Selama Tahun Pelajaran		Kepegawaian
4	Pengusulan kenaikan pangkat	Menyesuaikan	Guru		Memberikan usulan kepada yayasan untuk kenaikan pangkat Tenaga Pendidik dan Kependidikan	Selama Tahun Pelajaran		Kepegawaian
5	Kesejahteraan personal	12 kali	Guru	RP 66. 625.000,00	Mengusulkan kesejahteraan personal tenaga pendidik dan kependidikan kepada Yayasan dan pemerintah	Setiap bulan selama tahun pelajaran		Kepegawaian
6	kesejahteraan khusus	12 kali	Guru	RP 50.000.000,00	Mengajukan kesejahteraan khusus (sertifikasi) bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	Juli 2022 dan Januari 2023		Kepegawaian

PENGAJARAN								
1	Menyelenggarakan rencana pengajaran tahunan semester dan RPPH	Selama Tahun Pelajaran	Guru	RP 2.000.000,00	Tersusunnya rencana pembelajaran tahunan	Awal Semester dan Selama Tahun Pelajaran		Kurikulum
2	Menetapkan kelompok A dan B	1 kali	Guru dan peserta didik	Rp 200.000,00	Tersusunnya pembagian ke kelompok A dan B sesuai kriteria	Juli-22		Kesiswaan
3	Memeriksa RPPM dan RPPH	12 kali	Guru		Tersusunnya RPPM dan RPPH	Selama Tahun Pelajaran		Kepala BA
4	Supervisi kelas	12 kali	Guru		Kepegawaian terdapat pelaksanaan KBM dan Administrasi Guru	Selama Tahun Pelajaran/ Sebutan 1 kali		Kepala BA
5	Melaksanakan upacara bendera	Selama Tahun Pelajaran	Guru dan Peserta didik	RP 100.000,00	Penanaman rasa cinta tanah air	Selama Tahun Pelajaran		Kesiswaan
6	Menyelesaikan kasus	Selama Tahun Pelajaran	Guru , peserta didik dan orang tua	RP 500.000,00	Terselenggaranya masalah/ kasus khususnya kasus anak didik	Selama Tahun Pelajaran		Kesiswaan dan Kepegawaian
7	Menyusun laporan Bulanan Belajar	12 kali	Semua Komponen Belajar	RP 500.000,00	Tersusunnya laporan bulanan	Selama Tahun Pelajaran		TU
8	Melaksanakan evaluasi pelaksanaan KBM	Selama Tahun Pelajaran	Peserta didik	RP 300.000,00	Tersusunnya evaluasi KBM dengan alat penilaiannya	Selama Tahun Pelajaran		Kurikulum

Permendiknas No. 127 tahun 2013

Sertifikat Pelatihan



2. Pelatihan Torto



4. Pelatihan steam dan lose part



1. Pelatihan Senam Islami di Gedung IPHI Karanggede



Kegiatan KKG bersama IGRA Nogosari



Supervisi

SUPERVISI KEGIATAN PEMBELAJARAN
(Sesuai Dengan Standar Proses)

Nama TK/BA : BA Aisyiyah Widoro
 Nama Guru : Lina Sholikhah, S.Pd
 Pangkat Golongan :
 Kelompok : A/B Jumlah Jam Tatap Muka : jam

No	Sub Komponen dan Biliangan (Tatap Muka)	Skor Nilai					Keterangan
		4	3	2	1	0	
1	Kegiatan Pembukaan Pembelajaran						4= Baik Sekali 3= Baik 2= Cukup 1= Kurang
	a. Menyajikan peserta didik	✓					
	b. Melakukan Apresiasi	✓					
	c. Menyampaikan tujuan pembelajaran	✓					
	d. Penampilan guru	✓					
2	Kegiatan Inti Pembelajaran						Temuan - Media Pembelajaran
	a. Kemampuan guru m. rumuskan tujuan pembelajaran secara operasional	✓					
	b. Menguasai Materi pelajaran	✓					
	c. Menganalisis point pelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai	✓					
	d. Keatrampilan dan kre itifitas penggunaan APE serta media pembelajaran	✓					
	e. Menggunakan bahasa yang baik dan benar	✓					
	f. Keatrampilan mengelola dan memanfaatkan alam, lingkungan sebagai alat dan sumber belajar	✓					
	g. Sikap dan gaya mengajar guru	✓					
	h. Kemampuan mengorganisir siswa dan mengelola kelas	✓					
	i. Menunjukkan sikap terbuka, menumbuhkan dan merespon positif partisipasi aktif siswa	✓					
	j. Memahami perbedaan dan perkembangan siswa	✓					
	k. Melaksanakan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan	✓					
3	Kegiatan Penutup Pembelajaran						
	a. Mendiskusikan kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan	✓					
	b. Melakukan penilaian dan refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan	✓					

JUMLAH SKOR : 48 12

Keterangan : Nilai Akhir = $\frac{\text{Skor Perolehan} \times 100\%}{\text{Skor maksimal}}$
 Nilai Akhir = $\frac{48}{60} \times 100\% = 80,2\%$

Ketercapaian : 86% - 100% = Baik Sekali
 70% - 85% = Baik
 55% - 69% = Cukup
 Dibawah 55% = Kurang

TINDAK LANJUT:
 Pengedisan media pembelajaran lebih kreatif dan bervariasi lagi



Widoro, 06 Agustus 2023,
 Guru Kelas
 Lina Sholikhah, S.Pd
 NIP.

