

**MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo*



UIN PALOPO

Diajukan Oleh

FITRI RAMADANI

2102060047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo*



UIN PALOPO

Diajukan Oleh

FITRI RAMADANI

2102060047

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Alauddin, M.A.**
- 2. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fitri Ramadani

Nim : 21 0206 0047

Program Studi :Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya sendiri kecuali kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang terdapat didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bila mana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut.

Palopo, 20 Juni 2025

Yang membuat pernyataan



Fitri Ramadani
Nim : 21 0206 0047

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo" yang ditulis oleh Fitri Ramadani NIM 2102060047, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, 20 Agustus 2025 bertepatan dengan 26 Safar 1447 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 25 Agustus 2025

TIM PENGUJI

1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.	Ketua Sidang ()
2. Dr. Masruddin, S.S., M.Hum.	Penguji I ()
3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.	Penguji II ()
4. Dr. H. Alauddin, M. A.	Pembimbing I ()
5. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Pembimbing II ()

Mengetahui

Rektor UIN Palopo
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M. Pd.
NIP. 196705162000031002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Tasdin Tahrim, S.Pd., M. Pd.
NIP. 19821103 201101 1 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ

سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt. atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di SMP Negeri 8 Palopo”. Sholawat serta salam atas junjungan Rasulullah Muhammad Saw, yang merupakan suri tauladan bagi seluruh umat islam selaku para pengikutnya, keluarganya, para sahabatnya, serta orang-orang yang senantiasa berada dijalannya.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor UIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Dr. Takdir, S.H., M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo beserta Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. selaku Wakil Dekan I, Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Wakil Dekan II dan Dr. Taqwa, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo.
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Nurdin K, M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan ilmu, mengarahkan serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. H. Alauddin, M.A. dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Unit Perpustakaan UIN Palopo Bapak Zainuddin S, S.E., M.Ak. dan seluruh karyawan dalam ruang lingkup perpustakaan yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

8. Bahrum Satria, S.Pd., M.M. selaku kepala Sekolah Menengah Pertama 8 Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku Bapak Asdar dan Ibu Hernawati, yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang tiada henti kepada penulis sejak kecil hingga sekarang. Terima kasih atas segala pengorbanan, motivasi, dan kesabaran dalam menghadapi berbagai tantangan dalam membiayai penulis. Tanpa bimbingan dan doa bapak dan mama, penulis tidak mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta terima kasih kepada saudara dan saudariku, Resky Amalia AS, Nurul Mutmainna, Taufik dan Khumairah yang selama ini membantu, menemani, menjadi tempat berbagi masalah dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi. Mudah-mudahan Allah Swt mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
10. Teruntuk teman-teman penulis yaitu saudari Sukma Wati, Irma Dwi Wahyuni, Indah Lestari Ahmad, Ayu, Sulastri, Reski, Via, dan Wahdaniar yang menemani, membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi teman yang selalu ada, baik di saat senang maupun susah, menjadi bagian perjalanan hidup penulis atas kebersamaan, dukungan dan keceriaan yang selalu kalian hadirkan di setiap hari membuat suasana nyaman. Serta terima kasih kepada semua teman seperjuangan,

mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo angkatan 2021 (terkhusus MPI Kelas B), yang selama ini membantu dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bantuan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak di sisi Allah swt. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah Swt menuntun ke arah jalan yang benar dan lurus.

Palopo, 20 Juni 2025



Fitri Ramadani
Nim: 21 0206 0047

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُوْ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِوْ	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	a	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan yā'</i>	i	i dan garis di atas
وْ	<i>ḍammah dan wau</i>	u	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā'marbūtah*

Transliterasi untuk *tā'marbūtah* ada dua, yaitu: *tā'marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *damma*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā'marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang berakhir dengan *tā'marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'marbūtah* itu transliterasinya dengan ha (ha).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-aṭ fāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
نُعِمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahulukan oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ	: ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)
عَرَبِيٌّ	: ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma’rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (<i>al-zalزالah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta’murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau’</i>
شَيْءٌ	: <i>syai’un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang transliterasinya adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba 'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri 'āyah al-Maṣlahah

9. *Lafẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului pertikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah

Contoh:

بِاللهِ dīnullāh billāh دِينَ اللهِ

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ hum fī raḥmatillāh هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihi al-Qur'ān

Naṣīr al- Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Dīn al-Ṭūsī

Al-Ṭūfī

Al-Maṣlaḥah fī al-Tasyrī al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai anak kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau agtar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaī, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd Naṣr Ḥamīd Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu wa ta'ala
SAW.	= <i>shallallahu 'alaihi wasallam</i>
a.s	= alaihi al-salam
Q.s	= Qur'an, surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
1.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS..../:...:	= QS Al-Baqarah 2/124
HR	= Hadist Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	x
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR KUTIPAN AYAT.....	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK.....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	9
C. TUJUAN PENELITIAN	9
D. MANFAAT PENELITIAN	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	11
B. Deskripsi Teori	15
1. Konsep Kepemimpinan	15
2. Konsep Kompetensi Guru.....	26
3. Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	36
C. Kerangka Pikir	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian Dan Jenis Penelitian	39
B. Fokus Penelitian	39
C. Lokasi Dan Waktu Penelitian	40
D. Definisi Istilah.....	40
E. Data Dan Sumber Data.....	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Teknik Pengumpulan Data	42

H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Qs. Al- Baqarah 2/124.....	3
Kutipan Ayat 2 Qs. An-Nisa 4/58.....	29

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	14
Tabel 4.1 Daftar Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo dari Masa Ke Masa	47
Tabel 4.2 Keadaan Guru Di SMP Negeri 8 Palopo	49
Tabel 4.3 Keadaan Peserta Didik SMP Negeri 8 Palopo	51
Tabel 4.4 Data Sarana dan Prasarana SMP Negeri 8 Palopo	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMPN 8 Palopo	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Surat Izin Penelitian PTSP Palopo

Lampiran II Surat Keterangan Selesai Meneliti

Lampiran III Pedoman Wawancara

Lampiran IV Instrumen Penelitian

Lampiran V Dokumentasi Wawancara Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo

Lampiran VI Dokumentasi Wawancara Kepala Kurikulum dan Guru di SMPN 8
Palopo

ABSR TAK

Fitri Ramadani, 2025. *“Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama 8 Palopo.”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Alauddin dan Firmansyah.

Skripsi ini membahas tentang model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di sekolah menengah pertama negeri 8 Palopo. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo; (2) untuk mengetahui tantangan kepala sekolah menerapkan model kepemimpinan dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini yaitu kepala sekolah, dan beberapa guru. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Sedangkan analisis data yang digunakan analisis interaktif (*interactive analysis*) melalui pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa model kepemimpinan, yaitu demokratis, partisipatif, transformasional, dan adaptif. Namun, model yang paling dominan adalah kepemimpinan demokratis. Hal ini tercermin dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan melalui rapat dan diskusi terbuka, adanya supervisi yang mendukung guru dalam kesulitan, serta pemberian kesempatan mengikuti pelatihan komputer dan pengembangan profesional. Pendekatan ini menciptakan suasana kondusif, kolaboratif, dan transparan, yang berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sehingga kualitas pembelajaran di SMP Negeri 8 Palopo meningkat; 2) tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo meliputi: (a) rendahnya motivasi dan kemauan mengembangkan diri, (b) keterbatasan sumber daya dan fasilitas, (c) rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesi. Sebagai upaya mengatasi hal ini, kepala sekolah berusaha meningkatkan motivasi dan kesadaran guru, menyediakan pelatihan dengan jadwal yang fleksibel, serta berupaya memaksimalkan fasilitas yang ada agar guru lebih mudah mengakses sumber belajar.

Kata Kunci: Model Kepemimpinan, Kompetensi Guru

Diverifikasi oleh UPB



ABSTRACT

Fitri Ramadani. 2025. *“The Principal’s Leadership Model in Enhancing Teacher Competence at SMP Negeri 8 Palopo.”* Thesis of Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by H. Alauddin and Firmansyah.

This thesis explores the principal’s leadership model in improving teacher competence at SMP Negeri 8 Palopo. The study aims to: (1) identify the leadership models applied by the principal to enhance teacher competence, and (2) examine the challenges faced in implementing these models. A descriptive qualitative approach was employed. Research subjects included the principal and several teachers. Data were collected through observation, interviews, and document analysis, using both primary and secondary sources. Data analysis followed an interactive model involving data collection, condensation, presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that: (1) the principal adopts several leadership models democratic, participative, transformational, and adaptive with democratic leadership being the most dominant. This is evident in teacher involvement in decision-making through meetings and open discussions, supportive supervision during difficulties, and opportunities for professional development such as computer training. These practices create a conducive, collaborative, and transparent environment, positively impacting teachers’ pedagogical, professional, social, and personal competencies, thereby improving the quality of teaching at SMP Negeri 8 Palopo; (2) challenges in implementing these leadership models include low teacher motivation and willingness to develop professionally, limited resources and facilities, and low participation in professional development activities. To address these challenges, the principal works to increase teachers’ motivation and awareness, provides training with flexible scheduling, and maximizes the use of available facilities to improve access to learning resources.

Keywords: Leadership Model, Teacher Competence

Verified by UPB



المخلص

فطري رمضاني، 2025. "نموذج قيادة مدير المدرسة في تحسين كفاءة المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية 8فالفوفو." رسالة جامعية، في شعبة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالفوفو. بإشراف: علاء الدين، وفيرمانشاه.

يتناول هذا البحث نموذج قيادة مدير المدرسة في تحسين كفاءة المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية 8فالفوفو. ويهدف البحث إلى: (1) معرفة نموذج القيادة الذي يتبعه مدير المدرسة في تحسين كفاءة المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية 8فالفوفو؛ (2) معرفة التحديات التي يواجهها مدير المدرسة في تطبيق نموذج القيادة من أجل رفع كفاءة المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية 8فالفوفو. وقد اعتمد هذا البحث على المنهج النوعي الوصفي. أما وحدات البحث فهي مدير المدرسة وبعض المدرسين. وتم جمع البيانات من خلال الملاحظة، والمقابلة، ودراسة الوثائق. أما مصادر البيانات فتتمثلت في المصادر الأولية والثانوية. في حين استخدمت الباحثة أسلوب التحليل التفاعلي الذي يشمل جمع البيانات، وتكثيفها، وعرضها، ثم استنتاج النتائج. وقد أظهرت نتائج البحث ما يلي: (1) إنّ نموذج القيادة الذي يتبعه مدير المدرسة في تحسين كفاءة المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية 8فالفوفو يقوم على عدّة أنماط قيادية، وهي: الديمقراطية، والمشاركة، والتحويلي، والتكثيفي، غير أنّ النمط الأكثر بروزاً هو القيادة الديمقراطية. ويتجلى ذلك في إشراك المدرسين في اتخاذ القرارات عبر الاجتماعات والمناقشات المفتوحة، والإشراف الداعم للمدرسين عند مواجهة الصعوبات، وكذلك في إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في الدورات التدريبية الخاصة بالحاسوب والتطوير المهني. وقد أسهم هذا النهج في إيجاد جوٍّ إيجابي تعاوني وشفاف انعكس أثره في تحسين كفاءات المدرسين البيداغوجية والمهنية والاجتماعية والشخصية، الأمر الذي أدى إلى رفع جودة التعليم في المدرسة. (2) أمّا التحديات التي يواجهها مدير المدرسة في تطبيق نموذج القيادة من أجل تحسين كفاءة المدرسين فتتمثل في: (أ) ضعف الدافعية والرغبة في تطوير الذات، (ب) محدودية الموارد والإمكانات، (ج) قلة رغبة المدرسين للمشاركة في أنشطة التطوير المهني. ولمعالجة هذه التحديات، يسعى مدير المدرسة إلى رفع وعي المدرسين وتحفيزهم، وتقديم الدورات التدريبية بمواعيد مرنة، إضافة إلى تعظيم الاستفادة من الإمكانيات المتاحة لتسهيل وصول المدرسين إلى مصادر التعلم.

الكلمات المفتاحية: نموذج القيادة، كفاءة المدرسين

اللغة تطوير وحدة قبل من التحقق تم



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kompetensi guru melalui model kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Model kepemimpinan menjadi hal paling krusial bagi setiap organisasi karena dari model kepemimpinan yang diterapkan mampu memengaruhi kinerja anggota untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama.¹

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan topik yang menarik karena keberhasilan sebuah sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan pimpinannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci.

Menurut Soebagio menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik diharapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Studi keberhasilan kepala sekolah menurut Wahjosumidjo menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang

¹ Martinus Rehan and Rudy Pramono, "Model Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah SMP Di Jakarta," *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 4, no. 1 (2024): 81–90, <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i1.393>.

menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Hal senada seperti yang disampaikan oleh Huber menyatakan *"leadership is a central factor for the quality of a shcool".* Kepemimpinan adalah suatu pokok untuk kualitas sekolah, di mana Kepala sekolah dianggap sebagai seorang yang memiliki harapan yang tinggi bagi para staf dan para peserta didik.

Reinhartz & Beach mengemukakan bahwa *"leadership involves building cohesive and goal oriented teams the are capable of working together to accomplish objective and fulfill the mission."* Kepemimpinan melibatkan membangun tim yang kompak dan berorientasi pada tujuan yang mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan.²

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan memengaruhi yang dimiliki seseorang pemimpin akan menentukan cara yang digunakan guru dalam mencapai hasil kerja. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka.³

² Siti Zulaikah, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 40 Purworejo," *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial* 4, no. 2 (2020): 193–218, <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.253>.

³ H Mahmud, N P Munir, and A Lestari, "Pengaruh Soft Skills Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Kelola: Journal of ...* 7, no. 1 (2022): 107–20, <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/2746%0Ahttps://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/download/2746/1798>.

Model Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan partisipatif sering kali dikaitkan dengan peningkatan kompetensi guru.⁴ Model kepemimpinan ini melibatkan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau Kelompok Kerja Guru (KKG), serta pelaksanaan supervisi akademik dan pelatihan yang diperlukan oleh guru.⁵

Kepemimpinan dalam konsep al-Qur'an disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah imam. Al-Qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman.⁶ Pemimpin dalam Islam tidak boleh dzalim. Sebagaimana telah tercantum dalam QS. Al-Baqarah 2/124:

وَإِذْ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۚ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۚ قَالَ لَا يَنَالُ

عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴿١٢٤﴾

Terjemahnya:

(Ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia.” Dia (Ibrahim) berkata, “(Aku mohon juga) dari sebagian

⁴ Helmi, Ahmad Rudini, and M. Ihsan Ramadhani, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada SMP Negeri 1 Belawang,” *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 7104–16, <https://doi.org/10.33369/mapen.v13i2.9678>.

⁵ Septiara Yolanda and M Sufyarma, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Ditinjau Dari : Model Dan Strategi Kepemimpinan,” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 101–7, <http://ijeds.ppj.unp.ac.id/index.php/IJEDS>.

⁶ Kurniawan Kurniawan et al., “Konsep Kepemimpinan Dalam Islam,” *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 1–10, <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>.

keturunanku.” Allah berfirman, “(Doamu Aku kabulkan, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.”⁷

Terdapat penafsiran mengenai makna surat Al-Baqarah ayat 124, salah satu diantaranya adalah Tafsir Al-Muqarrar/Kementerian Agama Saudi Arabia yang menyatakan bahwa "Ingatlah -wahai nabi- ketika Allah menguji Ibrahim dengan apa yang disyariatkan nya kepadanya berupa amalan-amalan taklifiyah, dan dia pun menjalankan dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Allah Swt berfirman kepadanya: “Aku jadikan kau sebagai teladan baik bagi umat manusia”. Ibrahim Alaihissalam berkata. “Wahai Tuhanku jadikanlah juga dari keturunanku imam-imam sebagai limpahan karunia dari Mu”. Maka Allah Swt menjawab bahwa sesungguhnya kepemimpinan dalam agama tidak akan dipegang oleh orang-orang yang zalim”.⁸ Kaitan ayat ini dengan topik yang dikaji menjelaskan bahwa pemimpin atau pengambil tanggung jawab (seperti kepala sekolah dan guru) akan mendapatkan ujian dan tantangan. Keberhasilan dalam memimpin dan meningkatkan kompetensi guru adalah bagian dari ujian tersebut yang harus dihadapi dengan sabar, ikhlas, dan penuh tanggung jawab. Ayat ini mengingatkan bahwa kekuatan dan kemampuan menghadapi ujian berasal dari Allah, dan keberhasilan dalam tugas tersebut adalah bentuk amanah dan berkah dari-Nya.

