

## STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU PADA SMP NEGERI 16 KOTA BANDA ACEH

Maiyuli<sup>1</sup>, Yusrizal<sup>2</sup>, Nasir Usman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pegawai Majelis Pendidikan Daerah Provinsi Aceh

<sup>2</sup>Prodi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala, Indonesia

Koreponden: maijuly@gmail.com

### ABSTRACT

*Increased teacher competence is influenced by the strategy and role of the principal. The purpose of this study to know and analyze the program, strategy, evaluation and also, the supporting factors and obstacles of the Principal in improving teacher competence. Descriptive qualitative research methods, observation data collection techniques, interviews, and documentation studies, the subject is the principal, vice principal, teachers and administrative selected purposively. The results of the study show that: 1) The principal's program in improving teacher competence is done by requiring certified students to purchase books, and with MGMP school and MGMP integrated training / training activities 2). Principal strategies in improving teacher competence by analyzing initial needs, from the results of the new analysis determined what should be done to improve teacher competence, encourage teachers to pursue higher education and introduce school culture by creating a conducive school. 3) Principal evaluation of teacher competency improvement through direct supervision into the classroom, and supervision by school superintendents. 4) Principal supporting factors in improving the competence of teachers is very good, and parents' contributions are very supportive because some parents are instructors at national and regional levels, supported again by teachers at SMP Negeri 16 is a national and regional level instructors. Constraints faced by the principal in improving teacher competence, limited time available, and limited budget.*

*Keywords: teacher strategy, competency, principal, teacher's competency.*

### ABSTRAK

Strategi kepala sekolah mempengaruhi peningkatan kompetensi guru. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis program, strategi, evaluasi serta, faktor pendukung dan kendala Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Metode penelitian kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, subjeknya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan tata usaha yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) program kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dilakukan dengan mewajibkan bagi yang telah bersertifikasi untuk membeli buku, dan dengan kegiatan pelatihan/diklat MGMP sekolah dan MGMP terpadu 2). strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dengan menganalisis kebutuhan awal, dari hasil analisis baru ditentukan apa yang harus dilakukan guna meningkatkan kompetensi guru, menganjurkan guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi serta memperkenalkan budaya sekolah dengan menciptakan sekolah yang kondusif. 3) evaluasi kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui supervisi secara langsung ke dalam kelas, dan spervisi oleh pengawas sekolah. 4) faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi yaitu kemauan guru sangat baik, serta kontribusi orang tua sangat mendukung karena beberapa orang tua siswa merupakan instruktur tingkat nasional dan tingkat daerah, didukung lagi oleh guru pada SMP Negeri 16 merupakan Instruktur tingkat nasional dan tingkat daerah. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, terbatasnya waktu yang tersedia, serta terbatasnya anggaran.

Kata kunci: strategi guru, kompetensi, kepala sekolah, kompetensi guru.

### PENDAHULUAN

Faktor yang sangat dan berpengaruh dalam menentukan dan membangun

sebuah negara adalah melalui pendidikan, pendidikan akan baik bila sumber daya manusia memiliki kemampuan

profesionalitas dalam mendidik, sehingga untuk membantuk tenaga yang profesional perlu upaya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang menjadi faktor determinan pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur dalam bidang kependidikan yang wajib berperan aktif serta memiliki kedudukan sebagai guru atau tenaga yang profesional yang sesuai dengan harapan masyarakat sekarang yang terus berkembang. Mengenai persoalan ini guru tidaklah semata-mata hanya sebagai pengajar yang pekerjaannya melakukan dalam memberikan ilmu pengetahuan, akan tetapi guru juga sebagai seorang pendidik yang melakukan transfer nilai sekaligus sebagai sebuah pengarah, membimbing yang selalu memberikan arahan serta mengarahkan para siswa dalam kegiatan proses belajar.