SUPERVISI ADMINISTRASI PERENCANAAN PEMBELAJARAN
(Berdasarkan Standar Proses)

Nama BA : BA Aisyiyah Widoro
 Nama Guru : Lina Sholikhah
 Pangkat Golongan :
 Kelompok : A/B Jumlah Jam Tatap Muka : jam

No	Komponen Perencanaan Pembelajaran	Kondisi	Skor Nilai				Keterangan
			4	3	2	1	
1	Program Tahunan	✓	4				4= Baik Sekali 3= Baik 2= Cukup 1= Kurang
2	Program Semester	✓	4				
3	Rencana Kegiatan Mingguan	✓	4				
4	Rencana Kegiatan Harian	✓	4				
5	Kalender pendidikan	✓	4				Temuan
6	Jadwal pelajaran/Tatap muka	✓	4				-Jurnal Kegiatan Harian
7	Jurnal Kegiatan Harian	✓			2		
8	Buku Siswa dan Pegangan Guru	✓	4				
9	Program dan Pelaks Bimbingan dan Konseling	✓			2		
10	Program dan Pelaks Emlingan Kegiatan Ekstrakurikuler	✓			3		

Jumlah Skor : 28 3 4

Keterangan : Nilai Akhir = $\frac{\text{Skor Perolehan} \times 100\%}{\text{Skor maksimal}}$
 Ketercapaian : 86% - 100% = Baik Sekali
 70% - 85% = Baik
 55% - 69% = Cukup
 Dibawah 55% = Kurang

TINDAK LANJUT:
 Belum ada jurnal kegiatan harian dan program Bimbingan dan konseling maka perlu dibuat jurnal kegiatan harian dan program pelaksanaan bimbingan konseling.



Widoro, 06 Mei 2023,
 Guru Kelas
 Lina Sholikhah
 NIP.

SUPERVISI PROSES PEMBELAJARAN
BA AISYIAH WIDORO
TAHUN PELAJARAN 2022/2023

WAKTU / WAKTANGGAL	NAMA GURU	TEMUAN SUPERVISI	TINDAK LANJUT SUPERVISI
	Lina Sholikhah, S.Pd	Adanya anak yang minder-minder dalam proses belajar mengajar	Harusknya guru mampu mengorganisir siswa dan mengelola kelas waktu proses belajar dengan memberikan permainan yang menarik bagi anak
	Ani Dwi Kurniawati, S.Pd	Guru masih sering menggunakan bahasa ibu	Harusknya guru hendaknya dalam proses pembelajaran menggunakan bahasa yang benar dengan bahasa Nasional (bahasa Indonesia).
	Wahguningih, S.Pd	Guru tidak melakukan persiapan lingkungan main sebelum kegiatan pembelajaran dilakukan	Membing dan mengarahkan cara melakukan persiapan lingkungan main sebelum kegiatan pembelajaran dimulai



Widoro, 06 Mei 2023,
 Kepala TK/BA AISYIAH WIDORO
 SRIWIYATI, S.E.
 NIP.

SUPERVISI PROSES PEMBELAJARAN
BA AISYIAH WIDORO
TAHUN PELAJARAN 2022/2023

WAKTU / WAKTANGGAL	NAMA GURU	TEMUAN SUPERVISI	TINDAK LANJUT SUPERVISI
	Lina Sholikhah, S.Pd	Adanya anak yang minder-minder dalam proses belajar mengajar	Harusknya guru mampu mengorganisir siswa dan mengelola kelas waktu proses belajar dengan memberikan permainan yang menarik bagi anak
	Ani Dwi Kurniawati, S.Pd	Guru masih sering menggunakan bahasa ibu	Harusknya guru hendaknya dalam proses pembelajaran menggunakan bahasa yang benar dengan bahasa Nasional (bahasa Indonesia).
	Wahguningih, S.Pd	Guru tidak melakukan persiapan lingkungan main sebelum kegiatan pembelajaran dilakukan	Membing dan mengarahkan cara melakukan persiapan lingkungan main sebelum kegiatan pembelajaran dimulai



Widoro, 06 Mei 2023,
 Kepala TK/BA AISYIAH WIDORO
 SRIWIYATI, S.E.
 NIP.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : Agustina Fitriyani
- TTL : Boyolali, 01 Agustus 1998
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Alamat : Banjarsari RT 15 RW 03 Temon, Simo, Boyolali
- Riwayat Pendidikan :
1. SD Negeri Temon
 2. MTs Negeri Temon
 3. SMA Negeri 1 Nogosari
 4. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



PIMPINAN CABANG AISYIYAH KECAMATAN NOGOSARI
 BUSTANUL ATHFAL AISYIYAH
 BA AISYIYAH WIDORO

Alamat : Widoro Glonggong Nogosari Boyolali Kode Pos 57378

SURAT KETERANGAN

Menerangkan sehubungan penelitian skripsi yang dilakukan oleh mahasiswa:

Nama : Agustina Fitriyani
 NIM : 163131088
 Semester : 14
 Universitas : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
 Waktu Penelitian : April - Mei 2023
 Tempat : BA Aisyiyah Widoro

Dengan demikian keterangan ini kami sampaikan, harap menjadi periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Widoro, 13 Mei 2023


 Kepala
 Sri Widiati, SE
 NIP. -