⁷ Rustam Al Mujib, Yudin Citriadin, “Kepemimpinan Islam Dalam Prespektif Al Qur’an,” *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika* 6, no. F (2025): 330–34, <https://doi.org/10.29303/jppipa.v1i1.264>.

⁸ H Mutiara Fahmi, *Al-Muqarrar*, n.d.

Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan organ yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Dalam hal ini targetnya adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya.⁹ Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga ia diharuskan memiliki kemampuan leadership yang baik. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi untuk sekolah serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi satu kesatuan yang utuh serta menjadikan kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan.¹⁰ Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan lingkungan kerja yang mendukung. Kompetensi guru menjadi salah satu aspek kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, sehingga Kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses untuk memimpin dan mengarahkan staf dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan melalui pengambilan keputusan, pengawasan, pengarahan, dan pengaruh, agar staf tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.¹¹

⁹ Achyar Zein Lahmudin Hasibuan, Candra Wijaya, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Smu Muhammadiyah 10 Rantau Prapat," *Edu-Riligia: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan* 4, no. 1 (2020): 79–90, <https://doi.org/10.47006/er.v4i1.8110>.

¹⁰ Firmansyah and Kiki Rahma, "Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru," *Jurnal Konsepsi* 11, no. 3 (2022): 430, <https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/235>.

¹¹ Mei Nur Faizah and Istiqomah Mutiara Sekar Kinasih, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Berdasarkan Pandangan Robert

Kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Kompetensi adalah tugas yang cukup untuk memiliki informasi, keterampilan, dan bakat yang diperlukan untuk posisi seseorang. Kompetensi juga mengacu pada informasi, keterampilan, dan prinsip-prinsip dasar yang direpresentasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Kompetensi guru mengacu pada kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara benar, atau pada kemampuan dan wewenang seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru. Guru harus memiliki kompetensi yang sesuai baik dari segi bentuk maupun substansinya, agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik dan efisien.¹²

Kompetensi guru memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik di sekolah. Ia mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek pada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik agar memiliki kinerja yang baik. memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada tenaga pendidik

Kiefner Greenleaf,” *IJM: Indonesian Journal of Multidiciplinary* 2, no. 1 (2024): 342–51, <https://journal.csspublishing.com/index.php/ijm/article/view/607/419>.

¹² M Masruroh, R Mansur, and D F Wiyono, “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di SMPN 03 Jabung ...,” *Vicratina: Jurnal Ilmiah* ... 7 (2022), <http://jim.unisma.ac.id/index.php/fai/article/view/14810%0Ahttp://jim.unisma.ac.id/index.php/fai/article/download/14810/11117>.

menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar dan memberikan tunjangan sertifikasi.¹³

Guru mempunyai peranan dalam mentransformasikan input pendidikan sehingga menghasilkan output yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru.¹⁴ Kompetensi pedagogik yang dimiliki seorang guru sangat berpengaruh besar pada hasil belajar peserta didik, karena guru dapat memahami kepribadian peserta didik dan merefleksikannya dalam kegiatan proses pembelajaran. Seorang guru yang baik dan berkualitas tidaklah lepas dari latar belakang pendidikannya tentunya adanya pelatihan-pelatihan yang harus ditempuh sebelum seorang guru terjun ke lapangan untuk mengajar dan membimbing anak didiknya.¹⁵

Kompetensi yang dimiliki setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar setiap proses pembelajaran. Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta tanggung jawab

¹³ Ali Nahrudin Tanal et al., “Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pelatihan Aplikasi Classpoint,” *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1 (2023): 102–13.

¹⁴ Dodi Ilham et al., “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 107.

¹⁵ Hijrawati Yusuf et al., “Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Anak Usia Dini Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Indonesia* 1, no. 1 (2024): 51–69, <https://doi.org/10.71049/pjyfak19>.

terhadap murid- murid yang diasuhnya, sehingga tugasnya sebagai seorang pendidik dapat terlaksana dengan baik.¹⁶

Pengamatan awal menunjukkan bahwa terdapat permasalahan utama tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMPN 8 Palopo di mana masih kurangnya kesadaran sebagian guru dalam meningkatkan kompetensinya, terdapat indikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum mampu secara efektif mendorong peningkatan kompetensi guru di SMPN 8 Palopo. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya visi yang jelas, lemahnya komunikasi. Banyak guru masih berada dalam tahap pembinaan, dengan kompetensi yang minim dalam berbagai aspek, kurangnya motivasi internal guru dan keterbatasan dalam penguasaan teknologi informasi. Untuk mengatasi hal ini, dukungan dari kepala sekolah, rekan sejawat, dan motivasi pribadi sangat penting.

Hal yang harus dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan melakukan supervisi, dukungan yang diimbangi dengan memberikan nasihat dan juga motivasi kepada guru, pelatihan, workshop dan penghargaan agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai sesuai apa yang diharapkan.¹⁷

¹⁶ Descha Rahmadhani et al., “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Penjasorkes: Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Tenggarong,” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 3 (2023): 33–40, <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2904>.

¹⁷ Nathanael Sitanggang Novelina Andriani Zega, “Memberdayakan Pendidikan : Mengungkap Strategi Efektif Dalam Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Peran Pendidikan Mewujudkan Usaha Manusia Untuk Membina Kepribadiannya Sesuai Dengan Nilai-Nilai Di Dalam Masyarakat Dan Kebudayaan,” *Jurnal Internasional Pendidikan Humaniora Dan Ilmu Sosial (IJHES)* 3, no. April (2024): 2682–92, <https://ijhess.com/index.php/ijhess/>.

Studi hubungan antara model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru sangat baik diterapkan dimana kepemimpinan kepala sekolah mendukung pengembangan kolaboratif dan individual guru yang dapat meningkatkan pembelajaran profesional mereka baik secara personal maupun kolektif. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan, peneliti menemukan celah untuk pentingnya dilakukan penelitian lanjutan mengenai model kepemimpinan kepala sekolah sekaligus manajer dalam meningkatkan profesionalisme guru.¹⁸ Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa profesionalisme guru terikat erat dengan kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri.¹⁹ Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan telaah dengan judul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kompetensi Guru Di SMP Negeri 8 Palopo”

B. Rumusan Masalah

Masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo. Masalah utama ini dijabarkan kedalam 2 sub masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo?

¹⁸ Ali Sanusi Rambe, Inom Nasution, and Yusuf Hadijaya, “Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru: Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Di Min 1 Kota Medan,” *Visipena* 15, no. 1 (2024): 67–79, <https://doi.org/10.46244/visipena.v15i1.2744>.

¹⁹ Daniel Susan, “Profesionalisme Guru Dan Dampaknya Terhadap Hasil Belajar Siswa,” *Arini: Jurnal Ilmiah Dan Karya Inovasi Guru* 1, no. 1 (2024): 1–16, <https://jurnal.fanshurinstitute.org/index.php/arini/article/view/74>.

2. Apasajakah tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah mengetahui menemukan, dan menganalisis model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Palopo. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menemukan, dan menganalisis:

1. Model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo;
2. Tantangan kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru di Sekolah Menengah Pertama.
2. Secara praktis
 - a. Bagi Guru, sebagai informasi dan masukan untuk dapat meningkatkan profesi guru supaya lebih baik.
 - b. Bagi kepala sekolah atau pengelola pendidikan dalam melaksanakan tugas serta upaya meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.

- c. Bagi sekolah dapat menciptakan iklim yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan atau mutu pendidikan.
- d. Bagi penulis dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya masalah kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah gambaran singkat dari konsekuensi pemeriksaan yang telah dilakukan pada isu-isu yang sebanding, sehingga posisi dan komitmen analisis diketyahui dengan jelas. Ada sejumlah penelitian yang relevan dan menginspirasi penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian Baiq Budiati, SMAN 1 Praya, Kabupaten Lombok Tengah – Provinsi NTB, tahun 2022 membahas tentang “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru SMAN 1 Praya Kabupaten Lombok Tengah”. Tesis ini merupakan penelitian kualitatif. Penggalan data yang dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses penelitian intensif berlangsung selama hampir enam bulan dengan melibatkan Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka kesiswaan, dan guru-guru di SMA 1 Praya. Tesis ini menyimpulkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan kepala SMAN 1 Praya adalah kepemimpinan demokratis. Ada empat jenis kompetensi yang dimiliki guru SMAN 1 Praya, yaitu pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.¹
2. Penelitian Candra Wijaya, Achyar, dan Lahmudin Hasibuan, program studi Pendidikan Agama Islam (PAI), Tahun 2020, membahas tentang

¹ Baiq Budiati, “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sman 1 Praya Kabupaten Lombok Tengah,” *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi* 2, no. 2 (2022): 202–12, <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v2i2.1375>.

“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Smu Muhammadiyah 10 Rantau Prapat”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, 2) Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, 3) Faktor Pendukung dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian mengungkapkan tiga temuan, yaitu: 1) Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat memimpin dan membina guru-guru melalui cara demokrasi, 2) Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat yaitu melalui pelatihan-pelatihan, pengarahan dan pembinaan terhadap guru-guru, 3) Adanya beberapa faktor yang mendukung dan menghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, yaitu kurangnya kepatuhan guru dalam mematuhi peraturan sehingga memicu penghambatan sedangkan faktor pendukung yang bisa dijadikan acuan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan adalah seringnya pelatihan-pelatihan atau seminar diadakan untuk meningkatkan profesionalitas guru.²

² Lahmudin Hasibuan, Candra Wijaya, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Smu Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.”

3. Penelitian Karina Purwanti, Murniati A.R. dan Yusrizal, mahasiswa magister administrasi pendidikan program pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh pada tahun 2021, yang membahas tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur”. Penelitian ini Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior/ketua MGMP, serta guru-guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Program kepala sekolah disusun sebagai acuan dalam meningkatkan kompetensi guru, yang dilaksanakan dalam pemberdayaan guru-guru. Program pemberdayaan guru-guru dilaksanakan dengan mengikutsertakan guru dalam pengambilan keputusan sekolah dan juga melatih guru-guru untuk bertanggungjawab dalam pengembangan sekolah Kepala sekolah dalam merumuskan programnya mengikutsertakan semua guru dan staf sekolah. (2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dilakukan oleh kepala sekolah melalui beberapa upaya antara lain melalui pembinaan pelatihan-pelatihan keterampilan terhadap guru-guru, pemberian motivasi dan pembinaan disiplin tenaga kependidikan. (3) Kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru

dilaksanakan dengan melibatkan guru-guru dalam hal menyusun visi dan misi sekolah, sasaran sekolah, merumuskan kurikulum sekolah.³

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Jenis Penelitian	Relevansi	perbedaan
1.	Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru SMAN 1 Praya Kabupaten Lombok Tengah	Baiq Budiati	Penelitian kualitatif	Sama-sama membahas model kepemimpinan kepala sekolah. Sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif.	Tempat penelitian yang berbeda.
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Smu Muhammadiyah 10 Rantau Prapat	Candra Wijaya, Achyar, dan Lahmudin Hasibuan	Pendekatan Kualitatif deskriptif.	Sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah. Sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif.	Ada variabel yang berbeda dimana penelitian candra tidak terdapat model hanya kepemimpinan kepala sekolah, sementara penyusun menggunakan model. Selain itu terdapat kata profesionalisme dan tempat penelitian yang berbeda.
3.	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur	Karina Purwanti, Murniati A.R. dan Yusrizal	Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif.	Sama- sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru serta sama menggnakan jenis penilitian kualitatif.	Ada variabel yang berbeda dimana penelitian Karina Purwanti tidak menggunakan kata model, selain itu penelitian ini di lakukan dilokasi yang berbeda.

³ Murniati A.R. dan Yusrizal Karina Purwanti, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur," *Jurnal Ilmiah Didaktika* XIV, no. 2 (2021): 390–400.

B. Deskripsi Teori

1. Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah sebuah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam sebuah kelompok. Kepemimpinan menurut Badeni adalah kemampuan, proses atau seni untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Mc Shane dan Von Glinow menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi, memotivasi, dan mengajak orang lain untuk memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan dari tujuan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Sedangkan kepemimpinan menurut Robbins dan Judge adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai satu tujuan atau lebih.

Kepemimpinan yang baik, efektif dan efisien adalah kepemimpinan yang mempunyai daya tarik emosional dalam menyampaikan pesan karena ekspresi dan emosi dari seorang pemimpin dalam berbicara adalah elemen penting yang membuat pesan itu diterima dengan baik atau tidak oleh pengikut atau bawahannya.⁴ Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah proses individu yang mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan

⁴ Asiva Noor Rachmayani, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Teori Teoritik dan Implementasi)*, 2015.

bersama, dalam sebuah kepemimpinan mencakup pengaruh, kepedulian, simpati kepada bawahan.⁵ Kata kepala dapat diartikan "ketua" atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat pendidikan formal bagi masyarakat. Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelolah sekolah atau madrasa dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah" dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan "sekolah" diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Kepala sekolah adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan, dan keberhasilan pendidikan di sebuah institusi sekolah. Mereka berperan sebagai pengambil keputusan, motivator, dan penghubung antara berbagai pihak dalam lingkungan pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang pendidik yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola suatu lembaga pendidikan, seperti sekolah dasar, menengah, atau atas.⁶ Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat

⁵ Sri Indriyani and Enung Hasanah, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mengembangkan Profesionalisme Guru," *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 6, no. 1 (2021): 20–28, <https://doi.org/10.34125/kp.v6i1.571>.

⁶ Masruroh, Mansur, and Wiyono, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di SMPN 03 Jabung"

berpengaruh dan menentukan tujuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.⁷

Peneliti menyimpulkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah secara umum dapat dipahami sebagai proses di mana seorang kepala sekolah, yang juga merupakan seorang guru, berperan sebagai pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan seluruh sumber daya di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu bentuk kepemimpinan yang kompleks yang tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif tetapi juga pada pemberdayaan semua anggota komunitas pendidikan untuk mencapai keberhasilan bersama.

b. Macam-Macam Model Kepemimpinan

Model kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada cara kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sumber daya di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.⁸ Model kepemimpinan merujuk pada kerangka kerja atau pendekatan teoritis yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin seharusnya bertindak dan berinteraksi dengan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Model ini menyediakan kerangka kerja konseptual yang terstruktur dan dapat diuji

⁷ Alauddin et al., “Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah” 13, no. 3 (2024): 153–59, <https://www.p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/378/356>.

