



Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan Di SD IT Al Mubarak Palembang

Nike Awaliyah Saputrie¹, M. Hasbi², Sri Eva Mislawaty³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi : nikeawalliyahsp@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study is titled "The Principal's Strategies for Enhancing the Competence of Educational Staff at SD IT Al Mubarak Palembang." The objective of this study is to describe the principal's strategies for enhancing the competence of educational staff and to identify the factors that support and hinder the enhancement of their competence. The method used in this study is qualitative with a descriptive approach. To collect data, interviews, observations, and documentation were used, while data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The study results indicate that school principals' strategies for enhancing the competencies of educational staff involve strengthening administrative skills, conducting regular performance monitoring, providing direct supervision, and fostering work discipline grounded in Islamic values. Supporting factors include the availability of adequate facilities and infrastructure, the work motivation of educational staff, support from the school foundation and the school environment, and effective leadership by the school principal. Meanwhile, inhibiting factors include limitations in certain facilities, differences in individual motivation, workload, and limited technological proficiency. Based on the research results, it can be concluded that school principals have utilized appropriate and sustainable strategies in enhancing the competencies of educational staff so that.

Keywords: School Principal Strategies, Competencies, School Staf.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki judul Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan di SD IT Al Mubarak Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan serta mengenali faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk mengumpulkan data, digunakan wawancara, observasi, serta dokumentasi, sedangkan untuk menganalisis data dilakukan dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil studi menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dilakukan melalui penguatan keterampilan administrasi, pelaksanaan monitoring kinerja secara berkala, supervisi langsung, serta pembinaan disiplin kerja berbasis nilai-nilai Islami. Faktor-faktor yang mendukung meliputi tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, motivasi kerja tenaga kependidikan, dukungan yayasan dan lingkungan sekolah, serta kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Sementara itu, faktor-

faktor yang menghambat mencakup keterbatasan sarana tertentu, perbedaan motivasi individu, beban kerja, dan keterbatasan penguasaan teknologi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memanfaatkan strategi yang tepat dan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan sehingga berdampak positif terhadap mutu layanan pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kompetensi, Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Kompetensi tenaga kependidikan merupakan kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif dalam mendukung proses pendidikan di sekolah. Tenaga kependidikan selain guru terdiri dari tenaga administrasi, pustakawan, laboran, dan lainnya yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Kompetensi ini menjadi landasan utama dalam mencapai mutu pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Menurut Mulyasa, kompetensi tenaga kependidikan adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas profesional secara efektif di sekolah.

Tujuan utama dari peningkatan kompetensi tenaga kependidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan tenaga kependidikan itu sendiri. Dengan kompetensi yang memadai, tenaga kependidikan dapat berkontribusi maksimal dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, inovatif, dan berkelanjutan. Selain itu, peningkatan kompetensi bertujuan agar tenaga kependidikan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan metode pendidikan yang terus berubah dan berkembang.

Menurut Mulyasa mengungkapkan bahwa pentingnya strategi kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan melalui berbagai strategi manajerial dan kepemimpinan. Misalnya, strategi supervisi dan pembinaan langsung yang dilakukan kepala sekolah mampu mendorong peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik secara signifikan. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya sebagai pengelola administrasi tetapi juga sebagai agen perubahan yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah.

Menurut Nasution kompetensi strategi tenaga kependidikan secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan tenaga kependidikan dalam menjalankan peran dan fungsinya secara efektif untuk mendukung terciptanya kualitas pendidikan yang optimal. Kompetensi ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang relevan dengan tugas-tugas administrasi dan pendukung pendidikan. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi sangat penting agar tenaga kependidikan dapat menjalankan fungsinya secara optimal sehingga menghasilkan layanan pendidikan berkualitas kepada peserta didik.