Sutirna dan Asep (2016) menyatakan relevansi pendidikan adalah masalah ketepatan pendidikan dengan apa kebutuhan dalam dunia usaha dan dalam dunia industri atau dapat dikatakan ketepatan lulusan jenjang pendidikan di Indonesia. Endang dan Anang (2016) menyatakan dunia pendidikan dibutuhkan keselarasan dalam berbagai aspek, dalam pengembangan pendidikan tidak cukup berupa fisik yang lengkap ataupun siswa yang banyak, tetapi paling utama dibutuhkan adalah guru yang profesional. Hal ini sesuai dengan permenegpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 bahwa yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan

kebutuhan bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh secara organisatoris memiliki peran strategis dalam peningkatan kompetensi guru. Kondisi ril seperti implementasi kurikulum, sarana prasarana, personil, keuangan, peserta didik, kehumasan, dan iklim sekolah secara langsung dirasakan. Dengan demikian, program-program strategis seyogyanya dapat tepat, cepat, dan akurat untuk ditangani.

Dari hasil observasi lapangan pada SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kompetensi bagi seorang guru sudah baik, tetapi ada beberapa program yang belum dapat dituangkan dalam program kepala sekolah serta kendala-kendala lain, seperti biaya, dan waktu, namun demikian perlu untuk mendapatkan data yang lebih konkrit perlu dilakukan penelitian lebih mendalam.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti yaitu metode deskripsi, metode deskriptif merupakan sebuah metode dalam penelitian status kelompok manusia, sebuah objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, atau suatu set peristiwa yang masih ditemukan pada saat inidengan menggunakan pendekatan kualitatif, dilakukan pada SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh, dari tanggal 13 Maret sampai dengan 13 April 2017. Yang menjadi Subjek penelitian yaitu, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tata Usaha, dan Guru. Teknik pengumpulan data:observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data:

mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka peningkatan kompetensi guru, kepala SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh melakukan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi guru, kegiatan-kegiatan yang dilakukan selama ini tidak tertuang dalam program kepala sekolah, semestinya peningkatan kompetensi guru, merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala sekolah, program akan berjalan dengan baik, jika program tersebut direncanakan dengan baik, dan tertuang dalam program kerja kedepan, baik bersifat jangka pendek maupun jangka menengah, sehingga apa yang menjadi prioritas dimasa yang akan datang dapat di laksanakan dengan baik. Disini peran kepala sekolah akan difungsikan, sesuai dengan yang disampaikan ( Zulkifli, 2014), dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai: (1) edukator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor; (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan.<sup>4</sup> Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa setiap manajer memiliki tiga fungsi dalam menjalankan perannya yaitu: sebagai inter-persona, informasional, dan pengambilan keputusan.

Setelah dilakukan wawancara dengan bapak kepala sekolah, kepala sekolah mewajibkan kepada setiap guru yang sudah bersertifikasi untuk dapat membeli buku yang berhubungan dengan bidang studi yang diajarkan untuk di baca, setelah buku di baca dan dipahami, buku-buku tersebut

disumbangkan kepada perpustakaan sekolah, tujuannya adalah untuk mendapatkan kesempatan kepada guru-guru lain untuk membaca buku-buku tersebut, sehingga akan lebih memudahkan bagi seorang guru untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasannya sebagai pendidik melalui membaca. Besarnya uang yang disisihkan untuk membeli buku bila dikalkulasi dalam rupiah kurang lebih dua ratus lima puluh ribu rupiah per triwulan, artinya dalam satu tahun sebesar satu juta rupiah biaya yang harus dikeluarkan oleh guru yang bersertifikasi untuk membeli buku, tujuannya adalah untuk peningkatan kompetensi guru, akan tetapi tidak ada pijakan hukum untuk mewajibkan bagi guru harus membeli buku setiap amprahan dana sertifikasi setiap triwulan, sehingga di khawatirkan akan menjadi permasalahan bagi kepala sekolah dikemudian hari, di karenakan guru diwajibkan membeli buku oleh kepala sekolah.