⁸ Sri Utari and Moh. Mustofa Hadi, “Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus),” *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6, no. 1 (2020): 994, <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>.

secara empiris. Contohnya, model kepemimpinan transformasional, transaksional, atau demokratis. Model-model ini menawarkan panduan umum tentang perilaku dan strategi kepemimpinan. Sedangkan gaya kepemimpinan, di sisi lain, menggambarkan bagaimana seorang pemimpin sebenarnya berperilaku dan berinteraksi dalam praktiknya. Ini adalah manifestasi nyata dari model kepemimpinan yang dipilih atau yang berkembang secara organik. Gaya kepemimpinan lebih bersifat deskriptif dan observasional, mencerminkan perilaku aktual seorang pemimpin dalam situasi tertentu. Contohnya, seorang pemimpin mungkin menganut model kepemimpinan transformasional, tetapi gaya kepemimpinannya mungkin lebih otoriter atau partisipatif tergantung pada konteksnya. Mengingat fokus penelitian pada peningkatan kompetensi guru, model memberikan kerangka yang lebih luas untuk menganalisis bagaimana berbagai pendekatan kepemimpinan dapat diterapkan secara sistematis untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun macam-macam model kepemimpinan yang dapat meningkatkan kompetensi guru meliputi:

1) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin demokratis adalah pembimbing yang baik bagi kelompoknya. Pemimpin menyadari dia memiliki tugas untuk mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari seluruh anggotanya dengan menekankan rasa tanggungjawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota. Dengan demikian kepala sekolah tahu bahwa sekolah yang dipimpinnya bukanlah masalah pribadi, akan tetapi kekuatan sekolah terletak pada partisipasi aktif setiap anggota. Kepala sekolah mau mendengarkan nasehat dan

pendapat semua pihak dan mampu memanfaatkan kelebihan semua orang seefektif mungkin pada waktu yang tepat. Kepala sekolah menyadari bahwa dia tidak mampu bekerja sendiri. Oleh karena itu kepala sekolah memerlukan bantuan dari guru dan komponen pendidikan lainnya. Dengan demikian, sekolah yang dipimpinnya akan terus berjalan lancar sekalipun saat kepala sekolah sedang tidak berada di sekolah.⁹ Pemimpin yang memiliki kepemimpinan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator ataupun koordinator. Model ini melibatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat dan ide, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.¹⁰

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif dapat diartikan sebagai proses mengikut sertakan seorang pemimpin dan pengikutnya dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan partisipatif mencakup pertukaran pendapat antar bawahan untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Untuk mencapai tujuan akademik, seseorang harus mengupayakan keunggulan dalam pendidikan. Menurut Hasibuan, terdapat tiga indeks gaya kepemimpinan partisipatif: (a) tidak adanya wewenang absolut dalam kepemimpinan, (b) keputusan diambil secara kolektif diantaranya pemimpin dan bawahan,

⁹ Faridah Yanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru," *Journa Of Islamic Education Management* 6, no. 1 (2021): 9–24, <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>.

¹⁰ Budiati, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sman 1 Praya Kabupaten Lombok Tengah."

dan (c) bawahan mempunyai kebebasan yang luas untuk mengusulkan usulan dan kemungkinan tindakan. Salah satu aspek utama kepemimpinan yang berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja adalah gaya kepemimpinan prestasi partisipatif. Model kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam mempromosikan lingkungan kerja yang positif dan kepuasan kerja.¹¹ Dalam model ini, kepala sekolah mendorong keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki di antara staf, tetapi juga memperkuat hubungan antara pemimpin dan pengikut, yang berkontribusi pada peningkatan profesionalisme.

3) Kepemimpinan Transformasional

Salah satu teori yang signifikan adalah teori transformasional yang dikemukakan oleh Bass, fokus teori ini pada peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengubah budaya organisasi memberikan dasar yang kuat untuk memahami dampak kepemimpinan transformasional, sebagaimana dikonfirmasi oleh penelitian Avolio yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru serta hasil belajar siswa.¹² Pemimpin dalam model ini berfokus pada inspirasi dan motivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Beberapa aspek penting dari kepemimpinan transformasional meliputi adanya visi yang jelas, perhatian yang tinggi terhadap individu,

¹¹ Rohman et al., "Model Kepemimpinan Pendidikan Adaptif Dan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 1 (2024): 75–81.

¹²Bass, B.M., & Avolio, B.J., 1990. *Developing Transformational Leadership; And Beyond*. 1992. *Journal of European Industrial Training*, 14(5): 21-2

kemampuan untuk memotivasi dengan inspirasi, dan stimulasi intelektual, serta menumbuhkan kreativitas di lingkungan sekolah.¹³ Kepala sekolah bertindak sebagai mentor yang mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.¹⁴

4) Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass dalam Robbins & Judge model kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Di dalam Robbins & Coulter, pemimpin dengan kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. Model kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Sehingga dapat diartikan, kepemimpinan Transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan

¹³ Arianto Syahrudin, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *Journal of Islamic Education Managemen* 10, no. 1 (2025): 145–51.

¹⁴ Hendri Irawan, "Karateristik Dan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Tanjungbalai," *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 3, no. 4 (2023): 342–49, <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i4.2888>.

atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.¹⁵

Namun untuk memunculkan efektivitas dan kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional harus ditopang dengan kepemimpinan transformasional.¹⁶

5) Kepemimpinan Adaptif

Menurut Rahmi, kepemimpinan adaptif dapat diartikan sebagai tindakan memberikan pengaruh terhadap kegiatan suatu lembaga dan kelompok guna mencapai tujuan organisasi atau kelompok tersebut. Selain memfasilitasi pencapaian tujuan lembaga dan kelompok, kepemimpinan adaptif juga memainkan peran penting dalam pengelolaan organisasi dan kelompok. Hal ini terlihat dalam berbagai bidang sosial, termasuk pendidikan, ekonomi, dan politik. Selain itu, kepemimpinan pendidikan merupakan komponen yang sangat diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan, karena kepemimpinan ini mempunyai fungsi penting di sekolah. Model ini menekankan pentingnya menyesuaikan kepemimpinan dengan situasi yang ada. Kepala sekolah perlu mengintegrasikan masukan dari guru dalam pengambilan keputusan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.¹⁷

6) Kepemimpinan Karismatik

¹⁵ Ulil Multazam, “Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Kinerja Guru,” *Ta’dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2023): 58–77, <https://doi.org/10.61088/tadibi.v12i1.631>.

¹⁶ Titik Haryati Nurus Sa’adah, “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Kasus Di SD Negeri 2 Jeketro) *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTPP)*,” *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTPP)* 02, no. 01 (2024): 120–26.

¹⁷ Rohman et al., “Model Kepemimpinan Pendidikan Adaptif Dan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru.”

Menurut Firdaus, kepemimpinan karismatik merupakan tipe kepemimpinan yang menanamkan nilai-nilai ideologis dengan mengartikulasikan visi-visi organisasi dengan lebih baik. Nilai-nilai yang disampaikan tersebut kemudian mempengaruhi emosi anggota sehingga nilai-nilai tersebut diterapkan oleh para anggotanya. Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas yang menonjol pada seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya dengan menggunakan anugrah supranatural dan kekuatan pengikutnya.¹⁸

Model-model kepemimpinan ini dapat diterapkan secara bersamaan atau disesuaikan dengan kebutuhan spesifik sekolah untuk mencapai peningkatan profesionalisme guru secara efektif. Di samping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan pada akhirnya.¹⁹

c. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah menengah harus mampu berperan

¹⁸ Jurnal Tarbiyatuna et al., “Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik” 4, no. 2 (2023): 123–33.

¹⁹ Anita Mauliyah, “Analisis Model Kepemimpinan Yang Mendukung Profesionalitas Guru Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Kota Surabaya,” *Incrementapedia: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 1 (2023): 65–76, <https://doi.org/10.36456/incrementapedia.vol5.no1.a6571>.

sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator* adapun penjelasannya sebagai berikut.²⁰

1) Kepala Sekolah Sebagai *Educator*

Sebagai pemimpin *educator*, kepala sekolah perlu memiliki rencana yang matang untuk terus mengembangkan kompetensi para guru. Salah satu caranya adalah dengan membangun suasana sekolah yang positif, memberikan bimbingan kepada seluruh anggota sekolah, memotivasi guru-guru, serta menjadi teladan dalam mengajar. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan arahan, memotivasi, dan menjadi role model, kepala sekolah dapat mendorong peningkatan kompetensi guru dan menciptakan sekolah yang berkualitas.

2) Kepala Sekolah Sebagai *Manajer*

Seorang kepala sekolah sebenarnya merupakan seorang manajer yang bertanggung jawab dalam perencanaan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam organisasi sekolah. Kehadiran manajer atau kepala sekolah sangat penting karena organisasi menjadi sarana untuk mencapai tujuan pendidikan dan juga tempat pengembangan karier staf. Oleh karena itu, sebuah organisasi memerlukan manajer yang mampu memimpin dan mengendalikan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

²⁰ R. Huwaidah, M. Musfiana, and I. Ali, "Tugas Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Administrator Dan Supervisor Di SMP Islam Yayasan Pembangunan Umat Islam (YPUI) Banda Aceh," *Jurnal Economica Didactica* 4, no. 2 (2023): 17–24.

Sebagai seorang *Administrator*, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap sejumlah aktivitas administratif dalam sekolah, termasuk pencatatan, penyusunan, dan dokumentasi program sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki keterampilan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi sumber daya manusia, administrasi fasilitas, pengarsipan, dan administrasi keuangan. Semua tugas ini perlu dilakukan secara efisien dan efektif untuk mendukung program-program sekolah. Kepala sekolah harus mampu merinci keterampilan tersebut ke dalam tugas-tugas operasional.

4) Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

Sementara sebagai seorang *Supervisor*, peran utama kepala sekolah adalah mengawasi dan mengelola pekerjaan para tenaga kependidikan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam program pendidikan sekolah. Melalui supervisi, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengatasi tantangan dalam proses pembelajaran. Apabila supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, maka perlu mampu melakukan pengawasan serta pengendalian guna meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan.

5) Kepala Sekolah Sebagai *Leader*

Sebagai *Leader*, kepala sekolah bertanggung jawab dalam memberikan arahan, pengawasan, dan membangkitkan semangat pada tenaga kependidikan, melalui pembukaan komunikasi dua arah dan pemberian delegasi tugas. Kemampuan kepala sekolah sebagai leader dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kepribadian, pengetahuan mengenai tenaga

kependidikan, visi dan misi sekolah keterampilan dalam pengambilan keputusan, dan keterampilan komunikasi.

6) Kepala Sekolah Sebagai *Innovator*

Sebagai *Innovator*, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menemukan ide-ide baru, mengintegrasikan segala kepatan, memberikan contoh kepada semua tenaga kependidikan di sekolah, serta mengembangkan model pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Kepala sekolah yang berperan sebagai inovator akan tercermin dari pendekatan yang konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptor, dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya.

7) Kepala Sekolah Sebagai *Motivator*

Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang efektif untuk menginspirasi dan memberikan dorongan kepada staf pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi ini bisa diperoleh melalui pengaturan lingkungan kerja, penciptaan suasana kerja yang kondusif, penegakan disiplin, memberikan dorongan, memberikan penghargaan.

2. Konsep Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari kata *competency* (bahasa Inggris) yang memiliki arti *ability* (kemampuan), *capability* (kesanggupan), *proficiency* (keahlian), *qualification* (kecakapan), *eligibility* (memenuhi persyaratan),

readiness (kesiapan), *skill* (kemahiran), dan *adequency* (kepadanan).²¹

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Sowiyah mengemukakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku - perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.²²

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, pasal 1 ayat 10 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.²³ Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, kompetensi mencakup kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat mengelola proses pembelajaran dan mendukung perkembangan peserta didik.

Irma Sulistiani dan Nursiwi Nugraheni, menjelaskan bahwa guru adalah fasilitator utama yang terdapat pada jenjang sekolah yang bertugas dalam menggali, mengembangkan, mengoptimalkan potensi siswa agar menjadi

²¹ Asih Sunarsih et al., *Kompetensi Guru Konsep Dan Implikasi*, 2022.

²² Sowiyah, "Pengembangan Kompetensi Guru SD," *Studi Ilmu-Ilmu Keislaman* 9, no. 1 (2020): 24.

²³ . Hasnawati, "Kompetensi Guru Dalam Perspektif Perundang - Undangan," *Inspiratif Pendidikan* 9, no. 1 (2020): 68, <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.14125>.

bagian dari masyarakat yang beretika. Guru adalah seseorang yang mengajar dan memberikan bimbingan kepada siswa dalam proses pembelajaran.²⁴

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Guru adalah fasilitator utama di sekolah yang bertugas menggali dan mengembangkan potensi siswa agar menjadi anggota masyarakat yang beretika. Mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga memberikan bimbingan dalam proses pembelajaran, serta berfungsi sebagai panutan bagi siswa.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personalia, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas. Kompetensi guru lebih merujuk pada kemampuan guru untuk mengajar dan mendidik sehingga menghasilkan perubahan perilaku belajar dari peserta didik. Kemampuan guru yang dimaksud adalah tidak hanya dari segi pengetahuan saja tetapi juga dari segi kepribadian, sosial dan profesional sebagai guru.²⁵

Kompetensi guru: Harus mempunyai (1) kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dari perspektif masyarakat global; (2) kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan tanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam

²⁴ Irma Sulistiani and Nursiwi Nugraheni, "Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan," *Jurnal Citra Pendidikan* 3, no. 4 (2023): 1261–68, <https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>.

²⁵ Zahrah, Riza Fatimah, et al. "Sosialisasi Kompetensi Guru Dan Penggunaan Masalah Kontekstual Dalam Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Al-Maâ€™ Arif Kuningan." *Journal of Empowerment Community* 2.1 (2020): 97-104.

masyarakat; (3) kapasitas kemampuan berpikir secara kritis dan sistematis; (4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berubah dengan pengetahuan dan teknologi.

Kompetensi Guru dalam Perspektif Al-Qur'an, memberikan landasan normatif bagi kompetensi guru melalui berbagai ayat yang menekankan pentingnya ilmu pengetahuan, keikhlasan, dan akhlak mulia dalam proses mendidik. Seorang pendidik memegang peranan penting dalam proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, ia harus memiliki berbagai kompetensi sebagai pendidik profesional. Kompetensi guru sangatlah penting bahkan Al-Quran pun mengakuinya, sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS An-Nisa 4/58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.²⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah Swt memerintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Dalam tafsir Al-Mishbah dijelaskan bahwa ayat tersebut terdapat kata makanah pada mulanya berarti kekuatan penuh melaksanakan sesuatu. Dalam hal ini ayat tersebut berhubungan dengan prinsip keadilan, amanah, dan

²⁶ Safira Khairudina et al., “Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Mendidik Akhlak Siswa Di Sma Negeri 2 Percut Sei Tuan,” *Jurnalpemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan* 7, no. 2 (2023): 57–69.

integritas dalam menjalankan tugas guru dan kepala sekolah. Guru dan kepala sekolah harus menunaikan amanat pendidikan secara adil dan bertanggung jawab, menunjukkan kompetensi dan moralitas tinggi. Mereka wajib menjaga keadilan dalam menunjang pengembangan potensi siswa, mengelola sumber daya secara amanah, serta memberikan pelayanan yang terbaik sesuai amanat yang diemban. Selain itu, konsep kompetensi dan motivasi mencerminkan nilai-nilai kejujuran dan keadilan, memastikan bahwa proses pendidikan berjalan sesuai prinsip moral dan etika sebagaimana diajarkan dalam Surah An-Nisa ayat 58. Dengan demikian, keberhasilan penerapan kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif di sekolah sangat mendukung tercapainya keadilan dan amanah dalam dunia pendidikan.²⁷

b. Jenis-jenis Kompetensi Guru

Kompetensi guru merujuk pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi guru terdiri dari dua aspek utama: kompetensi teknis, yang mencakup kemampuan mengajar dan mengelola kelas, serta kompetensi antarpersonal, yang melibatkan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa. Dalam pembahasan ini, selain penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang. Karena seorang guru yang. Dalam buku yang ditulis oleh

²⁷ Zubairi, Almaydza Pratama Abnisa, and Musthofa, "Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Era Revolusi 4.0," *International Conference and Visiting Scholars*, 2022, 41–61, <https://prosiding.insuriponorogo.ac.id/index.php/aicoms/article/view/136/38>.