Sri Sumiati mengungkapkan strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan mencakup berbagai kegiatan

seperti pelatihan, pembinaan teknis, seminar, *workshop*, serta pendampingan melalui supervisi akademik dan pengembangan profesi berkelanjutan. Oleh karena itu kepala sekolah perlu menerapkan strategi dalam fungsinya sebagai pemimpin ini berarti bahwa kepemimpinan adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan lintas fungsional yang dapat memungkinkan suatu lembaga pendidikan mencapai tujuannya.

Dalam konteks peraturan di Indonesia, standar kompetensi tenaga kependidikan diatur dalam Permendikbud No. 46 Tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Guru yang juga menjadi acuan bagi tenaga kependidikan lain untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan tugas dan fungsi di sekolah. Selain itu, Permendikbud No. 16 Tahun 2007 juga menegaskan tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru sebagai tolok ukur peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut UU No 20 Tahun 2003 pasal 1, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang diangkat dengan tugas utama mendukung penyelenggaraan Pendidikan. Tugas tenaga kependidikan meliputi perencanaan, pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis guna menunjang proses Pendidikan di satuan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan peneliti di SD IT Al Mubarak Palembang, diperoleh gambaran bahwa tenaga kependidikan telah menunjukkan penerapan empat kompetensi, yaitu kompetensi manajerial, sosial, teknis, dan kepribadian dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dari aspek kompetensi manajerial, tenaga kependidikan mampu mengelola administrasi sekolah secara tertib, meliputi pengarsipan dokumen, pengelolaan data sekolah, serta pelayanan administrasi kepada guru, peserta didik, dan orang tua, yang menunjukkan kemampuan perencanaan dan pengorganisasian kerja sesuai prosedur sekolah. Kompetensi sosial tercermin melalui kemampuan tenaga kependidikan dalam berkomunikasi secara efektif dan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan kepala sekolah, guru, peserta didik, serta orang tua, ditunjukkan oleh sikap ramah, sopan, dan responsif dalam pelayanan administrasi, sejalan dengan teori Musfah yang menekankan pentingnya interaksi sosial dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Kompetensi teknis terlihat dari kemampuan tenaga kependidikan dalam mengoperasikan perangkat administrasi, mengelola dokumen, serta memanfaatkan teknologi informasi meskipun dengan keterbatasan sarana, sebagaimana pendapat Hasmiah yang menyatakan bahwa kompetensi teknis berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan administrasi pendidikan. Sementara itu, kompetensi kepribadian ditunjukkan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas, yang diwujudkan dalam ketepatan waktu, kehadiran, serta etika kerja berbasis nilai-nilai Islami.

Penerapan kompetensi tersebut tidak terlepas dari strategi kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Andri Utomo selaku kepala sekolah SD IT Al Mubarak Palembang yang menunjukkan adanya penguatan administrasi sekolah, monitoring kinerja, supervisi berkelanjutan, serta penerapan disiplin kerja berbasis nilai Islami,

yang mencerminkan kepemimpinan situasional dan demokratis sesuai dengan kondisi dan kesiapan tenaga kependidikan.

Menurut Bapak Andri Utomo selaku kepala sekolah di SD IT AL Mubarak Palembang, Strategi monitoring diterapkan oleh kepala sekolah untuk mengamati dan menilai kinerja tenaga kependidikan melalui kegiatan observasi layanan administrasi, survei pelaksanaan tugas, serta evaluasi kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Hasil monitoring tersebut dijadikan sebagai bahan penilaian kinerja dan penyusunan rapor kinerja tenaga kependidikan pada akhir tahun. Dengan demikian, profesionalisme tenaga kependidikan tidak hanya dinilai dari kelancaran layanan administrasi atau kepuasan warga sekolah, tetapi juga dari penguasaan kompetensi manajerial, sosial, teknis, dan kepribadian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sekolah. Selain itu, diterapkan pula aturan disiplin yang jelas mengenai kehadiran, berpakaian, dan ketepatan waktu, dengan penyelesaian pelanggaran secara musyawarah yang melibatkan tenaga kependidikan, mencerminkan sikap demokratis dan berbasis nilai Islami.