Untuk meningkatkan kompetensi guru tidak hanya dengan mewajibkan guru membeli buku dari dana sertifikasi, untuk mendapatkan meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan kegiatan diklat atau pelatihan yang rutin dan berkala, selama ini memang ada pelatihan, baik tingkat sekolah, tingkat daerah dan provinsi, akan tetapi tidak merata dirasakan oleh guru, karena pelatihan biasanya di khususkan hanya bagi guru bidang studi tertentu. Dari hasil-hasil penelitian di lapangan, maka dipertimbangkan perlunya rencana kerja kepala sekolah. Agung dan Yufriawati (2013), langkah kerja dalam yang dapat dilaksanakan dalam pengembangan dan penyusunan rencana kerja kepala sekolah, antara lain: 1) Pengembangan kurikulum,

2)Kebutuhan anggaran perubahan, 3) Kebutuhan fasilitas pembelajaran, 4) Pengelolaan administrasi, 5) Pengembangan kerjasama, 6) Pembinaan dan pengembangan hubungan sosial, 7) Pemanfaatan sistem teknologi informasi dan komunikasi, 8) Pemanfaatan lingkungan sosial dan, 9) Monitoring supervisi dan evaluasi. Kepala sekolah harus memiliki program yang terstruktur untuk dapat meningkatkan kompetensi guru dan menciptakan guru yang ideal, sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar di sekolah bisa lebih berkualitas, yang akan berdampak pada hasil lulus.

### **Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh**

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh ia menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru selama ini memang tidak program khusus akan tetapi kepala sekolah memiliki strategi untuk mensiasati hal tersebut, dari hasil analisis kebutuhan guru, didapatkan bahwa masih ada guru guru yang perlu di ikutsertakan untuk mengikuti pelatihan bila diberikan kesempatan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan LSM, dalam mengikutsertakan peserta untuk mengikuti pelatihan selama ini diprioritas bagi guru yang mengalami kendala dalam peningkatan kompetensinya sebagai seorang guru.

Dalam menganalisis terhadap kebutuhan guru, kepala sekolah perlu juga menganalisis strategis kondisi sekolah, agar dalam penyusun rencana kerja sekolah dapat disusun secara tepat, hal ini sesuai

dengan apa yang disampaikan oleh Muhaimin et al. (2015), dalam analisis kondisi strategis sekolah/madrasah, hal-hal yang perlu diperhatikan oleh penyusun Rencana Kerja Sekolah/M adalah: 1). Tantangan dunia pendidikan di Indonesia, sehingga penyusunan RKS/M merupakan salah satu upaya untuk ikut serta menjawab berbagai tantangan tersebut; 2). Analisis strategis lingkungan sekolah/madrasah, yang meliputi analisis lingkungan geografis, lingkungan demografis, lingkungan sosial ekonomi, lingkungan budaya, dan apresiasi masyarakat terhadap pendidikan, serta regulasi pemerintah daerah.

Kepala sekolah juga mengikutsertakan guru pada pelatihan yang dilaksanakan oleh pusat melalui Lembaga Penjaminan Mutu Pendidik dan Tenaga kependidikan (LPMP), dan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan provinsi melalui UPTD Pusat Pengembangan Mutu Guru baik yang ada di provinsi dan di kabupaten/kota, disamping itu juga kepala sekolah juga mengirimkan guru untuk mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh wadah Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), akan tetapi pelatihan yang dilaksanakan oleh MGMP lebih difokuskan kepada guru mata pelajaran, baik untuk melatih bagaimana membuat RPP, silabus mata pelajaran dan lain-lain yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajarkan oleh guru yang bersangkutan. Dengan pelatihan yang diikuti oleh guru melalui bimbingan dari teman sejawat melalui MGMP diharapkan akan mampu menciptakan guru yang memiliki

profesionalisme, hal ini senada dengan apa yang disampaikan Susanto dan Ahmad (2016) mengemukakan bahwa secara umum diadakan pendidikan dan pelatihan di suatu organisasi atau instansi tertentu merupakan salah satu usaha untuk mendidik pegawai agar mau belajar dan memiliki motivasi untuk mampu mengembangkan keahlian (*skill*) tertentu.