E. Mulyasa, Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:²⁸

- 1) Kompetensi pedagogik adalah teori mendidik yang membahas tentang apa dan bagaimana menjadi tenaga pendidikan yang baik. Sedangkan menurut Yunani, pengertian pedagogik adalah ilmu mendidik anak yang membahas tentang problematika pendidikan dan kegiatan-kegiatan mendidik. Antara lain seperti tujuan pendidikan, sarana pendidikan, implementasi pendidikan, peserta didik, tenaga pendidik, dan sebagainya. Oleh karena itu pedagogik dipandang sebagai suatu proses atau aktivitas yang bertujuan agar tingkah laku manusia mengalami perubahan. Kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi kepribadian. Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) butir b, menjelaskan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian berpengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian juga memiliki 32 peran penting

²⁸Mulyasa, E. "Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi Kurikulum Berbasis Kompetensi." *Bandung: PT Remaja Rosdakarya* (2003).

dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Oleh karenanya, setiap guru dituntut memiliki kompetensi kepribadian yang memadai. Karena salah satu keberhasilan pendidikan adalah dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian guru. Kompetensi ini, merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

- 3) Kompetensi sosial. Kompetensi sosial dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) butir d dijelaskan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat sekitar. Guru sebagai tenaga pendidik juga adalah makhluk sosial. Guru sebagai makhluk sosial tentu dalam kehidupannya tidak dapat terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan. Kompetensi ini merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

- 4) Kompetensi professional. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi ini merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.²⁹

Dikemukakan oleh H. A. R Tilaar bahwa salah satu upaya meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan cara meningkatkan kompetensi professional guru, seperti menempuh pendidikan dengan jenjang lebih tinggi.³⁰ Diatur dalam undang-undang Guru Dosen dijelaskan bahwa guru harus melalui pendidikan profesi dan dituntut untuk memiliki kualifikasi akademik dengan minimal sudah mengemban pendidikan S-1 atau D4, agar mendapatkan kompetensi profesional guru. Terlebih pada situasi ini,

²⁹ Rully Permata, "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Tanzhimuna* 4, no. 1 (2024): 1–8, <https://doi.org/10.54213/tanzhimuna.v4i1.455>.

³⁰ Pratama Aditya Nur, "Profesionalisme Guru Menurut H.A.R Tilaar Dan Relevansinya Dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen," *Institutional Repository*, no. 14 (2015).

perkembangan dunia pendidikan maupun sistem pendidikan banyak mengalami perubahan yang lebih inovatif. Sehingga melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih tinggi dapat membantu guru menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memperoleh informasi baru mengenai dunia pendidikan. Dengan begitu guru nantinya dapat menerapkan perkembangan ilmu yang sudah dimiliki. Berikut ini dijelaskan secara lengkap 3 indikator-indikator yang dapat meningkatkan kompetensi guru sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan utama organisasi yang sangat diperlukan, di mana pelatihan dapat mempengaruhi tingkat produktifitas kerja, prestasi kerja, meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan pegawai. Pelatihan atau training memainkan peran utama dalam memelihara dan memperkuat kompetensi inti organisasi dan pelatihan merupakan bagian dari tulang punggung implementasi strategi organisasi dalam bersaing dan sebagainya.³¹ Dalam dunia pendidikan, pelatihan sangat bermanfaat untuk membantu guru mengembangkan keterampilan dan tingkat kemampuan mereka. Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.³²

³¹ Wiwu Ulandari and Rustan Santaria, "Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Melalui Pendidikan Dan Pelatihan," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 5, no. 1 (2020): 57–68, <https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1412>.

³² Masruddin Masruddin et al., "Peran Pelatihan Dan Kelompok Kerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara," *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 10, no. 1 (2021): 3, <https://doi.org/10.58230/27454312.61>.

2. Pendidikan

Disamping Pelatihan upaya lain dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah meningkatkan jenjang pendidikan guru yang lebih tinggi. Menurut Melmambessy Moses pendidikan adalah proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan oleh para ahli. Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pendidikan yang dilakukan secara terprogram dan terencana tersebut dalam waktu yang di targetkan akan menghasilkan perubahan yang baik melalui tahap-tahap tertentu melalui proses belajar mengajar yang aktif dan contoh teladan yang diberikan guru.

Secara umum terbukti bahwa semakin berpendidikan seseorang maka tingkat pendapatannya semakin baik. Intinya pendidikan merupakan proses pengalihan pengetahuan secara sadar dan terencana untuk mengubah tingkah laku manusia dan mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal. Peningkatan kompetensi guru di sekolah berawal dan dimulai dari dirumuskannya visi sekolah.

3. Kelompok Kerja Guru (KKG)

Selain pelatihan dan pendidikan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, ada upaya lain yang tidak kalah penting yaitu (Kelompok Kerja Guru). Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan dan tukar menukar informasi dalam satu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. KKG dalam pelaksanaannya dapat dimasukkan ke dalam program pelatihan. Program pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan yang di dalamnya terdapat materi pelatihan dan tata cara pelaksanaannya.

Jadi dari pernyataan diatas dapat disimpulkan, KKG merupakan suatu organisasi atau wadah bagi guru yang bergabung dalam organisasi gugus sekolah yang bertujuan dalam upaya meningkatkan guru menjadi lebih profesional melalui pendekatan sistem pembinaan kepemimpinan kepala sekolah dan kegiatan belajar aktif.³³

3. Tantangan kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru melalui penerapan model kepemimpinan yang efektif. Namun, terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi, antara lain:

a. Sumber Daya Terbatas

Kepala sekolah sering kali menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya, baik itu finansial, fasilitas, maupun sumber daya manusia. Keterbatasan ini dapat menghambat pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru, seperti pelatihan dan workshop yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mengajar.

b. Manajemen Waktu

³³ St Marwiyah, "Kompetensi Profesionalisme Guru Dan Peranannya Dalam Mengimplementasikan Kurikulum," *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 8, no. 2 (2019): 51–66.

Mengelola waktu dengan efektif merupakan tantangan besar bagi kepala sekolah. Mereka harus menyeimbangkan berbagai tugas administratif, pengawasan, dan pengembangan profesional guru. Seringkali, waktu yang tersedia tidak cukup untuk melaksanakan semua tanggung jawab ini secara optimal.

c. Budaya Sekolah

Budaya sekolah yang ada dapat mempengaruhi penerimaan terhadap model kepemimpinan baru. Jika budaya tersebut tidak mendukung kolaborasi dan inovasi, maka upaya kepala sekolah untuk menerapkan kepemimpinan yang lebih partisipatif dapat terhambat. Perubahan budaya memerlukan waktu dan strategi yang tepat agar semua anggota sekolah merasa terlibat.

d. Motivasi dan Kedisiplinan Guru

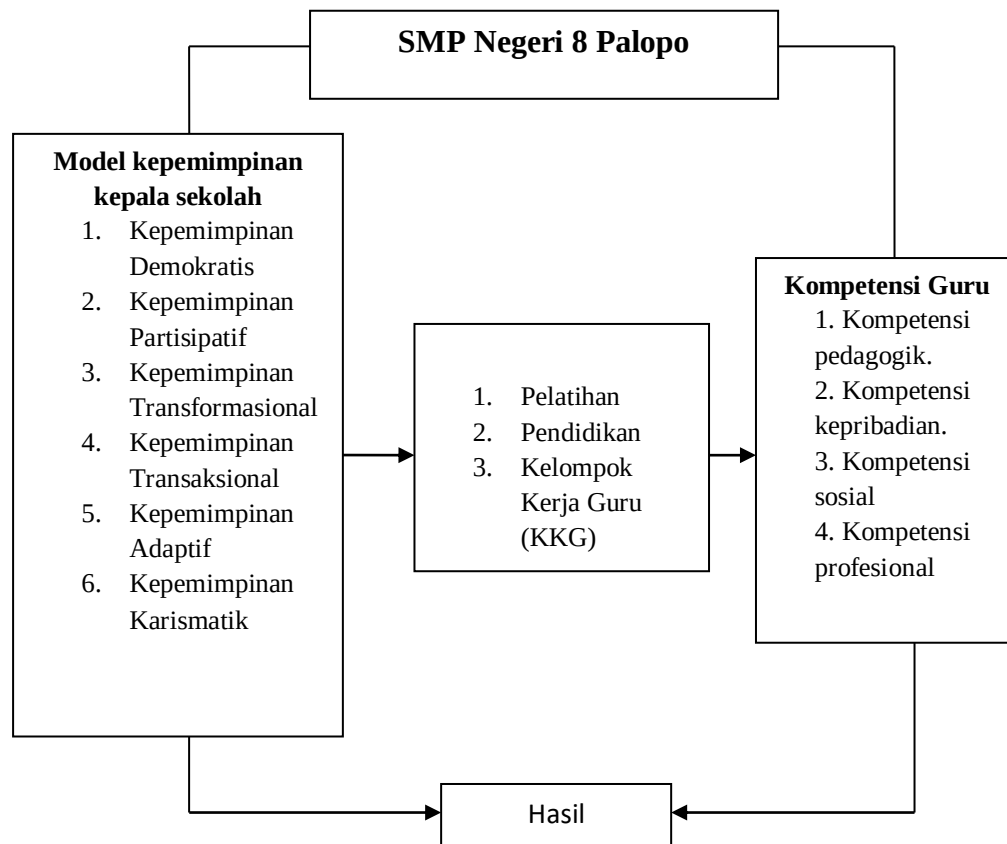
Memotivasi guru untuk terus meningkatkan profesionalisme mereka merupakan tantangan signifikan. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pengajaran juga menjadi perhatian penting. Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung agar guru merasa termotivasi untuk berpartisipasi dalam pengembangan profesional.³⁴

C. Kerangka Pikir

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah tidak hanya

³⁴ Tamrin Fathoni Dian Muzayyanatul Hasanah, Aliffatun, "Strategi Dan Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Jurnal Inovasi Pendidikan Nusantara (IPNU)* 1, no. 2 (2024): 54.

mempengaruhi atmosfer belajar di sekolah, tetapi juga menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Model kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dapat berperan besar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan karir guru. Ada beberapa jenis model kepemimpinan yang dapat digunakan oleh kepala sekolah, seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan partisipatif. Masing-masing model ini dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan sekolah. Melalui kepemimpinan ini, kepala sekolah mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran dan meningkatkan kompetensinya melalui berbagai pelatihan dan workshop. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka pikir penelitian berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara ilmiah yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta mencapai tujuan penelitian. Pendekatan ini penting karena menentukan bagaimana penelitian akan dilaksanakan dan bagaimana data akan diinterpretasikan. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis pendekatan *Case study* (studi kasus).

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian kualitatif deskriptif ini hanya berusaha menggambarkan atau menginterpretasikan keadaan subjek yang diteliti secara jelas dan sesuai dengan apa adanya dan tidak menggunakan hipotesis sebagai petunjuk arah dalam penelitian ini.¹ Selain itu, jenis penelitian ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang model kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo.

¹ Hasan Syahrizal and M. Syahrani Jailani, "Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif," *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 13–23, <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo. Maka dari fokus ini diabgi menjadi dua sub fokus penelitian yaitu:

1. Model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo.
2. Tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 8 Palopo. Mengenai alasan memilih SMP Negeri 8 Palopo karena peneliti ingin mengetahui bagaimana sebenarnya apa saja model kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi penelitian yang dipilih adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo. Jl. Dr. Ratulangi, Desa/Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini atas pertimbangan bahwa SMP Negeri 8 Palopo tersebut dengan kelebihan dan kekurangannya. SMPN 8 Palopo memiliki kepala sekolah yang telah berpengalaman dalam memimpin sekolah, selain itu di sekolah tersebut memiliki guru dan staf sekolah yang berdedikasi yang tinggi. Waktu penelitian ini di perkirakan berlangsung pada Maret– Mei 2025.

D. Definisi Istilah

Berdasarkan fokus dalam penelitian dan rumusan masalah penelitian, maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Model kepemimpinan kepala sekolah

Menurut Mohamad Zaelani model Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengkoordinasi semua komponen di sekolah, termasuk guru, siswa, dan orang tua, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup peran sebagai manajer dan pemimpin yang efektif dalam menciptakan budaya sekolah yang positif.²

2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah hasil penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.³

E. Data dan Sumber Data

Data penelitian adalah sumber utama dalam penelitian yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Adapun sumber data penelitian yang diambil terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang berlangsung dikumpulkan oleh peneliti sumber pertamanya yaitu kepala sekolah SMP Negeri 8 Palopo dan salah satu guru yang ada di SMPN 8 Palopo.
2. Data Sekunder, yaitu data yang di peroleh dari pihak tertentu yang sangat berhubungan dengan penelitian data yang diperoleh dengan cara:

² Mohamad Zaelani et al., "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah" 10, no. 1 (2012): 0–16.

³ Dkk Suryadi, Sudi, "Pelatihan Digital Marketing Dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa SMK Negeri 1 Rantauprapat," *Journal of Social Responsibility Projects by Higher Education Forum* 3, no. 2 (2022): 115–19, <https://doi.org/10.47065/jrespro.v3i2.2759>.

- a. Pencatatan, yaitu dengan mencatat dari laporan yang mendukung penelitian.
- b. Studi kepustakaan yaitu dengan membaca referensi yang berhubungan dengan objek penelitian atau dari internet dan buku-buku yang dianggap relevan terutama dalam hal menunjang tinjauan teoritis.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen ini sangat penting karena kualitas data yang dikumpulkan akan mempengaruhi hasil dan kesimpulan penelitian.⁴ Instrumen yang peneliti akan gunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Panduan observasi; 2) Panduan wawancara; 3) Daftar pertanyaan yang digunakan pada saat wawancara; 4) Kamera *smartphone* yang digunakan saat membuat dokumentasi di lokasi penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁵ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi

⁴ Muhammad Yasin, Sabaruddin Garancang, and Andi Abdul Hamzah, "Metode Dan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif," *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 3 (2024): 161–73.

⁵ Mochamad Nashrullah et al., *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, 2023, <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>.

Observasi ialah pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Kegiatan tersebut bisa berkenaan dengan cara guru mengajar, siswa belajar, kepala sekolah yang sedang memberikan pengarahan, personil bidang kepegawaian yang sedang rapat, dan sebagainya. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif ataupun nonpartisipatif. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan saat peneliti terjun langsung ke lokasi dan mengamati kegiatan yang dilakukan oleh informan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru SMP Negeri 8 Palopo untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang model kepemimpinan kepala sekolah. Wawancara merupakan suatu bentuk dialog yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi dari subyek (*responden*). Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode

pengumpulan data yang lain. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing/verification*.

1. Data *reduction* (reduksi data).

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan kekeluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Melalui diskusi itu maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori signifikan.

2. Data *display* (Penyajian data).

⁶ Andriani Helmina. dkk,” Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif’ CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, (2020): 123-149.

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdsarka apa yang telah difahami tersebut.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi).

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada takap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁷

⁷ Metode Penelitian Kualitatif. N.p.: CV. Syakir Media Press, 2021.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat SMP Negeri 8 Palopo

SMP Negeri 8 Palopo berdiri sejak tahun 1965, yang pada saat itu bernama Sekolah Teknik Negeri (STN) dipimpin oleh Bapak D.D. Eppang. Di bawah kepemimpinan Bapak Drs. Suprihono, Sekolah Teknik Negeri (STN) berubah nama menjadi SMP Negeri 9 Palopo di tahun 1997, namun nama ini hanya bertahan selama 1 tahun. Di tahun berikutnya, tahun 1998 nama SMP Negeri 9 Palopo berubah menjadi SMP Negeri 8 Palopo dan nama tersebut lah yang digunakan hingga saat ini.

Nama Sekolah	: SMP NEGERI 8 PALOPO
NPSN	: 40307837
Jenjang pendidikan	: SMP
Status sekolah	: Negeri
Alamat sekolah (jalan/kec./kab/kota)	: Jl. Dr. Ratulangi No. 66 Palopo/kec. Bara/kota Palopo
Nama kepala sekolah	: Bahrum Satria, S.Pd., M.M.
Kategori Sekolah	: Akreditasi A
SK pendirian sekolah	: 704/DIRF/B/64
Tanggal SK pendirian	: 1994-10-05
Status kepemilikan	: Pemerintah Daerah
No. rekening sekolah	: 0902-02-0000023-07-6
Nama Bank	: BPD Sulawesi Selatan

No. Telepon Sekolah : 04713201718

Email : smpn8palopo@gmail.com

Tabel 4.1 Daftar Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo dari masa ke masa:

No	Nama	Tahun
1.	D.D. Eppang	1995 – 1971
2.	Sulle Bani	1971 – 1995
3.	Drs. Suprihono	1995 – 2000
4.	Drs.Idrus	2000 – 2003
5.	Drs.Rasman	2004
6.	Abdul Muis,S.Pd.	2004 –Desember 2012
7.	Abdul Aris Lainring, S.Pd., M.Pd.	Desember 2012–Juli 2013
8.	Zamad, S.Pd.,M.Si.	Juli 2012–Juli 2015
9.	Drs. H. Basri M., M.Pd.	Juli 2015–September 2019
10.	Drs. H. Imran	September 2019 – Desember 2021
11.	H. Hamzah, S.Pd., M.Pd.	Januari 2021– April 2022
12.	Hj. Sitti Hadijah, S.Pd., M.Pd.	April 2022–Februari 2023
13.	Bahrum Satria, S.Pd., M.M.	Februari 2023– Sekarang

Sumber Data: Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo, 19 Mei 2025

Alasan memilih SMP Negeri 8 Palopo sebagai lokasi penelitian adalah karena sekolah ini memiliki kepala sekolah yang berpengalaman dan staf yang berdedikasi tinggi, serta sebagai representasi sekolah negeri yang memiliki akreditasi A dan latar belakang sejarah yang cukup panjang sejak tahun 1965 selain itu, memiliki fasilitas yang bisa dibilang cukup memadai. Penelitian di sini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lengkap dan mendalam tentang bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks nyata dapat

meningkatkan kompetensi guru, serta mampu menyumbangkan wawasan praktis dan teoritis dalam bidang kepemimpinan pendidikan.