Bapak Andri Utomo juga mengatakan bahwa fasilitas sekolah seperti sarana dan prasarana menjadi faktor pendukung maupun penghambat utama, karena kemampuan tenaga kependidikan untuk bereksperimen dan melaksanakan rancangan pembelajaran sangat bergantung pada fasilitas yang tersedia, serta ditentukan oleh kemampuan dasar mereka sendiri. Tujuan utama dari strategi ini adalah mengontrol dan membimbing tenaga kependidikan agar terus berkembang dalam kualitas dan profesionalisme, sehingga meningkatkan citra dan mutu sekolah di mata masyarakat, serta berdampak positif pada minat calon peserta didik baru, sehingga secara tidak langsung meningkatkan kuantitas dan kualitas siswa di sekolah tersebut.

Standar Nasional Pendidikan Indonesia yang mengharuskan kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial dan kepemimpinan yang mampu mengelola tenaga kependidikan secara profesional dan sesuai dengan nilai-nilai kebangsaan serta keunggulan lokal. Dalam konteks ini, pendekatan kepala sekolah yang menggabungkan strategi administratif, evaluasi berkala, dan aturan disiplin mencerminkan kepemimpinan berbasis Islami yang menekankan musyawarah, keadilan, dan amanah. Strategi tersebut juga mengakomodasi unsur spiritual dan moral dalam manajemen pendidikan yang menjadikan kepala sekolah sebagai teladan dalam integritas, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pengembangan tenaga kependidikan sebagai sumber daya utama sekolah.

Ketertarikan peneliti pada topik ini muncul dari pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan melalui strategi yang sesuai dengan kondisi dan nilai budaya sekolah, khususnya yang berbasis Islami. Peneliti ingin mendalami bagaimana strategi kepala sekolah tersebut dapat dioptimalkan agar selaras dengan standar pendidikan Indonesia dan sekaligus memperkuat nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah. Hal ini dirasa relevan mengingat pentingnya pembinaan tenaga kependidikan yang profesional dan berakhlak dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berkarakter.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan di SD IT Al Mubarak Palembang” karena pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan melalui strategi yang sesuai dengan kondisi dan nilai budaya sekolah, khususnya yang berbasis Islami. Sekolah ini juga dikenal memiliki reputasi baik dalam kedisiplinan, pembinaan karakter Islami, serta beberapa capaian prestasi baik akademik maupun nonakademik, sehingga membutuhkan strategi kepemimpinan yang tepat untuk menjaga dan meningkatkan mutu tersebut. Kondisi perkembangan sekolah yang dinamis dan kebutuhan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan inilah yang membuat peneliti merasa penting untuk mengkaji bagaimana kepala sekolah merumuskan strategi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan bagaimana strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan secara menyeluruh. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan harapan mampu memberikan gambaran secara mendalam mengenai strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SD IT Al Mubarak Palembang. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 20 November 2025 yang merupakan observasi awal. SD IT Al-Mubarak, Palembang yang beralamat di jalan Prajurit Yusuf Zen, RT. 25 RW.05, Kalidoni, Kec. Kalidoni Kota Palembang, Provinsi Sumatra Selatan. Informan kunci dalam penelitian ini merupakan kepala sekolah sebagai subjek utama yang mengetahui informasi terkait strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SD IT- Al- Mubarak Palembang. Informan pendukung dalam penelitian ini antara lain tenaga kependidikan yang meliputi administrasi sekolah yakni Kepala Tata Usaha dan Staf Tata Usaha di SD IT- Al-Mubarak Palembang. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada keabsahan data penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, khususnya staf tata usaha yang mencakup kompetensi manajerial, teknis, dan kepribadian, merupakan pendekatan sistematis berbasis kepemimpinan transformasional untuk mendukung efektivitas operasional sekolah. Manajemen kepala sekolah mencakup alokasi sumber daya untuk program pengembangan, seperti anggaran pelatihan dan insentif, sementara kepemimpinan visioner

memotivasi staf tata usaha melalui teladan dan komunikasi terbuka untuk menginternalisasi kompetensi kepribadian seperti integritas.

1) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan komunitas belajar

Hal ini berdasarkan wawancara peneliti dengan ustadz Andri Utomo, selaku kepala sekolah SD IT Al- Mubarak Palembang yang mengatakan bahwa:

“Dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, kami mengadakan pelatihan terpadu yang mencakup aspek manajerial, kepribadian, teknis, dan sosial. Misalnya, kami melatih staf dalam pengelolaan administrasi berbasis digital, membangun kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, serta meningkatkan kemampuan komunikasi dan pelayanan terhadap guru maupun wali murid. Selain itu, kami juga membentuk komunitas belajar di lingkungan sekolah, di mana tenaga kependidikan bisa saling berbagi pengalaman, berdiskusi, dan mencari solusi bersama terhadap kendala yang dihadapi. Dengan cara ini, mereka tidak hanya belajar saat pelatihan saja, tetapi juga terus berkembang melalui interaksi dan kebiasaan belajar bersama di sekolah.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, kepala tata usaha, dan staf tata usaha di SD IT Al-Mubarak Palembang, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan terpadu dan komunitas belajar memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Program pelatihan yang dirancang mencakup empat kompetensi utama, yaitu manajerial, kepribadian, teknis, dan sosial, terbukti mampu meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan secara menyeluruh. Hal ini terlihat dari adanya peningkatan dalam pengelolaan administrasi yang lebih sistematis (manajerial), sikap disiplin dan tanggung jawab kerja (kepribadian), keterampilan penggunaan teknologi dan penyelesaian tugas yang lebih efektif (teknis), serta kemampuan komunikasi dan kerja sama yang semakin baik (sosial).

Selain itu, keberadaan komunitas belajar di lingkungan sekolah turut memperkuat hasil dari pelatihan yang telah diberikan. Melalui kegiatan berbagi pengalaman, diskusi, dan pemecahan masalah secara bersama, tenaga kependidikan dapat terus mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kombinasi antara pelatihan terpadu dan komunitas belajar tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga mendorong terciptanya tenaga kependidikan yang lebih profesional, adaptif, dan kolaboratif sesuai dengan tuntutan kerja di sekolah Islam terpadu. Untuk memperkuat hasil wawancara peneliti melakukan observasi pada tanggal 26 februari 2026, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SD IT Al Mubarak Palembang, terlihat bahwa tenaga kependidikan telah menunjukkan peningkatan kompetensi dalam aspek manajerial, kepribadian, teknis, dan sosial sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara. Dari aspek manajerial, peneliti mengamati bahwa tenaga kependidikan mampu mengelola administrasi sekolah dengan lebih tertata dan sistematis. Hal ini terlihat dari penggunaan dokumen kerja yang terorganisir, penyusunan arsip yang rapi, serta adanya perencanaan kerja harian yang jelas. Selain itu, beberapa staf sudah memanfaatkan sistem administrasi berbasis digital dalam menunjang pekerjaan, sehingga proses pengolahan data menjadi lebih cepat dan efisien. Dari aspek kepribadian, peneliti melihat adanya sikap disiplin dan

tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas. Tenaga kependidikan datang tepat waktu, bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, serta menunjukkan etos kerja yang baik. Selain itu, interaksi antarstaf juga mencerminkan sikap saling menghargai, sopan santun, serta mencerminkan nilai-nilai islami dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, dari aspek teknis, hasil observasi menunjukkan bahwa tenaga kependidikan cukup terampil dalam menggunakan perangkat teknologi, seperti komputer dan aplikasi administrasi sekolah. Mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas administratif dengan cepat dan tepat, serta terlihat percaya diri dalam mengoperasikan sistem yang digunakan. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan keterampilan teknis sebagai hasil dari pelatihan yang telah diikuti.