Bila dilihat dari permasalahan anggaran di atas, maka semua kegiatan dalam rangka peningkatan kompetensi membutuhkan biaya, sehingga perlu dilibatkan semua pihak (*stakeholder*) dalam hal pembiayaan. Hamiyah dan Jauhar (2015), mengatakan bahwa sumber keuangan pada suatu sekolah secara garis besar dapat dikelompokkan atas tiga sumber, yaitu: 1. Pemerintah, baik pemerintah pusat, daerah maupun kedua-duanya, yang bersifat umum atau khusus dan diperuntukkan bagi kepentingan pendidikan, 2. Orang tua atau peserta didik, 3. Masyarakat, baik mengikat maupun tidak mengikat.

Strategi ini telah dilakukan oleh kepala sekolah selama tiga tahun terakhir, sehingga strategi yang dilakukan kepala sekolah telah menjadi budaya bagi sekolah saat ini. Tujuan dari budaya sekolah sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ndraha dalam Susanto, (2016) memandang fungsi budaya secara umum adalah sebagai berikut : 1. Identitas dan citra suatu organisasi, 2. Pengikat suatu masyarakat, kebersamaan (*sharing*) Yakni faktor pengikat yang kuat seluruh anggota organisasi, 3. Sumber, yaitu budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya, 4. Kekuatan penggerak, yakni budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar (*learning proces*), maka budaya itu dinamis, tidak statis dan kaku,

5. Kemampuan untuk membentuk nilai tambah, 6. Pola dan perilaku, yakni budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi social, 7. Warisan yang menjadi budaya dapat disosialisasikan serta diajarkan pada generasi muda, 9. Pengganti formalisasi, sehingga tanpa harus diperintah orang lain untuk melakukan tugasnya, 10. Mekanisme, adaptasi pada perubahan dan, 11. Sebagai proses menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga berbentuk nation-state.

Strategi kepala sekolah juga menganjurkan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang strata dua (S2), memang guru pada SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh, sebagian sudah menyellasikan pendidikan S2, sebagian lagi belum, hal ini disebabkan oleh berbagai persoalan, baik menyangkut dengan waktu, juga disebabkan oleh faktor biaya untuk melanjutkan pendidikan, untuk mengatasi hal tersebut kepala sekolah mencoba berkoordinasi dengan dinas pendidikan dan kebudayaan kota banda aceh untuk mencari solusi, yaitu dengan mencari tahu apakah dinas atau instansi yang bisa memberikan beasiswa kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2.

### **Evaluasi Program Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh**

Pemantauan dan pengelolaan sekolah belum sepenuhnya dilakukan dengan teratur dan berkesinambungan oleh komite sekolah. Karena komite sekolah menganggap pengawasan sudah cukup

dilakukan oleh pengawas sekolah dan kepala sekolah. Hal ini diketahui dari hasil pemeriksaan dokumentasi, diketahui bahwa kunjungan pengawas tiap bulan ada, dalam rangka melakukan pemantauan, terhadap supervisi dalam pengelolaan sekolah dan supervisi bidang akademik. Pengawas sekolah juga melakukan supervisi juga, supervisi dilakukan secara silang antar para pengawas sekolah binaannya guna menilai bagaimana penerapan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Disamping itu, ada juga penilaian terhadap sekolah, hal ini dilakukan oleh Badan Akreditasi Propinsi Aceh. Ini sudah sesuai dengan perannya seorang pengawas. Agung dan Yufriawati (2013) mengatakan bahwa seseorang pengawas memiliki seperangkat peran dan tugas tidak hanya bertujuan untuk mengawasi jalannya penyelenggaraan pendidikan di sekolah secara baik dan terarah, tetapi juga memberikan masukan, bimbingan, dan bantuan kepada kepala serta pendidik/guru dalam melakukan tugasnya di sekolah.

Mengenai Evaluasi pembelajaran sepenuhnya diserahkan kepada guru kecuali dalam pelaksanaan Ujian Semester/Umum dan Ujian Nasional. Hasilnya dilaporkan kepada kepala sekolah oleh guru mata pelajaran. Laporan hasil belajar tersebut disampaikan kepada orang tua siswa. Sedangkan, evaluasi proses pembelajaran dan kinerja guru sudah menjadi perhatian kepala sekolah. Evaluasi program peningkatan kompetensi guru belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Evaluasi yang ada adalah tentang kesesuaian penugasan dengan keahlian dan keseimbangan beban kerja

guru. Hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi beban kerja guru yang sudah sertifikasi.