2. visi dan Misi SMP Negeri 8 Palopo

a. Visi

Terwujudnya murid yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak Mulia, Mandiri dan Berkebhinekaan Global.

b. Misi

- a) Mengoptimalkan segenap potensi sekolah untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.
- b) Melaksanakan proses pembelajaran intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler secara efektif, kreatif, menantang dan menyenangkan.
- c) Mewujudkan iklim sekolah yang sehat, hijau, bersih, aman dan nyaman.
- d) Mengembangkan budaya literasi dan kemampuan numerasi.
- e) Mengembangkan digitalisasi sekolah untuk mendukung wawasan global.
- f) Mengapresiasi nilai-nilai pancasila dalam kehidupan sehari-hari.

3. Keadaan Guru dan Pegawai

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan. Mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran. Selain itu, guru memiliki peran moral yang besar, yaitu mengajarkan nilai-nilai baik dan membimbing siswa untuk menjadi pribadi yang berbudi pekerti. Melalui semua tugas ini, guru membantu siswa berkembang, tidak hanya dalam hal pengetahuan, tetapi juga dalam sikap dan

karakter mereka, membentuk generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan kehidupan.

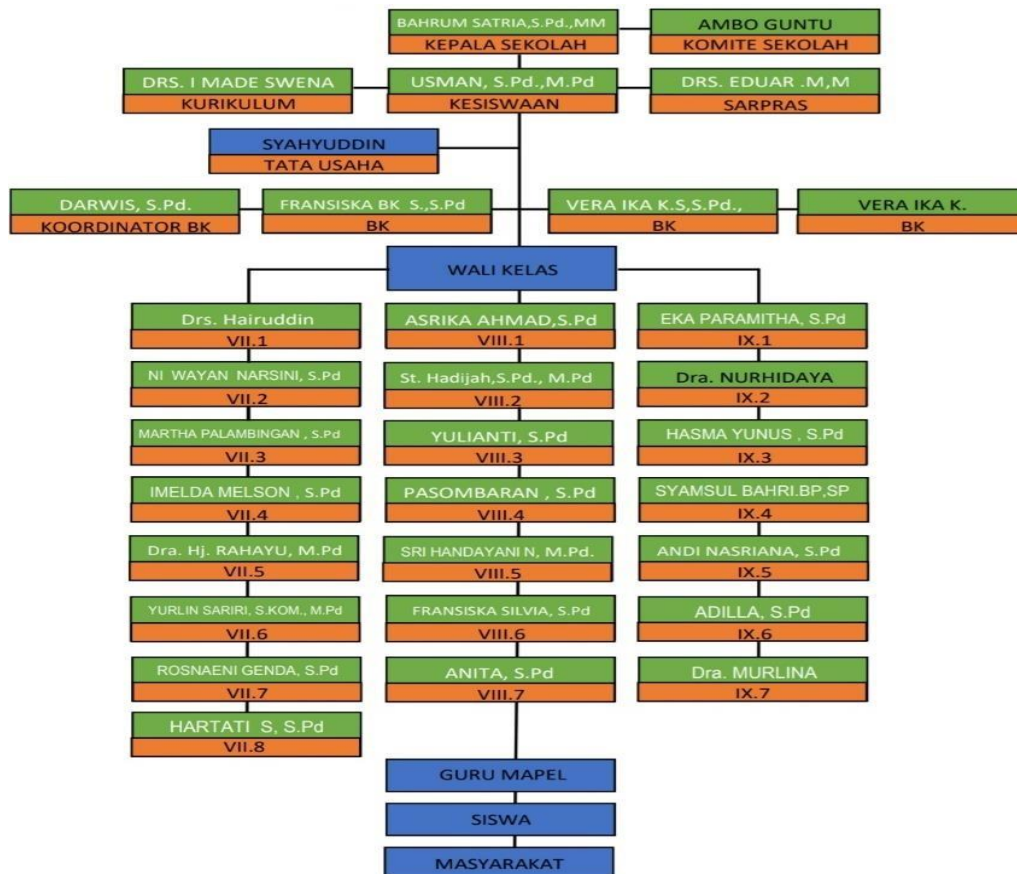
Tabel 4.2 Keadaan Guru di SMP Negeri 8 Palopo

NO	Nama	Status Kepegawaian	Jabatan/Guru
1	Bahrum Satria	PNS	Kepala Sekolah
2	Adilah Junaid	PNS	Guru PKN
3	Ahmad	PNS	Guru Ekonomi
4	Ahmad Rizal David	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Guru PAI
5	Andi Nasriana	PNS	Guru Bahasa Inggris
6	Anita	PNS	Guru Biologi
7	Anriana Rahman	PNS	Guru Bahasa Indonesia
8	Asrika Achmad	PNS	Guru Bahasa Inggris
9	Abdul Gani	PNS	Guru PKN
10	Darwis	PNS	Guru BK (Konselor)
11	Eduard Meirapa Mangnga	PNS	Guru Matematika
12	Eka Paramita	PNS	Guru Bahasa dan Sastra Indonesia
13	Ekha Satriany Syachrany	PNS	Guru Matematika
14	Ernawati	Tenaga Honor Sekolah	Lainnya
15	Fahrudin B. Hamid	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Guru Ekonomi
16	Fransiska Silvia Bk	PNS	Guru Bimbingan dan Konseling (Konselor)
17	Hartati Srikandi Idawati Sapan	PNS	Lainnya
18	Hasma Yunus	PNS	Guru Matematika
19	Hasniah	PNS	Lainnya
20	I Made Swena	PNS	Guru Fisika
21	Imelda Wilsen Taruk	PNS	Guru Bahasa Inggris
22	Ingrid Banna	Guru Honor Sekolah	Guru Pendidikan Agama Kristen
23	Ismayanti Idris	Tenaga Honor Sekolah	Guru Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
24	Martha Palambingan	PNS	Guru Bahasa Indonesia
25	Moehammad Taufiq Ismail	Tenaga Honor Sekolah	Guru Bahasa Inggris
26	Murlina	PNS	Guru Matematika
27	Nasrah	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Guru Bahasa Inggris
28	Ni Wayan Narsini	PNS	Guru (PKN)
29	Nurhidaya	PNS	Guru Seni Budaya
30	Nurjanah	PNS	Guru PAI
31	Nurmayanti Jamaluddin Tamrin	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Guru Bahasa Inggris

32	Nurmiati	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Guru Matematika
33	Nurul Hasanah	PNS	Guru Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
34	Pasombaran	PNS	Guru Bahasa Indonesia
35	Patimah	PNS	Guru Pendidikan Agama Islam
36	Rahayu D	PNS	Guru Pendidikan Agama Islam
37	Rosdiana Masri	PNS	Guru Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
38	Rosida	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Guru Manajemen Pendidikan
39	Rosneni Genda	PNS	Guru Matematika
40	Sitti Hadijah	PNS	Guru Pendidikan Agama Islam
41	Sri Handayani Nasrun	PNS	Guru Pendidikan Fisika
42	Sukmawati	PNS	Guru Pendidikan Geografi
43	Syahyuddin	PNS	Lainnya
44	Syamsul Bahri BP	PNS	Guru Budidaya Tanaman
45	Tendri	Tenaga Honor Sekolah	Guru Pendidikan Agama Islam
46	Ubat	PNS	Guru Penjaskes
47	Unna Kurniawan	PNS	Guru Pendidikan Keolahragaan
48	Usman	PNS	Guru Penjaskes
49	Vera Ika Kusumastuti	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Guru BK
50	Welem Pasiakan	PNS	Guru Bahasa Inggris
51	Yani Herlim Tombi Bunga	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Lainnya
52	Yerni Sakius	PNS	Guru Bahasa Indonesia
53	Yulianti	PNS	Guru Bahasa Indonesia
54	Yulianus Tanan	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Lainnya
55	Yurlin Sariri	PNS	TIK

Sumber Data: Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo, 19 Mei 2025

4. Struktur Organisasi SMPN 8 Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMPN 8 Palopo

5. Keadaan Peserta Didik SMPN 8 Palopo

Tabel 4.3 Keadaan Peserta Didik SMPN 8 Palopo

Kelas	Jumlah siswa		Rombongan Belajar
	Laki-laki	Perempuan	
VII	120	107	8
VIII	100	98	7
IX	106	100	7
Jumlah	631		22

Sumber Data: Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo, 19 Mei 2025

6. Keadaan Sarana dan Prasarana SMPN 8 Palopo

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sarana

dan prasarana, juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai. Oleh karena itu, guru harus memaksimalkan sarana dan prasarana agar pembelajaran berjalan dengan maksimal.

Tabel 4.4 Data Sarana dan Prasarana SMPN 8 Palopo

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Dapur	1	Baik
2.	Kantin	2	Baik
3.	Kelas IX	8	Baik
4.	Kelas VIII	9	Baik
5.	Kelas VII	7	Baik
6.	Lab. IPA	1	Baik
7.	Lab. Bahasa	1	Baik
8.	Lab. Komputer	2	Baik
9.	Lap. Basket	1	Baik
10.	Lap. Volly	1	Baik
11.	Lap. Lompat jauh	1	Baik
12.	Lap. Bulutangkis	1	Baik
13.	Lap. Sepak Takrow	1	Baik
14.	Mushollah Al Basmad	1	Baik
15.	Ruang Aula	1	Baik
16.	Ruang Bimbingan Konseling	2	Baik
17.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
18.	Ruang olahraga	1	Baik
19.	Ruang Osis	1	Baik
20.	Ruang Perpustakaan	1	Baik
21.	Ruang Seni	1	Baik
22.	Ruang Sirkulasi	1	Baik
23.	Ruang TU	1	Baik
24.	Ruang UKS	1	Baik
25.	Tempat Parkir	2	Baik
26.	Koperasi	1	Baik
27.	WC	8	Baik

Sumber Data: Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo, 19 Mei 2025

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat memanfaatkan sarana ini sebagai media pengembangan kompetensi guru.

B. Hasil Penelitian

1. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk memfasilitasi, memotivasi, dan mengembangkan kemampuan profesional dan pedagogik guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Hasil observasi dan wawancara peneliti mengenai model kepemimpinan kepala SMP Negeri 8 Palopo, peneliti menemukan bahwa ada (empat) model kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepemimpinan demokratis, partisipatif, transformasional, dan adaptif. Namun dari keempat model diatas, kepala sekolah SMPN 8 Palopo lebih dominan menggunakan model kepemimpinan demokratis. Perilaku kepala sekolah yang menggunakan model kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari hasil wawancara kepala SMPN 8 Palopo terkait model kepemimpinan demokratis yang mengungkapkan bahwa:

Dalam mengambil keputusan saya selaku kepala sekolah mengadakan rapat maupun pertemuan dalam merencanakan pembelajaran yang dihadiri stakeholder.

Kemudian beliau melanjutkan dan menerangkan bahwa

Saat rapat, saya memberikan kesempatan kepada semua guru untuk berbicara tanpa takut dihakimi. Setelah melakukan rapat terdapat sesi tanya jawab dan sesi saran jadi setiap guru bisa memberikan saran. Jadi nanti misalnya, ada guru yang memberikan saran

permasalahan itu nanti dibicarakan bersama bagaimana cara mengatasinya.¹

Wawancara dengan Bapak Drs. I Made Swena selaku kurikulum di SMPN 8 Palopo yang mengatakan bahwa:

Kalau kepala sekolah biasanya mengajak guru untuk melakukan perkumpulan dan mengobrol untuk mengambil keputusan misalnya mau ganti metode pembelajaran dan pergantian kurikulum baru. Jadi kami dikasih kesempatan untuk memberikan masukan, pendapat dan juga ide sehingga kami para guru merasa dihargai dan ikut serta dalam mengambil keputusan.²

Wawancara Ibu Ekha Satriany Syachrany guru matematika SMPN 8 Palopo, menerangkan bahwa:

Diadakan perkumpulan yang tidak adanya intimidasi, tidak adanya perbedaan antara guru yang satu dengan guru yang lainnya tetapi jika guru melakukan pelanggaran dia akan mendapat teguran dengan panggilan secara sembunyi atau pribadi.³

Wawancara kepala SMPN 8 Palopo, terkait model kepemimpinan partisipatif beliau menerangkan bahwa:

Saya selalu berusaha menciptakan suasana yang kondusif dan terbuka untuk guru supaya mereka merasa nyaman mengikuti perencanaan program sekolah. Saya juga selalu mengundang mereka dalam rapat rutin, baik itu rapat mingguan atau rapat khusus yang membahas program tertentu.

Kemudian beliau melanjutkan:

Selain itu, saya mendorong pembentukan kelompok kerja atau tim kecil yang terdiri dari beberapa guru untuk merancang program sesuai bidang atau mata pelajaran mereka. Dengan cara ini, guru

¹ Bahrum Satria, selaku kepala sekolah di SMPN 8 Palopo, wawancara di ruangan kepala sekolah pada tanggal, 15 Mei 2025

² Drs. I Made Swena, selaku kurikulum di SMPN 8, wawancara dilakukan di ruangan perpustakaan pada tanggal 16 Mei 2025

³ Ekha Satriany Syachrany, selaku guru matematika di SMPN 8 Palopo, wawancara dilakukan di ruangan perpustakaan pada tanggal 16 Mei 2025

merasa memiliki tanggung jawab langsung dan lebih termotivasi untuk berkontribusi.

Beliau masih menambahkan bahwa:

Biasanya saya menginspirasi guru dengan memberikan contoh nyata pentingnya pengembangan diri, mengajak mereka juga untuk mengikuti pelatihan, dan kegiatan lain seperti pelatihan kepemimpinan dan pembinaan adab. Dukungan yang saya berikan dengan cara memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk mengikuti pelatihan, serta memberikan ruang bagi mereka untuk berinovasi dan bereksperimen dengan metode pembelajaran yang baru.⁴

Wawancara Ibu Ekha Satriany Syachrany guru matematika di SMPN 8 Palopo, menerangkan bahwa:

Sangat diberikan kesempatan atau peluang 100% untuk melakukan pelatihan tanpa terkecuali.⁵

Wawancara kepala SMPN 8 Palopo, terkait model kepemimpinan transformasional, beliau menerangkan bahwa:

Saya juga aktif melakukan supervisi kelas dan rapat evaluasi untuk memberikan timbal balik yang membangun. Jika ada guru yang mengalami kesulitan, saya siap membantu secara langsung, baik secara teknis maupun motivasi agar mereka tidak merasa sendiri dalam proses peningkatan kompetensinya.⁶

Wawancara dengan bapak Drs. I Made Swena selaku kurikulum di SMPN 8 Palopo yang mengatakan bahwa:

⁴ Bahrum Satria, selaku kepala sekolah di SMPN 8 Palopo, wawancara di ruangan kepala sekolah pada tanggal, 15 Mei 2025

⁵ Ekha Satriany Syachrany, selaku guru matematika di SMPN 8 Palopo, wawancara dilakukan di ruangan perpustakaan pada tanggal 16 Mei 2025

⁶ Bahrum Satria, selaku kepala sekolah di SMPN 8 Palopo, wawancara di ruangan kepala sekolah pada tanggal, 15 Mei 2025

Ada disediakan bantuan beberapa tim yang di percayakan untuk mengevaluasi tetapi kepala sekolah juga turun langsung. Selain kepala sekolah turun ada beberapa tim yang ditunjuk sebagai tim evaluasi di sekolah untuk melihat kompetensi guru.⁷

Wawancara kepala SMPN 8 Palopo yang menambahkan bahwa:

Saya juga aktif melakukan supervisi kelas dan rapat evaluasi untuk memberikan timbal balik yang membangun. Jika ada guru yang mengalami kesulitan, saya siap membantu secara langsung, baik secara teknis maupun motivasi agar mereka tidak merasa sendiri dalam proses peningkatan kompetensinya.