2) Supervisi dan Bimbingan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ustadz Andri Utomo, selaku kepala sekolah di SD IT Al-Mubarak Palembang yang menyatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan supervisi, kami menggunakan pendekatan yang bersifat humanis dan kekeluargaan, sehingga tenaga kependidikan tidak merasa diawasi, tetapi dibina. Teknik yang kami lakukan biasanya melalui observasi langsung terhadap pekerjaan, pemeriksaan administrasi, serta diskusi atau wawancara setelah kegiatan berlangsung untuk memberikan umpan balik. Contohnya, kami mengecek pengelolaan administrasi dan kerapian arsip untuk melihat kompetensi manajerial dan teknis, sekaligus memperhatikan kedisiplinan serta tanggung jawab sebagai bagian dari kompetensi kepribadian, dan cara mereka berkomunikasi dengan guru maupun orang tua sebagai bagian dari kompetensi sosial. Selain supervisi, kami juga memberikan bimbingan secara langsung melalui arahan, pendampingan kerja, dan diskusi rutin. Bimbingan ini bertujuan agar tenaga kependidikan dapat memperbaiki kekurangan dan terus berkembang dalam keempat kompetensi tersebut secara berkelanjutan.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, pelaksanaan supervisi dan bimbingan di SD IT Al-Mubarak Palembang, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi dan bimbingan yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap perkembangan kompetensi tenaga kependidikan. Pendekatan supervisi yang humanis serta teknik yang dilakukan melalui observasi, pemeriksaan administrasi, dan pemberian umpan balik terbukti efektif dalam membantu tenaga kependidikan memahami serta memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, bimbingan yang diberikan melalui arahan, pendampingan, dan diskusi rutin semakin memperkuat peningkatan kompetensi tersebut. Hal ini terlihat dari berkembangnya kompetensi manajerial dalam pengelolaan pekerjaan yang lebih terstruktur, kompetensi kepribadian dalam sikap disiplin dan tanggung jawab, kompetensi teknis dalam keterampilan administrasi dan penggunaan teknologi, serta kompetensi sosial dalam kemampuan komunikasi dan kerja sama. Dengan demikian, supervisi dan bimbingan tidak hanya membantu memperbaiki kekurangan, tetapi juga mendorong tenaga kependidikan untuk berkembang secara optimal dalam keempat kompetensi tersebut. Berdasarkan hasil observasi langsung yang peneliti lakukan di SD IT Al-Mubarak Palembang pada tanggal 27 februari 2026, terlihat bahwa pelaksanaan supervisi dilakukan secara

humanis dan tidak bersifat menekan, melainkan lebih kepada pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan.

Dari hasil pengamatan, supervisi dilakukan melalui observasi langsung terhadap pekerjaan tenaga kependidikan, khususnya dalam pengelolaan administrasi dan pengarsipan dokumen. Kepala sekolah atau atasan terlihat melakukan pengecekan terhadap kerapian arsip, kelengkapan dokumen, serta alur kerja yang dijalankan oleh staf tata usaha. Setelah kegiatan observasi, dilakukan diskusi secara langsung yang bersifat santai dan komunikatif, di mana tenaga kependidikan diberikan umpan balik, arahan, serta solusi terhadap kendala yang dihadapi. Hal ini menunjukkan bahwa teknik supervisi yang diterapkan sesuai dengan pendekatan edukatif dan klinis yang menekankan pembinaan. Dalam aspek manajerial, peneliti mengamati bahwa tenaga kependidikan mampu mengelola pekerjaan dengan lebih terstruktur setelah mendapatkan supervisi dan bimbingan. Hal ini terlihat dari adanya pembagian tugas yang jelas, perencanaan kerja yang terarah, serta pengelolaan administrasi yang lebih sistematis. Dari aspek kepribadian, terlihat adanya peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pada aspek teknis, hasil observasi menunjukkan bahwa tenaga kependidikan cukup terampil dalam menggunakan perangkat teknologi dan aplikasi administrasi sekolah. Mereka mampu mengoperasikan komputer dengan baik, melakukan penginputan data secara tepat, serta menyelesaikan pekerjaan administratif dengan lebih efisien. Hal ini mencerminkan adanya peningkatan keterampilan teknis sebagai hasil dari supervisi dan bimbingan yang diberikan.