Menurut hasil pengamatan studi dokumentasi, sekolah masih kurang melakukan program evaluasi kinerja, karena mereka beranggapan bahwa program evaluasi kinerja dilakukan oleh para pengawas sekolah dan badan akreditasi sekolah. Memang sekolah memiliki dokumen Evaluasi Diri Sekolah (EDS), tetapi indikatornya bukan sekolah yang menyusunnya dan penilaiannya tidak diketahui dan tidak dilakukan oleh pelaksana komponen-komponen sekolah yang terkait dengannya. Dengan demikian, sangat diragukan upaya untuk menindak lanjuti hasil evaluasi diri sekolah tersebut.

Menurut Sani (2015), instrumen EDS didasarkan pada standar nasional dan akan memberikan dua tujuan untuk menyediakan informasi bagi rencana pengembangan sekolah, seiring dengan pemutakhiran sistem manajemen informasi pendidikan nasional. Evaluasi diri sekolah adalah proses yang mengikutsertakan semua pemangku kepentingan untuk membantu sekolah dalam menilai mutu penyelenggaraan pendidikan berdasarkan indikator-indikator kunci yang mengacu kepada delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Melalui EDS, kekuatan dan kemajuan sekolah dapat diketahui dan aspek-aspek yang memerlukan peningkatan dapat diidentifikasi. Prosesnya, merupakan siklus yang dimulai dengan pembentukan Tim Pengembang Sekolah (TPS), pelatihan penggunaan instrumen, pelaksanaan EDS di sekolah dan penggunaan hasilnya sebagai dasar

penyusunan RPS/RKS dan RKAS. Tim Pengembang Sekolah mengumpulkan informasi dari berbagai sumber untuk menilai kinerja sekolah.

Berdasarkan dokumen laporan pertanggungjawaban kegiatan dan keuangan yang ada di sekolah, pengadministrasian dana sudah tertib sesuai dengan aturan administrasi keuangan yang berlaku. Pemasukan dan pengeluaran dana sudah disertai bukti-bukti tertulis yang siap diperiksa setiap saat. Pertanggungjawaban kegiatan dan biaya kepada dewan guru dan komite sekolah secara umum sangat terbuka, serta dapat di lihat pada papan pengumuman di sekolah.

### **Faktor Pendukung dan Kendala-kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru pada SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh**

Faktor pendukung lain yang menjadi pendukung terhadap peningkatan kompetensi guru yaitu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh SMP Negeri 16, sumber daya manusia yang sudah ada perlu diupayakan lagi untuk lebih dapat meningkatkan kompetensi profesional guru, artinya untuk melatih guru-guru yang ada, serta memberikan motivasi kepada teman-teman guru untuk mengikuti jejaknya. Sehingga sumber daya manusia yang handal terus akan dapat bertambah.

Kendala lain yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan program peningkatan kompetensi guru pada SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh adalah mengenai anggaran, selama ini anggaran untuk meningkatkan kompetensi guru

memang ada, namun dirasakan masih sangat kurang, sehingga perlu kedepan perlu mengupayakan sumber dana lain dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Menurut Akdon et al. (2015), sumber pembiayaan untuk sekolah terutama sekolah negeri berasal dari pemerintah yang umumnya terdiri dari dana rutin, yaitu gaji dan serta biaya operasional sekolah dan perawatan fasilitas (OPF) serta dana yang berasal dari masyarakat, baik yang berasal dari orang tua siswa, dan sumbangan dari masyarakat luas atau dunia usaha”

Untuk itu kepala sekolah perlu memikirkan langkah yang tepat dan ampuh untuk mengatasi kendala tersebut, sehingga dengan demikian diharapkan akan mampu menanggulangi dampak dari rendahnya kompetensi guru dalam pengelolaan pembelajaran.