Kemudian beliau melanjutkan dan menerangkan bahwa:

Saya menanamkan nilai profesionalisme melalui pembinaan rutin dan pengaktifan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang menjadi wadah diskusi dan pengembangan bersama. Motivasi yang saya berikan berupa bentuk ucapan yang bersifat mendukung agar mereka termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Saya juga menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif agar guru merasa dilibatkan dan bertanggung jawab atas kemajuan sekolah.⁸

Wawancara Ibu Ekha Satriany Syachrany guru matematika di SMPN 8 Palopo, menerangkan bahwa:

Kepala sekolah Memberikan dorongan dan motivasi yang berupa aksi nyata.⁹

Wawancara kepala SMPN 8 Palopo, terkait model kepemimpinan adaptif, beliau menerangkan bahwa:

Saya harus tau apa saja perubahan yang ada di sekolah, contohnya itu ada aturan baru dari pemerintah yang masuk saya tidak bisa langsung membuat keputusan. Biasanya saya membicarakan dulu sama guru-guru daengar masukan dari mereka terus saya lihat apa

⁷ Drs. I Made Swena, selaku kurikulum di SMPN 8, wawancara dilakukan di ruangan perpustakaan pada tanggal 16 Mei 2025

⁸ Bahrum Satria, selaku kepala sekolah di SMPN 8 Palopo, wawancara di ruangan kepala sekolah pada tanggal, 15 Mei 2025

⁹ Ekha Satriany Syachrany, selaku guru matematika di SMPN 8 Palopo, wawancara dilakukan di ruangan perpustakaan pada tanggal 16 Mei 2025

yang paling dibutuhkan sama sekolah saat itu, saya juga melakukan evaluasi bersama tim kalau ada masalah jadi intinya disini harus fleksibel dan menyesuaikan strategi sekolah agar terus maju.¹⁰

Wawancara dengan bapak Drs. I Made Swena selaku kurikulum di SMPN 8

Palopo yang mengatakan bahwa:

Kepala sekolah itu kalau ada perubahan di sekolah misalnya ada aturan baru di sekolah dia cepat tanggap. Kepala sekolah mengumpulkan guru-guru agar berdiskusi untuk mencari solusi.¹¹

Berdasarkan hasil penelitian mengenai model kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan empat model kepemimpinan, yaitu demokratis, partisipatif, transformasional, dan adaptif, tetapi dengan model kepemimpinan demokratis sebagai yang paling dominan. Kepala sekolah aktif melibatkan guru dalam pengambilan keputusan melalui rapat dan diskusi, menciptakan suasana yang kondusif dan terbuka, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk berkontribusi dalam perencanaan program. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan supervisi dan memberikan dukungan langsung kepada guru yang mengalami kesulitan, serta mendorong pengembangan profesional melalui pelatihan. Dalam menghadapi perubahan, kepala sekolah menunjukkan sikap adaptif dengan mendengarkan masukan dari guru dan melakukan evaluasi bersama. Secara keseluruhan, pendekatan kepemimpinan ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

¹⁰ Bahrum Satria, selaku kepala sekolah di SMPN 8 Palopo, wawancara di ruangan kepala sekolah pada tanggal, 15 Mei 2025

¹¹ Drs. I Made Swena, selaku kurikulum di SMPN 8, wawancara dilakukan di ruangan perpustakaan pada tanggal 16 Mei 2025

2. Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo

Wawancara kepala SMPN 8 Palopo terkait tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo, yang menyatakan bahwa:

Ketika memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi, saya menghadapi beberapa kendala, dimana itu ada sebagian guru yang kurang memiliki kesadaran diri untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan mereka, adanya keterbatasan sumber daya dan fasilitas di sekolah juga menjadi hambatan. dan yang terakhir itu partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesi juga belum maksimal.

Kemudian beliau melanjutkan dan menerangkan bahwa:

Untuk mengatasi hal ini, saya berusaha memberikan pemahaman tentang pentingnya kesadaran diri dalam pengembangan profesional, menyediakan jadwal pelatihan yang tidak mengganggu jam mengajar, serta berupaya meningkatkan fasilitas yang ada agar guru lebih mudah mengakses sumber belajar. Dengan pendekatan seperti ini, saya berharap mereka bisa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya demi kualitas pembelajaran yang lebih baik.¹²

Berdasarkan hasil pemaparan dari Kepala SMP Negeri 8 Palopo, diketahui bahwa dalam upaya menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru, terdapat sejumlah tantangan yang cukup kompleks. Tantangan tersebut mencakup rendahnya kesadaran sebagian guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri, yang menyebabkan kurangnya

¹² Bahrum Satria, selaku kepala sekolah di SMPN 8 Palopo, wawancara diruangan kepala sekolah pada tanggal, 15 Mei 2025

inisiatif dalam mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional. Selain itu, keterbatasan sumber daya dan fasilitas penunjang di sekolah turut menjadi hambatan yang mengurangi efektivitas program peningkatan kompetensi. Partisipasi guru dalam kegiatan pelatihan atau *workshop* juga masih tergolong minim, sehingga proses peningkatan kapasitas profesional belum berjalan optimal. Menanggapi hal tersebut, kepala sekolah mengambil sejumlah langkah strategis, seperti memberikan pemahaman dan motivasi mengenai pentingnya kesadaran diri dalam pengembangan profesional, menyusun jadwal pelatihan yang tidak mengganggu jam mengajar agar lebih fleksibel diikuti oleh guru, serta berupaya meningkatkan fasilitas dan akses terhadap sumber belajar yang mendukung proses pengembangan kompetensi.

C. Pembahasan

1. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah

Model kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting karena dalam membangun platform perubahan sistemik di sekolah, termasuk dalam memberdayakan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Model kepemimpinan kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi guru. Model kepemimpinan adalah cara pemimpin mengekspresikan pengaruh mereka.¹³ Kepemimpinan kepala sekolah adalah aspek yang sangat penting

¹³ Siti Netti Kwinni, Akrim, and Amini, "Analisis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *GENTA*

pada pengelolaan dan pembangunan mutu pendidikan di sebuah forum pendidikan. Kepemimpinan ini tak hanya serius pada aspek manajerial administratif tetapi pula pada pemberdayaan anggota komunitas sekolah, mirip guru serta staf, untuk mempertinggi profesionalisme serta kualitas pembelajaran. menggunakan istilah lain, kepemimpinan kepala sekolah mencakup proses impak, koordinasi, motivasi, serta pemberdayaan yang mampu menciptakan atmosfer belajar yang kondusif bagi pengembangan kompetensi pengajar serta peningkatan yang akan terjadi belajar siswa.¹⁴

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Baiq Budiati, yang berjudul Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru SMAN 1 Praya Kabupaten Lombok Tengah menunjukkan bahwa, keberhasilan peningkatan kompetensi guru di SMAN 1 Praya dapat dikaitkan dengan penerapan model kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat demokratis. Kepala sekolah menggunakan pendekatan demokratis dengan mengembangkan berbagai bentuk supervisi, membangun komunikasi yang baik, serta mendukung program peningkatan profesional dan kepribadian guru. Pendekatan ini mendorong guru untuk lebih kompeten di bidang pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran dan karakter peserta didik. Keberhasilan ini tercapai melalui partisipasi aktif guru, motivasi yang tinggi, serta penyesuaian strategi kepemimpinan sesuai kebutuhan sekolah, menunjukkan bahwa model-model

MULIA: *Jurnal Ilmiah Pendidikan* 13, no. 1 (2022): 25–39, <https://www.ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm/article/view/772/707>.

¹⁴ Nurus Sa'adah, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Kasus Di SD Negeri 2 Jeketro) *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTPP)*."

kepemimpinan tersebut efektif dalam meningkatkan kompetensi guru secara holistik.¹⁵ Kepemimpinan demokratis memberikan kepercayaan diri kepada staf dan guru dalam menjalankan tugasnya, memberi penghargaan kepada guru yang melakukan perubahan dan kreativitas, serta memberikan kesempatan bagi staf dan guru yang melakukan kesalahan untuk memperbaiki diri. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat diwujudkan dalam bentuk memengaruhi guru agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan, yang akan meningkatkan kinerja guru di bidangnya masing-masing.¹⁶ Dengan demikian, model kepemimpinan kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan kompetensi guru di SMPN 8 Palopo.

Hasil analisis peneliti terkait model kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah di SMPN 8 Palopo lebih dominan pada kepemimpinan demokratis. Dapat terlihat dari cara kepala sekolah mengadakan rapat dan pertemuan yang melibatkan semua stakeholder, termasuk guru. Dalam wawancara, kepala sekolah menekankan pentingnya memberikan kesempatan kepada semua guru untuk berbicara tanpa takut dihakimi. Hal ini menciptakan suasana yang kondusif dan terbuka, di mana guru merasa dihargai dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, guru tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga berperan aktif dalam merancang dan mengembangkan program pembelajaran.

¹⁵ Budiati, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sman 1 Praya Kabupaten Lombok Tengah."

¹⁶ Sumardin Raupu et al., "Democratic Leadership and Its Impact on Teacher Performance," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 13, no. 3 (2021): 1556–70, <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.990>.

Kepemimpinan demokratis juga mendorong pembentukan kelompok kerja atau tim kecil yang terdiri dari beberapa guru untuk merancang program sesuai dengan bidang atau mata pelajaran mereka. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab guru, tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih dalam proses pembelajaran. Ketika guru merasa memiliki andil dalam perencanaan, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.¹⁷ Dukungan dan supervisi kepala sekolah di SMPN 8 Palopo juga aktif melakukan supervisi kelas dan rapat evaluasi untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Dalam wawancara, kepala sekolah menyatakan bahwa ia siap membantu guru yang mengalami kesulitan, baik secara teknis maupun motivasi. Dukungan ini sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru, karena memberikan mereka rasa aman dan percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka. Ketika guru merasa didukung, mereka lebih cenderung untuk mencoba metode pengajaran baru dan berinovasi dalam praktik pembelajaran mereka. Pelatihan dan pengembangan profesional kepemimpinan demokratis di SMPN 8 Palopo juga terlihat dari upaya kepala sekolah dalam mendorong pengembangan profesional guru melalui pelatihan. Kepala sekolah memberikan kesempatan yang luas bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri lainnya. Dengan memberikan akses ke pelatihan, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap pengembangan profesional mereka. Hal ini penting untuk

¹⁷ Tarisa Aidil Alzahra et al., "Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Majalaya," *Governance, and Political Issues* 1, no. 2 (2025): 1–16.

menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa.¹⁸

Namun demikian, guna mencapai peningkatan kompetensi guru secara optimal, penggunaan model kepemimpinan demokratis saja belum cukup. Kepala sekolah perlu melengkapi pendekatannya dengan model kepemimpinan lain yang saling mendukung. Hal ini karena karakteristik guru, dinamika sekolah, serta kebutuhan pengembangan profesional yang beragam memerlukan fleksibilitas dan inovasi dalam gaya kepemimpinan.

Berikut beberapa model kepemimpinan pelengkap yang dapat memperkuat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru:

- a) Model Kepemimpinan Partisipatif yang menekankan keterlibatan guru secara aktif dan kolektif dalam perencanaan dan pelaksanaan program sekolah. Kepala sekolah sebagai fasilitator berperan mengajak guru untuk menyampaikan ide, berkolaborasi dalam pengambilan keputusan, dan menerapkan inovasi pembelajaran. Dengan demikian, partisipasi guru semakin dioptimalkan dan kelompok guru dapat menjadi agen perubahan yang efektif.¹⁹
- b) Model Kepemimpinan Transformasional, yang mana kepala sekolah berperan sebagai inspirator dan motivator yang memberikan visi yang jelas

¹⁸ Siti Nasroh, Yudin Citriadin, and Rustam Rustam, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SDN 2 Kekait (Sebuah Pendekatan Studi Kasus)," *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)* 6, no. 1 (2025): 225–29, <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v6i1.610>.

¹⁹ Faizi Anwar, Asrin Asrin, and Dadi Setiadi, "Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 1 Sakra," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. 3 (2022): 1229–37, <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i3.750>.

serta dukungan personal kepada guru. Model ini menekankan pentingnya memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri, mencoba metode baru, dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah juga memperhatikan kebutuhan individual guru dan memupuk komitmen profesionalisme yang tinggi. Dengan kepemimpinan transformasional, guru tidak hanya didorong secara struktural, tetapi juga secara emosional untuk mempertahankan semangat belajar dan berkembang.²⁰

- c) Model Kepemimpinan Adaptif sangat penting untuk menghadapi perubahan situasi dan tantangan lingkungan sekolah. Kepala sekolah perlu mampu menyesuaikan strategi kepemimpinan sesuai kebutuhan aktual dan masukan dari guru. Sikap fleksibel dan responsif terhadap masalah yang muncul memungkinkan kepala sekolah melakukan penyesuaian supaya proses peningkatan kompetensi guru tetap berjalan secara efektif meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya atau perubahan kebijakan pendidikan.²¹

Selain ketiga model tersebut, penggunaan elemen-elemen dari model kepemimpinan transaksional dan karismatik juga dapat memberikan tambahan nilai, melalui pemberian penghargaan atas prestasi guru serta kemampuan membangun hubungan emosional yang positif dan inspiratif dan ketegasan kepala sekolah dalam memimpin.

²⁰ Cahyo Puji Astuti, Soedjono, and Muhammad Prayito, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 3 (2025): 2261–71, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3.4636>.

²¹ Nasroh, Citriadin, and Rustam, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SDN 2 Kekait (Sebuah Pendekatan Studi Kasus)."

Secara keseluruhan, kombinasi berbagai model kepemimpinan ini memungkinkan kepala sekolah untuk mengoptimalkan potensi guru dengan berbagai pendekatan yang sesuai dengan karakteristik individu dan kebutuhan situasional sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru secara teknis dan profesional, tetapi juga memperkuat motivasi, rasa memiliki, dan kolaborasi antar guru. Dengan demikian, kepala sekolah yang efektif tidak semata-mata bergantung pada satu model kepemimpinan demokratis, tetapi juga memadukannya dengan model-model kepemimpinan lain sebagai pelengkap strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan produktif.²² Hasil wawancara di SMPN 8 Palopo menunjukkan bahwa kepala sekolah secara efektif menerapkan beberapa model ini dalam praktiknya, antara lain melalui diskusi terbuka, pelibatan semua warga sekolah dalam pengambilan keputusan, serta menyesuaikan strategi dengan situasi terkini.

Penerapan model-model kepemimpinan ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan empat jenis kompetensi guru yang diuraikan oleh Mulyasa (1) Kompetensi Pedagogik: Melalui supervisi kelas, umpan balik konstruktif, dan kesempatan untuk bereksperimen dengan metode pembelajaran baru, guru dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola pembelajaran, merancang kurikulum, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik.

²² T Tumiran et al., "Implementasi Model Leadership Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Ar-Rahman Medan," ... *Journal Of Social Science* ... 3 (2023): 3625–34, <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3952%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/3952/2810>.