3) Manajemen dan Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ustadz Andri Utomo, selaku kepala sekolah di SD IT Al-Mubarak Palembang yang menyatakan bahwa:

"Dalam perencanaan, kami terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kependidikan, baik dari segi manajerial, kepribadian, teknis, maupun sosial. Dari situ kami menyusun program kerja seperti pelatihan, supervisi, dan bimbingan yang terjadwal secara rutin. Kegiatan ini biasanya kami laksanakan setiap dua minggu sekali agar proses pembinaan berjalan konsisten dan berkelanjutan. Untuk pengorganisasian, kami membagi tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing tenaga kependidikan. Setiap staf memiliki peran yang jelas dalam pengelolaan administrasi, pelayanan, maupun tugas teknis lainnya. Selain itu, kami juga menunjuk koordinator untuk membantu mengawasi dan memastikan setiap tugas berjalan dengan baik. Dengan pembagian tugas yang terstruktur ini, pelaksanaan program peningkatan kompetensi dapat berjalan lebih efektif dan terarah."

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa perencanaan dan pengorganisasian yang dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah, serta didukung dengan pelaksanaan pelatihan dan komunitas belajar secara rutin, memberikan dampak positif terhadap perkembangan kompetensi tenaga kependidikan. Program yang dirancang dan dilaksanakan setiap dua minggu sekali menunjukkan adanya upaya yang konsisten dan terarah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan mengalami perkembangan dalam

empat kompetensi utama, yaitu kompetensi manajerial yang terlihat dari kemampuan mengelola pekerjaan secara lebih terstruktur, kompetensi kepribadian yang tercermin dari meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab, kompetensi teknis yang ditunjukkan melalui peningkatan keterampilan dalam penggunaan teknologi dan penyelesaian tugas administrasi, serta kompetensi sosial yang berkembang melalui komunikasi dan kerja sama yang lebih baik. Dengan demikian, pelatihan dan komunitas belajar yang didukung oleh manajemen yang baik mampu mendorong tenaga kependidikan menjadi lebih profesional, efektif, dan adaptif dalam menjalankan tugasnya. Untuk memperkuat hasil wawancara peneliti melakukan observasi, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SD IT Al Mubarak Palembang pada 28 februari 2026, terlihat bahwa penerapan fungsi manajemen (POAC) telah dilaksanakan secara sistematis dan terarah dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan sekolah.

Pada tahap perencanaan (*planning*), peneliti mengamati bahwa kepala sekolah telah menyusun program peningkatan kompetensi secara terstruktur, yang terlihat dari adanya jadwal kegiatan rutin seperti pelatihan, supervisi, dan bimbingan yang dilaksanakan secara berkala, yaitu setiap dua minggu sekali. Pada tahap pengorganisasian (*organizing*), hasil observasi menunjukkan adanya pembagian tugas yang jelas di antara tenaga kependidikan. Selanjutnya, pada tahap pelaksanaan (*actuating*), peneliti mengamati bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam menggerakkan dan memotivasi tenaga kependidikan. Pada tahap pengawasan (*controlling*), peneliti melihat bahwa kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui kegiatan supervisi dan pengecekan pekerjaan secara berkala. Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan adanya dampak positif dari penerapan manajemen tersebut terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Dari aspek manajerial, terlihat adanya peningkatan dalam pengelolaan pekerjaan yang lebih terstruktur dan sistematis. Dari aspek kepribadian, tenaga kependidikan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang baik. Dari aspek teknis, mereka tampak lebih terampil dalam menggunakan teknologi dan menyelesaikan tugas administrasi. Sementara dari aspek sosial, terlihat adanya komunikasi dan kerja sama yang baik antarstaf dalam lingkungan kerja.