Suyanto dan Djihad (2013), untuk mengembangkan kegiatan MGMP/KKG yang ideal dan mampu melaksanakan berbagai kegiatan perlu dukungan dana, kesediaan guru bidang studi untuk mengikuti MGMP/KKG dan dukungan dari pihak sekolah yang memberikan kesempatan kepada guru mengembangkan profesionalismenya melalui MGMP/KKG karena itu KKG dan MGMP harus mempunyai hubungan yang sangat erat dengan organisasi Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KICKS) Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), karena kepala sekolah akan memberikan fasilitas kepada para guru dalam mengikuti kegiatan MGMP dan KKG.

### **KESIMPULAN**

1. Program Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru pada

SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh dilakukan melalui kegiatan pelatihan/diklat MGMP sekolah dan MGMP terpadu, serta mewajibkan kepada guru yang sudah bersertifikasi untuk membeli buku, setelah dibaca, dipahami dan di mengerti, kemudian buku tersebut diserahkan kepada perpustakaan sekolah untuk menjadi milik sekolah. Di samping itu juga kepala sekolah memanggil orang tua siswa yang berasal dari instruktur baik instruktur tingkat nasional maupun instruktur tingkat daerah untuk melatih guru melalui MGMP sekolah.

2. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru pada SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh, yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan awal terhadap kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensi, memberikan peluang kepada dewan guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, menciptakan budaya sekolah yang kondusif, serta melakukan supervisi secara langsung kedalam kelas dan ke ruang guru untuk membimbing guru secara individu dan kolompok.
3. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui supervisi, mulai dari kunjungan kesetiap kelas untuk melihat bagaimana guru dalam mengajar, juga untuk melihat kondisi kelas dalam proses belajar mengajar. Di samping kunjungan ke dalam kelas kepala sekolah juga mengunjungi langsung keruang kerja guru untuk memeriksa

kesiapan bahan pembelajaran guru, RPP, dan lain yang berhubungan dengan kewajiban seorang guru. bagi guru yang mengikuti pelatihan, juga akan di evaluasi, hal ini dilakukan untuk mendapatkan tindak lanjut dari hasil pelatihan, dan biasa kepala sekolah melakukan dengan menanyakan apa yang diberikan pada pelatihan, apakah guru melakukannya serta meberikan informasi dan mengarahkan guru untuk dapat mengimplementasi hasil dari pelatihan.

4. Faktor pendukung untuk meningkatkan kompetensi guru motivasi guru sangat tinggi dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi, disamping itu juga, beberapa orang guru pada SMP Negeri 16 Kota Banda Aceh merupakan instruktur tingkat nasional dan daerah, faktor pendukung lain yaitu keaktifan orang tua siswa dalam memberikan pelatihan melalui MGMP sekolah.

Faktor kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah mengenai waktu untuk mengikuti pelatihan sangat terbatas, disamping kendala waktu juga keterbatasan anggaran, anggaran diperoleh hanya dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS), Dana Penunjang Pendidikan (DPP) bersumber dari APBK, dari sumber-sumber tersebut anggaran tidak cukup untuk melakukan kegiatan peningkatan kompetensi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Nur, A. 2016. *Manajemen Pendidikan & Tanaga Kependidikan*. Gosityen Publisier. Yogyakarta.
- Iskandar, A dan Yufriawati. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Bestari Buana Murni. Jakarta.
- Baedowi, A. dkk. 2015. *Manajemen Sekolah Efektif, Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa*. Pustaka Alfabet. Jakarta.
- Akdon, dkk. 2015. *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hamiyah, N. dan J. Muhammad. 2015. *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Hasbullah, H.M. 2016. *Kebijakan Pendidikan, Dalam Persepektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*.
- Komara, E dan A, Mauludin. 2016. *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)*. Refika Aditama. Jakarta.
- Muhaimin, dkk. 2012. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Sani, R. A, P. Isda, M. Anies. 2015. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Susanto dan Ahmad. 2016. *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group Aditama. Jakarta.
- Sutirna dan A. Samsudin. 2015. *Landasan Kependidikan Teori dan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suyanto dan A. Djihad. 2013. *Bagaimana Menjadai Calon Guru dan Guru Profesional*. Multi Presinda. Yogyakarta.
- Zulkifli, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SMA Ngeri 1 Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Vol XIV No. 305-319*.