- (2) Kompetensi Kepribadian: Suasana kerja yang demokratis, partisipatif, dan suportif membantu guru mengembangkan kepribadian yang mantap, dewasa, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Pembinaan adab dan nilai-nilai profesionalisme yang ditekankan oleh kepala sekolah juga memperkuat aspek ini.
- (3) Kompetensi Sosial: Keterlibatan dalam kelompok kerja dan diskusi rutin meningkatkan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan rekan sejawat, peserta didik, dan masyarakat sekolah.
- (4) Kompetensi Profesional: Dorongan untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan upgrading kompetensi secara berkelanjutan, serta akses terhadap sumber belajar, secara langsung meningkatkan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Hal ini sejalan dengan pandangan Tilaar yang menekankan peningkatan jenjang pendidikan dan partisipasi dalam seminar/pelatihan sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru.²³

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa implementasi model kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan kompetensi guru di SMPN 8 Palopo. dengan hasil:

²³ Muh Idris Dosen Tarbiyah STAI Luqman Al Hakim Surabaya, “Standar Kompetensi Guru Profesional,” *Standar Kompetensi Guru Profesional*, n.d., 41.

(a) Observasi dan Wawancara Mengenai Kompetensi Guru

Peneliti menemukan bahwa kepala sekolah secara aktif memfasilitasi, memotivasi, dan mengembangkan kemampuan profesional dan pedagogik guru melalui berbagai pelatihan, workshop, serta kelonggaran untuk berbagi ide dan pengalaman dalam forum diskusi. Misalnya, kepala sekolah rutin mengadakan rapat dan pertemuan yang mengedepankan partisipasi semua stakeholder, yang berperan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru.

(b) Pelaksanaan Model Kepemimpinan Demokratis

Kepala sekolah menunjukkan perilaku demokratis dengan menggelar rapat secara terbuka dan menegakkan suasana yang mendukung keterbukaan serta rasa saling menghormati. Sikap ini berpengaruh pada peningkatan kepercayaan dan motivasi guru untuk belajar dan berinovasi.

(c) Pengembangan Melalui Pelatihan dan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Salah satu indikator peningkatan kompetensi guru terlihat dari banyaknya pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional yang diadakan. Kepala sekolah secara aktif mendukung kegiatan tersebut sebagai bagian dari strategi pengembangan kompetensi, yang kemudian berdampak langsung pada meningkatnya kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru.

(d) Perubahan Positif dalam Kinerja Guru dan Hasil Belajar

Pengamatan dari hasil pembelajaran dan laporan kinerja guru menunjukkan adanya peningkatan kualitas belajar mengajar serta sikap profesional guru, sebagai indikator keberhasilan dari model kepemimpinan yang diterapkan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh penerapan berbagai model kepemimpinan, terutama model demokratis yang menjadi dominan, namun juga diperkuat oleh model transformasional, partisipatif, dan adaptif. Kombinasi model kepemimpinan ini membentuk suatu strategi yang saling melengkapi sehingga menciptakan suasana sekolah yang kondusif, partisipatif, dan inovatif, yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru.

2. Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo

Salah satu tantangan utama yang dihadapi kepala sekolah adalah masih kurangnya kesadaran guru terhadap pentingnya peningkatan kompetensi profesional. Banyak guru belum sepenuhnya memahami bahwa kompetensi tidak hanya sekadar memenuhi syarat administratif, tetapi juga mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang harus terus dikembangkan dalam praktik sehari-hari. Hal ini tercermin dari rendahnya motivasi guru untuk mengikuti pelatihan, menulis karya ilmiah, atau melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), yang sebenarnya sangat penting untuk pengembangan profesi guru.

a. Rendahnya Motivasi dan Kemauan Mengembangkan diri.

Selain kurangnya kesadaran, motivasi guru untuk terus belajar dan berinovasi juga masih rendah. Banyak guru yang merasa cukup dengan kompetensi yang sudah dimiliki, sehingga kurang terdorong untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau kolaborasi dengan rekan sejawat.

b. Keterbatasan Sumber Daya dan Fasilitas.

Kepala sekolah juga menghadapi kendala berupa keterbatasan anggaran, fasilitas, serta sarana dan prasarana pendukung pembelajaran. Hal ini dapat menghambat pelaksanaan pelatihan, workshop, atau pengembangan profesional guru secara optimal.

c. Rendahnya Partisipasi Guru dalam Kegiatan Pengembangan Profesi

Partisipasi guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau pelatihan sering kali masih rendah. Beberapa guru kurang aktif mengikuti MGMP, baik karena motivasi yang kurang, keterbatasan waktu, maupun faktor eksternal seperti dukungan dari sekolah yang belum maksimal.²⁴

Adapun hal yang dilakukan dalam mengatasi perbedaan karakteristik guru dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan fleksibel. Kepala sekolah menciptakan suasana yang kondusif dan terbuka agar semua guru merasa nyaman dan dihargai dalam proses perencanaan dan pelaksanaan

²⁴ Fitria Gusnita et al., "Perencanaan Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru," *Dirasah* 8, no. 1 (2025): 297–308, <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>.

program sekolah. Ia juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan melalui rapat rutin dan pembentukan kelompok kerja kecil sesuai bidang masing-masing. Pendekatan ini memudahkan guru dari berbagai latar belakang karakteristik untuk berpartisipasi aktif, merasa bertanggung jawab, dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dengan kata lain, kepala sekolah menggunakan strategi komunikatif dan partisipatif sebagai kunci untuk mengatasi perbedaan karakteristik guru, agar model kepemimpinan yang diterapkan efektif dan mampu meningkatkan kompetensi seluruh guru secara holistik.

Berikut adalah solusi yang dapat diusulkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan guna meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo:

1. Keterbatasan Sumber Daya Solusi: Kepala sekolah perlu menjalin kemitraan dengan stakeholder eksternal seperti dinas pendidikan, lembaga swadaya masyarakat, dan perusahaan lokal untuk mendapatkan dukungan dana ataupun fasilitas tambahan. Selain itu, memanfaatkan dana yang ada secara efisien dengan prioritas pada program pengembangan profesional yang paling mendesak dan berdampak besar.
2. Resistensi dan Motivasi Guru yang Rendah Solusi: Mengimplementasikan pendekatan motivasi melalui pengakuan dan penghargaan atas keberhasilan dan upaya guru. Pendidikan dan pelatihan harus disusun secara menarik dan relevan, serta memberikan insentif seperti sertifikasi

atau penghargaan yang dapat meningkatkan semangat dan kepercayaan diri guru.

3. Perbedaan Latar Belakang dan Tingkat Kompetensi Guru Solusi: Kepala sekolah harus melakukan asesmen kebutuhan kompetensi secara individual dan merancang program pengembangan yang bersifat diferensial. Pendekatan mentoring dan coaching secara personal dapat membantu guru dengan berbagai latar belakang untuk meningkatkan kompetensi mereka secara bertahap.
4. Kurangnya Fasilitas dan Teknologi Solusi: Kepala sekolah perlu memanfaatkan teknologi yang tersedia secara maksimal, misalnya melalui pelatihan daring dan penggunaan media digital dalam kegiatan pembinaan guru. Selain itu, melakukan inovasi penggunaan fasilitas secara fleksibel dan kreatif, serta mengajukan proposal bantuan/konsultasi ke dinas pendidikan untuk peningkatan fasilitas.²⁵

²⁵ Rusdiana Junaid and Muhammad Rusli Baharuddin, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui PKM Lesson Study," *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3, no. 2 (2020): 122–29, <https://doi.org/10.35914/tomaega.v3i2.413>.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan penelitian maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo Kepala sekolah menerapkan beberapa model kepemimpinan, yaitu demokratis, partisipatif, transformasional, dan adaptif. Namun, model yang paling dominan adalah kepemimpinan demokratis. Hal ini tercermin dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan melalui rapat dan diskusi terbuka, adanya supervisi yang mendukung guru dalam kesulitan, serta pemberian kesempatan mengikuti pelatihan komputer dan pengembangan profesional. Pendekatan ini menciptakan suasana kondusif, kolaboratif, dan transparan, yang berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sehingga kualitas pembelajaran di SMP Negeri 8 Palopo meningkat.
2. Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo meliputi: (a) Rendahnya motivasi dan kemauan mengembangkan diri, (b) keterbatasan sumber daya dan fasilitas, (c) Rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesi. Untuk mengatasi hal ini, kepala sekolah berusaha meningkatkan

motivasi dan kesadaran guru, menyediakan pelatihan dengan jadwal yang fleksibel, serta berupaya memaksimalkan fasilitas yang ada agar guru lebih mudah mengakses sumber belajar.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Untuk meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah harus mengadakan program peningkatan kompetensi secara terstruktur, seperti pelatihan komputer dan *public speaking*, workshop yang dilakukan setiap semester agar memastikan guru terus mengembangkan kemampuan dan wawasan pedagogik, sosial, dan profesional sehingga kualitas pembelajaran meningkat.
2. Mendorong partisipasi aktif guru dalam kegiatan sekolah seperti penugasan khusus (pembina kegiatan ekstrakurikuler), dan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat memperkuat kedekatan guru dengan siswa serta meningkatkan kompetensi guru.
3. Kepala sekolah harus aktif dalam menentukan tugas dan tanggung jawab, memiliki visi yang jelas dan utuh tentang arah dan tujuan sekolah yang mampu menginspirasi dan membimbing seluruh warga sekolah, termasuk guru, siswa, dan stakeholder lainnya namun tetap memberikan ruang partisipasi dan pengawasan yang proporsional. Model kepemimpinan tersebut meningkatkan motivasi dan kinerja guru serta menciptakan iklim kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nur, Pratama. “Profesionalisme Guru Menurut H.A.R Tilaar Dan Relevansinya Dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.” *Institutional Repository*, no. 14 (2015).
- Aidil Alzahra, Tarisa, Yusuf Cahya Irawan, Kheisya Aditya Yoesyifa, Rizky Amalia Ramadhani, and Siti Rohaliani Putri. “Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Majalaya.” *Governance, and Political Issues* 1, no. 2 (2025): 1–16.
- Alauddin, Taqwa, Alimuddin, Tasdin Tahrim, and Ayu Azhari. “Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah” 13, no. 3 (2024): 153–59.
<https://www.p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/378/356>.
- Anwar, Faizi, Asrin Asrin, and Dadi Setiadi. “Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 1 Sakra.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. 3 (2022): 1229–37. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i3.750>.
- Astuti, Cahyo Puji, Soedjono, and Muhammad Prayito. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 3 (2025): 2261–71.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3.4636>.

- Budiati, Baiq. "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sman 1 Praya Kabupaten Lombok Tengah." *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi* 2, no. 2 (2022): 202–12.
<https://doi.org/10.51878/paedagogy.v2i2.1375>.
- Dian Muzayyanatul Hasanah, Aliffatun, Tamrin Fathoni. "Strategi Dan Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Inovasi Pendidikan Nusantara (IPNU)* 1, no. 2 (2024): 54.
- Fahmi, H Mutiara. *Al-Muqarrar*, 2024.
- Faizah, Mei Nur, and Istiqomah Mutiara Sekar Kinasih. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Berdasarkan Pandangan Robert Kiefner Greenleaf." *IJM: Indonesian Journal of Multidiciplinary* 2, no. 1 (2024): 342–51.
<https://journal.csspublishing.com/index.php/ijm/article/view/607/419>.
- Firmansyah, and Kiki Rahma. "Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru." *Jurnal Konsepsi* 11, no. 3 (2022): 430. <https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/235>.
- Gusnita, Fitria, Mella Annisa, Mamy Triana, and Milya Sari. "Perencanaan Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru." *Dirasah* 8, no. 1 (2025): 297–308. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>.
- Helmi, Ahmad Rudini, and M. Ihsan Ramadhani. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada SMP Negeri 1 Belawang." *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 7104–16.
<https://doi.org/10.33369/mapen.v13i2.9678>.

- . Hasnawati. “Kompetensi Guru Dalam Perspektif Perundang - Undangan.”
Inspiratif Pendidikan 9, no. 1 (2020): 68.
<https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.14125>.
- Hendri Irawan. “Karateristik Dan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Tanjungbalai.” *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 3, no. 4 (2023): 342–49.
<https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i4.2888>.
- Huwaitdah, R., M. Musfiana, and I. Ali. “Tugas Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Administrator Dan Supervisor Di SMP Islam Yayasan Pembangunan Umat Islam (YPUI) Banda Aceh.” *Jurnal Economica Didactica* 4, no. 2 (2023): 17–24.
- Idris Dosen Tarbiyah STAI Luqman Al Hakim Surabaya, Muh. “Standar Kompetensi Guru Profesional.” *Standar Kompetensi Guru Profesional*, n.d., 41.
- Ilham, Dodi, Nurdin Kaso, Nurul Aswar, and Nurhasanah. “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 107.
- Indriyani, Sri, and Enung Hasanah. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mengembangka Profesionalisme Guru.” *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 6, no. 1 (2021): 20–28.
<https://doi.org/10.34125/kp.v6i1.571>.
- Junaid, Rusdiana, and Muhammad Rusli Baharuddin. “Peningkatan Kompetensi

Pedagogik Guru Melalui PKM Lesson Study.” *To Maega : Jurnal*

Pengabdian Masyarakat 3, no. 2 (2020): 122–29.

<https://doi.org/10.35914/tomaega.v3i2.413>.

Karina Purwanti, Murniati A.R. dan Yusrizal. “Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue

Timur.” *Jurnal Ilmiah Didaktika* XIV, no. 2 (2021): 390–400.

Khairudina, Safira, Afrahul Fadhila Daulay, Zahratu Saffanah, Raihan Ahmad

Zikri Lubis, and Khairul Azmi. “Profesionalisme Guru Pendidikan Agama

Islam Dalam Mendidik Akhlak Siswa Di Sma Negeri 2 Percut Sei Tuan.”

Jurnalpemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan 7, no. 2 (2023): 57–69.

Kurniawan, Kurniawan, Defri Nof Putra, Afdal Zikri, and Nurkamelia Mukhtar

AH. “Konsep Kepemimpinan Dalam Islam.” *PRODU: Prokurasi Edukasi*

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 2, no. 1 (2020): 1–10.

<https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>.

Kwinni, Siti Netti, Akrim, and Amini. “Analisis Model Kepemimpinan Kepala

Sekolah Dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan

Kompetensi Guru.” *GENTA MULIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 13, no. 1

(2022): 25–39.

<https://www.ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm/article/view/772/707>.

Lahmudin Hasibuan, Candra Wijaya, Achyar Zein. “Kepemimpinan Kepala

Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Smu

Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.” *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan*

Islam Dan Keagamaan 4, no. 1 (2020): 79–90.

<https://doi.org/10.47006/er.v4i1.8110>.

Mahmud, H, N P Munir, and A Lestari. “Pengaruh Soft Skills Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Kelola: Journal of ...* 7, no. 1 (2022): 107–20.

<http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/2746%0Ahttps://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/download/2746/1798>.

Marwiyah, St. “Kompetensi Profesionalisme Guru Dan Peranannya Dalam Mengimplementasikan Kurikulum.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 8, no. 2 (2019): 51–66.

Masruddin, Masruddin, Nurdin K., Taqwa Taqwa, Rustan Santaria, and Harmawati Harmawati. “Peran Pelatihan Dan Kelompok Kerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 10, no. 1 (2021): 3.
<https://doi.org/10.58230/27454312.61>.

Masruroh, M, R Mansur, and D F Wiyono. “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di SMPN 03 Jabung” *Vicratina: Jurnal Ilmiah ...* 7 (2022).
<http://jim.unisma.ac.id/index.php/fai/article/view/14810%0Ahttp://jim.unisma.ac.id/index.php/fai/article/download/14810/11117>.

Mauliyah, Anita. “Analisis Model Kepemimpinan Yang Mendukung Profesionalitas Guru Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Kota Surabaya.” *Incrementapedia: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 1 (2023): 65–76.

<https://doi.org/10.36456/incrementapedia.vol5.no1.a6571>.

Mujib, Yudin Citriadin, Rustam Al. “Kepemimpinan Islam Dalam Prespektif Al Qur’an.” *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika* 6, no. F (2025): 330–34. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v1i1.264>.

Nadir, Mirhabun, Yurda Bakhtiar, Muhammad Husain, Rizqi Nur Faizin, and Ainur Rohman. “Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik Di Pondok Pesantren Ibnu Sina Setail Genteng Mirhabun.” *Jurnal Tarbiyatuna*, 4, no. 2 (2023): 123–33.

Nashrullah, Mochamad, Eni Fariyatul Fahyuni, Nurdyansyah Nurdyansyah, and Rahmania Sri Untari. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data). Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, 2023. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>.