Faktor penghambat dan pendukung strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan

1) Faktor pendukung

Dalam Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan terdapat beberapa faktor pendukung dalam Strategi kepala sekolah, yaitu sebagai berikut:

a) Tersedia Sarana dan Prasarana yang baik

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan ustadz Reykan Abdul Salim, selaku staf tata usaha di SD IT Al-Mubarak Palembang yang menyatakan bahwa:

“Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai di sekolah, saya merasa pekerjaan menjadi lebih mudah dan terarah. Dari segi manajerial, saya jadi lebih terbantu dalam

mengatur pekerjaan dan memahami alur administrasi. Dari sisi kepribadian, saya juga terdorong untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab karena lingkungan kerja yang mendukung. Untuk kompetensi teknis, saya menjadi lebih terampil dalam menggunakan komputer dan aplikasi administrasi yang ada. Sedangkan dari aspek sosial, fasilitas yang tersedia membuat saya lebih mudah berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja maupun guru."

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Fasilitas yang lengkap dan mendukung mampu membantu tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari meningkatnya kompetensi manajerial, di mana tenaga kependidikan mampu mengelola administrasi dan pekerjaan secara lebih terstruktur dan sistematis. Pada kompetensi kepribadian, lingkungan kerja yang baik mendorong terbentuknya sikap disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang positif. Selanjutnya, pada kompetensi teknis, tenaga kependidikan menjadi lebih terampil dalam menggunakan teknologi dan menyelesaikan tugas administrasi dengan cepat dan tepat. Sementara itu, pada kompetensi sosial, ketersediaan fasilitas turut mendukung terciptanya komunikasi yang lebih efektif, kerja sama yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis antar tenaga kependidikan.

Dengan demikian, sarana dan prasarana yang memadai tidak hanya menunjang aktivitas kerja, tetapi juga berperan penting dalam mengembangkan keempat kompetensi tenaga kependidikan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SD IT Al-Mubarak Palembang pada tanggal 26 februari 2026, terlihat bahwa sarana dan prasarana di sekolah sudah cukup memadai dan dimanfaatkan secara optimal. Ruang kerja tenaga kependidikan tampak tertata rapi dan nyaman, dilengkapi dengan perangkat komputer serta akses internet yang mendukung kelancaran pekerjaan administrasi. Selain itu, tersedia juga fasilitas seperti ruang rapat dan media pendukung lainnya yang digunakan untuk kegiatan koordinasi dan pembinaan.

b) Motivasi dan kemauan belajar tinggi

Hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ustadz Andri Utomo, selaku kepala sekolah SD IT Al- Mubarak Palembang yang mengatakan bahwa: *"Motivasi dan kemauan belajar yang tinggi dari tenaga kependidikan di sekolah kami menjadi kunci sukses strategi pengembangan kompetensi. staf memiliki semangat untuk terus belajar dan berkembang, sehingga dari sisi manajerial mereka menjadi lebih terarah dalam mengelola pekerjaan, dari sisi kepribadian lebih disiplin dan bertanggung jawab, dari sisi teknis lebih cepat memahami penggunaan teknologi dan menyelesaikan tugas, serta dari sisi sosial lebih aktif dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja. Dengan adanya motivasi tersebut, proses peningkatan kompetensi dapat berjalan lebih optimal."*

Berdasarkan Hasil wawancara diatas bahwa motivasi dan kemauan belajar yang tinggi dari tenaga kependidikan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Semangat untuk terus belajar dan berkembang menjadi faktor utama yang mendorong keberhasilan dalam mengikuti berbagai program pembinaan dan pelatihan di sekolah. Hal ini terlihat dari meningkatnya