Nasroh, Siti, Yudin Citriadin, and Rustam Rustam. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SDN 2 Kekait (Sebuah Pendekatan Studi Kasus).” *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)* 6, no. 1 (2025): 225–29. <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v6i1.610>.

Novelina Andriani Zega, Nathanael Sitanggang. “Memberdayakan Pendidikan : Mengungkap Strategi Efektif Dalam Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Peran Pendidikan Mewujudkan Usaha Manusia Untuk Membina Kepribadiannya Sesuai Dengan Nilai-Nilai Di

Dalam Masyarakat Dan Kebudayaan.” *Jurnal Internasional Pendidikan Humaniora Dan Ilmu Sosial (IJHESS)* 3, no. April (2024): 2682–92.
<https://ijhess.com/index.php/ijhess/>.

Nurus Sa’adah, Titik Haryati. “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Kasus Di SD Negeri 2 Jeketro) *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTPP)*.” *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTPP)* 02, no. 01 (2024): 120–26.

Permata, Rully. “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” *Tanzhimuna* 4, no. 1 (2024): 1–8.
<https://doi.org/10.54213/tanzhimuna.v4i1.455>.

Rahmadhani, Descha, Rini Dwi Yuliani, Ariantho Arruan, and Widyatmike Gede Mulawarman. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Penjasorkes: Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Tenggarong.” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 3 (2023): 33–40. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2904>.

Rambe, Ali Sanusi, Inom Nasution, and Yusuf Hadijaya. “Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru: Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Di Min 1 Kota Medan.” *Visipena* 15, no. 1 (2024): 67–79.
<https://doi.org/10.46244/visipena.v15i1.2744>.

Raupu, Sumardin, Deswita Maharani, Hilal Mahmud, and Alauddin Alauddin. “Democratic Leadership and Its Impact on Teacher Performance.” *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 13, no. 3 (2021): 1556–70.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.990>.

- Rehan, Martinus, and Rudy Pramono. "Model Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah SMP Di Jakarta." *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 4, no. 1 (2024): 81–90.
<https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i1.393>.
- Rohman, E. Syarifudin, Anis Zohriah, and Anis Fauzi. "Model Kepemimpinan Pendidikan Adaptif Dan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 1 (2024): 75–81.
- Sowiyah. "Pengembangan Kompetensi Guru SD." *Studi Ilmu-Ilmu Keislaman* 9, no. 1 (2020): 24.
- Sudadi, Dr. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Teori Teoritik Dan Implementasi)*, 2022.
- Sulistiani, Irma, and Nursiwi Nugraheni. "Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan." *Jurnal Citra Pendidikan* 3, no. 4 (2023): 1261–68. <https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>.
- Sunarsih, Asih, Universitas Djuanda, Rusi Rusmiati Aliyyah, and Universitas Djuanda. *Kompetensi Guru Konsep Dan Implikasi*, 2022.
- Suryadi, Sudi, Dkk. "Pelatihan Digital Marketing Dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa SMK Negeri 1 Rantauprapat." *Journal of Social Responsibility Projects by Higher Education Forum* 3, no. 2 (2022): 115–19.
<https://doi.org/10.47065/jrespro.v3i2.2759>.
- Susan, Daniel. "Profesionalisme Guru Dan Dampaknya Terhadap Hasil Belajar Siswa." *Arini: Jurnal Ilmiah Dan Karya Inovasi Guru* 1, no. 1 (2024): 1–16.
<https://jurnal.fanshurinstitute.org/index.php/arini/article/view/74>.

- Syahrizal, Hasan, and M. Syahran Jailani. "Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif." *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 13–23.
<https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>.
- Syahrudin, Arianto. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." *Journal of Islamic Education Managemen* 10, no. 1 (2025): 145–51.
- Tanal, Ali Nahrudin, Parjiya Rahma, Hilal Mahmud, and Muhammad Zuljalal Al. "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pelatihan Aplikasi Classpoint." *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1 (2023): 102–13.
- Tumiran, T, B Siregar, N Masyhuril, and ... "Implementasi Model Leadership Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Ar-Rahman Medan." ... *Journal Of Social Science* ... 3 (2023): 3625–34. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3952%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/3952/2810>.
- Ulandari, Wiwu, and Rustan Santaria. "Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Melalui Pendidikan Dan Pelatihan." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 5, no. 1 (2020): 57–68.
<https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1412>.
- Ulil Multazam. "Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Kinerja Guru." *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2023): 58–77. <https://doi.org/10.61088/tadibi.v12i1.631>.
- Utari, Sri, and Moh. Mustofa Hadi. "Gaya Kepemimpinan Demokratis

- Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus).” *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6, no. 1 (2020): 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>.
- Yanti, Faridah. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru.” *Journa Of Islamic Education Management* 6, no. 1 (2021): 9–24. <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>.
- Yasin, Muhammad, Sabaruddin Garancang, and Andi Abdul Hamzah. “Metode Dan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.” *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 3 (2024): 161–73.
- Yolanda, Septiara, and M Sufyarma. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Ditinjau Dari : Model Dan Strategi Kepemimpinan.” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 101–7. <http://ijeds.ppj.unp.ac.id/index.php/IJEDS>.
- Yusuf, Hijrawati, Fatmaridah Sabani, Pertiwi Kamariah Hasis, Makmur, and Eka Poppi Hutami. “Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Anak Usia Dini Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Indonesia* 1, no. 1 (2024): 51–69. <https://doi.org/10.71049/pjyfad19>.
- Zaelani, Mohamad, Program Magister, Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, and Universitas Muhammadiyah Surakarta. “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah” 10, no. 1 (2012): 0–16.
- Zubairi, Almaydza Pratama Abnisa, and Musthofa. “Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Era Revolusi 4.0.” *International Conference and Visiting Scholars*, 2022, 41–61. <https://prosiding.insuriponorogo.ac.id/index.php/aicoms/article/view/136/38>.

Zulaikah, Siti. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 40 Purworejo.” *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial* 4, no. 2 (2020): 193–218.
<https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.253>.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran I Surat Izin Penelitian PTSP Palopo



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmpstpp@palopokota.go.id, Website : http://dpmpstsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 500.16.7.2/2025.0211/IP/DPMPSTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: FITRI RAMADANI
Jenis Kelamin	: P
Alamat	: Buntu Lobo, Parekaju, Kec. Ponrang, Kab. Luwu
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 2102060047

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PALOPO

Lokasi Penelitian	: SMP Negeri 8 Palopo
Lamanya Penelitian	: 24 Februari 2025 s.d. 24 Mei 2025

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 24 Februari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPSTSP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan, Kepada Yth.

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



Lampiran II Surat Keterangan Selesai Meneliti



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PALOPO
Alamat : Jl. Dr. Ratulangi No. 66 Balandi Palopo (0471) 22921



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 400.3.5/ /SMPN8

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : FITRI RAMADANI
NIM : 2102060047
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Buntu Lobo, Parekaju, Luwu

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo pada tanggal 24 Februari 2025 sd 19 Mei 2025, untuk kepentingan penulisan skripsi dengan judul "*MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PALOPO*".

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 19 Mei 2025

Kepala Sekolah,



[Signature]
BASRI M Satria, S.Pd., M.M
0670616 199503 1 007

Lampiran III Pedoman Wawancara

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII
Nama : Fitri Ramadani

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SMP NEGERI 8 PALOPO" peneliti menggunakan instrumen dalam bentuk wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

1. : berarti kurang relevan
2. : berarti cukup relevan
3. : berarti relevan
4. : berarti sangat relevan

Uraian Singkat:

Pedoman instrumen penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang "MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SMP NEGERI 8 PALOPO".

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I.	Isi 1. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 2. Kejelasan pertanyaan				
II.	Bahasa 1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				

Penilaian Uraian:

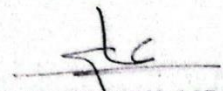
1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi benar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-saran

Masih perlu penyesuaian pada Sub Indikator masing-masing kriteria

Palopo, Mei 2025

Validator


(Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.)

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
III.	Isi 3. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 4. Kejelasan pertanyaan			✓ ✓ ✓	
IV.	Bahasa 5. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 6. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 7. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 8. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif			✓ ✓ ✓ ✓	

Penilaian Uraian:

5. Belum dapat digunakan
6. Dapat digunakan dengan revisi benar
7. Dapat digunakan dengan revisi kecil
8. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-saran

[Handwritten signature]

Palopo, Mei 2025

Validator

(Firman Patawari S.Pd., M.Pd.)

Lampiran IV Instrumen Penelitian

Nama Lengkap Informan: Bahrum Satria, S.Pd., M.M.

Jabatan/pekerjaan Informan: Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo

No	Rumusan Masalah	Indikator	Sub-indikator	Butir pertanyaan
1.	Bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo?	1. Model Kepemimpinan Demokratis	Partisipasi dalam pengambilan keputusan	1. Bagaimana Bapak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran?
			Keterbukaan komunikasi	2. Bagaimana Bapak membuka ruang diskusi dan menerima masukan dari guru?
			Memberikan kesempatan pengembangan karir bagi guru (pelatihan, <i>workshop</i>)	3. Apakah Bapak memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan profesional?
			Menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan dan kondusif	4. Bagaimana Bapak menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi antar guru?
		2. Model Kepemimpinan Partisipatif	Keterlibatan guru dalam perencanaan program	1. Bagaimana Bapak mengajak guru berkontribusi dalam merancang program pengembangan kompetensi?
			Melibatkan guru dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sekolah	2. Bagaimana Bapak mengajak guru untuk berpartisipasi dalam perencanaan program sekolah?
			Memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide dan inovasi	3. Bagaimana Bapak memfasilitasi komunikasi yang terbuka dengan guru?
			Memfasilitasi komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru	4. Sejauh mana Bapak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan penting?

No	Rumusan Masalah	Indikator	Sub-indikator	Butir pertanyaan
		3. Model Kepemimpinan Transformasional	Menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai visi sekolah	1. Bagaimana Bapak menginspirasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka?
			Motivasi dan inspirasi kepada guru	2. Bagaimana Bapak memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya?
			Memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan pengembangan guru	3. Bagaimana Bapak/Ibu memberikan dukungan personal dalam pengembangan profesional guru?
			Menanamkan nilai-nilai profesionalisme dan komitmen tinggi pada guru	4. Sejauh mana Bapak menanamkan nilai profesionalisme dan motivasi tinggi kepada guru?
		4. Model Kepemimpinan Transaksional	Penghargaan dan sanksi	1. Bagaimana Bapak memberikan penghargaan atas prestasi guru?
			Pengawasan kinerja guru	2. Bagaimana Bapak melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kinerja guru?
		5. Model Kepemimpinan Adaptif	Fleksibilitas dalam menghadapi perubahan	1. Bagaimana Bapak menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan perubahan kebutuhan sekolah?
			Responsif terhadap masalah dan tantangan guru	2. Bagaimana Bapak menangani masalah yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran?
		6. Model Kepemimpinan Karismatik	Kemampuan mempengaruhi dan menginspirasi guru	1. Bagaimana Bapak menunjukkan sikap yang menginspirasi guru untuk meningkatkan kompetensi?
			Pembentukan hubungan emosional yang positif	2. Bagaimana Bapak membangun hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan guru?

No	Rumusan Masalah	Indikator	Sub-indikator	Butir pertanyaan
2.	Apakah tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo?	Tantangan dalam penerapan model kepemimpinan kepala sekolah	Kesulitan dalam memotivasi guru agar mau mengikuti program peningkatan kompetensi	1. Apa saja kendala yang dihadapi Bapak dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi?
			Perbedaan karakteristik dan kesiapan guru dalam menerima perubahan model kepemimpinan	2. Bagaimana Bapak mengatasi perbedaan karakteristik guru dalam menerapkan model kepemimpinan?

Nama Lengkap Informan: Drs. I Made Swena dan Ibu Ekha Satriany

Syachrany, S.Pd., M.Pd.

Jabatan/ Pekerjaan Informan: Wakasek Kesiswaan dan Guru Matematika

No	Rumusan Masalah	Indikator	Sub-indikator	Butir pertanyaan
1.	Bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo?	1. Model Kepemimpinan Demokratis	Partisipasi dalam pengambilan keputusan	1. Bagaimana Kepala Sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran?
			Keterbukaan komunikasi	2. Bagaimana Kepala Sekolah membuka ruang diskusi dan menerima masukan dari guru?
			Memberikan kesempatan pengembangan karir bagi guru (pelatihan, <i>workshop</i>)	3. Apakah Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan profesional?
			Menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan dan	4. Bagaimana Kepala Sekolah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi antar guru?

No	Rumusan Masalah	Indikator	Sub-indikator	Butir pertanyaan
			kondusif	
		2. Model Kepemimpinan Partisipatif	Keterlibatan guru dalam perencanaan program	1. Bagaimana Kepala Sekolah mengajak guru berkontribusi dalam merancang program pengembangan kompetensi?
			Melibatkan guru dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sekolah	2. Bagaimana Kepala Sekolah mengajak guru untuk berpartisipasi dalam perencanaan program sekolah?
			Memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide dan inovasi	3. Bagaimana Kepala Sekolah memfasilitasi komunikasi yang terbuka dengan guru?
			Memfasilitasi komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru	4. Sejauh mana Kepala Sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan penting?
		3. Model Kepemimpinan Transformasional	Menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai visi sekolah	1. Bagaimana Kepala Sekolah menginspirasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka?
			Motivasi dan inspirasi kepada guru	2. Bagaimana Kepala Sekolah memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya?
			Memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan pengembangan guru	3. Bagaimana Kepala Sekolah memberikan dukungan personal dalam pengembangan profesional guru?
			Menanamkan nilai-nilai profesionalisme dan komitmen tinggi pada guru	4. Sejauh mana Kepala Sekolah menanamkan nilai profesionalisme dan motivasi tinggi kepada guru?
		4. Model Kepemimpinan	Penghargaan dan sanksi	1. Bagaimana Kepala Sekolah memberikan

No	Rumusan Masalah	Indikator	Sub-indikator	Butir pertanyaan
		Transaksional		penghargaan atas prestasi guru?
			Pengawasan kinerja guru	2. Bagaimana Kepala Sekolah melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kinerja guru?
		5. Model Kepemimpinan Adaptif	Fleksibilitas dalam menghadapi perubahan	1. Bagaimana Kepala Sekolah menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan perubahan kebutuhan sekolah?
			Responsif terhadap masalah dan tantangan guru	2. Bagaimana Kepala Sekolah menangani masalah yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran?
		6. Model Kepemimpinan Karismatik	Kemampuan mempengaruhi dan menginspirasi guru	1. Bagaimana Kepala Sekolah menunjukkan sikap yang menginspirasi guru untuk meningkatkan kompetensi?
			Pembentukan hubungan emosional yang positif	2. Bagaimana Kepala Sekolah membangun hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan guru?
2.	Apakah tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 8 Palopo?	Tantangan dalam penerapan model kepemimpinan kepala sekolah	Kesulitan dalam memotivasi guru agar mau mengikuti program peningkatan kompetensi	1. Apa saja kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi?
			Perbedaan karakteristik dan kesiapan guru dalam menerima perubahan model kepemimpinan	2. Bagaimana Kepala Sekolah mengatasi perbedaan karakteristik guru dalam menerapkan model kepemimpinannya?

Lampiran V Dokumentasi Wawancara Kepala Sekolah SMP 8 Palopo



Lampiran VI Dokumentasi Wawancara Kepala Kurikulum Dan Guru di SMPN

8 Palopo



RIWAYAT HIDUP



Fitri Ramadani, lahir di Parekaju pada tanggal 01 Desember 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Asdar dan Ibu Hernawati. Saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun Buntu Lobo, Desa Parekaju, Kecamatan Ponrang, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis menamatkan pendidikan di Taman Kanak-Kanak PKK Mario Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu pada tahun 2008. Kemudian penulis menempuh pendidikan di SDN 61 Mario Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu dan lulus pada tahun 2014. Tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Bua Ponrang Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 15 Luwu Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis mengambil masa jeda (*gap year*), kemudian tahun 2021 penulis kembali melanjutkan studinya dan terdaftar menjadi mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contac Person Penulis:
fitriramadaniasdar@gmail.com