kompetensi manajerial, di mana tenaga kependidikan mampu mengelola pekerjaan secara lebih terarah, terencana, dan sistematis. Pada kompetensi kepribadian, motivasi belajar yang tinggi membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, dan percaya diri dalam menjalankan tugas. Selanjutnya, pada kompetensi teknis, tenaga kependidikan menjadi lebih cepat dalam memahami dan menguasai penggunaan teknologi serta menyelesaikan pekerjaan administrasi dengan lebih efektif. Sementara itu, pada kompetensi sosial, terlihat adanya peningkatan dalam komunikasi, kerja sama, serta sikap saling mendukung antar rekan kerja. Dengan demikian, motivasi dan kemauan belajar yang tinggi tidak hanya mempercepat proses peningkatan kompetensi, tetapi juga mendorong terbentuknya tenaga kependidikan yang lebih profesional, adaptif, dan kolaboratif dalam lingkungan kerja sekolah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SD IT Al-Mubarak Palembang pada tanggal 26 februari 2026 terlihat bahwa, tenaga kependidikan di SD IT Al-Mubarak Palembang menunjukkan motivasi dan kemauan belajar yang tinggi dalam menjalankan tugas dan mengikuti kegiatan pengembangan diri. Hal ini tampak dari keaktifan mereka dalam mengikuti kegiatan pelatihan, diskusi, serta komunitas belajar yang diselenggarakan oleh sekolah.

c) Dukungan dari pihak sekolah dan masyarakat

Hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ustadz Andri Utomo, selaku kepala sekolah SD IT Al-Mubarak Palembang yang mengatakan bahwa:

“Dukungan dari pihak sekolah dan masyarakat sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan. adanya kerja sama yang baik antara sekolah, orang tua, dan lingkungan sekitar membuat tenaga kependidikan lebih mudah dalam menjalankan tugas, sehingga dari sisi manajerial mereka menjadi lebih terarah dalam mengelola pekerjaan, dari sisi kepribadian lebih bertanggung jawab dan menjaga sikap profesional, dari sisi teknis lebih berkembang melalui berbagai kegiatan dan dukungan yang diberikan, serta dari sisi sosial lebih mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, dukungan dari pihak sekolah dan masyarakat memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Dukungan tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan mendorong semangat kerja yang lebih baik. Hal ini terlihat pada peningkatan kompetensi manajerial, di mana tenaga kependidikan mampu mengelola pekerjaan secara lebih terarah dan sistematis karena adanya koordinasi dan kerja sama yang baik. Pada kompetensi kepribadian, dukungan yang diberikan mampu menumbuhkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen dalam bekerja. Selanjutnya, pada kompetensi teknis, tenaga kependidikan menjadi lebih berkembang dalam keterampilan kerja, terutama dalam penggunaan teknologi dan penyelesaian tugas administrasi. Sementara itu, pada kompetensi sosial, dukungan dari berbagai pihak mendorong terciptanya komunikasi yang lebih efektif, kerja sama yang harmonis, serta hubungan yang baik antara tenaga kependidikan, guru, dan masyarakat.

Dengan demikian, dukungan dari pihak sekolah dan masyarakat tidak hanya memperlancar pelaksanaan tugas, tetapi juga berperan penting dalam mengembangkan keempat kompetensi tenaga kependidikan secara menyeluruh.

d) Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dan Aktif Dalam Meningkatkan Kompetensi

Hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ustadz Andri Utomo, selaku kepala sekolah SD IT Al- Mubarak Palembang yang mengatakan bahwa:

"Melalui arahan yang jelas, pembinaan yang berkelanjutan, serta keterlibatan langsung dalam kegiatan sekolah, tenaga kependidikan dapat berkembang secara menyeluruh, di mana dari sisi manajerial mereka menjadi lebih terarah dalam mengelola pekerjaan, dari sisi kepribadian lebih disiplin dan bertanggung jawab, dari sisi teknis lebih terampil dalam menjalankan tugas dan memanfaatkan teknologi, serta dari sisi sosial lebih mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik di lingkungan sekolah."

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan aktif memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Kepemimpinan yang jelas, terarah, serta disertai dengan pembinaan dan keterlibatan langsung mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung perkembangan profesional tenaga kependidikan. Hal ini terlihat pada peningkatan kompetensi manajerial, di mana tenaga kependidikan mampu mengelola pekerjaan secara lebih terstruktur dan sistematis karena adanya arahan dan pembagian tugas yang jelas. Pada kompetensi kepribadian, kepemimpinan yang tegas dan menjadi teladan mampu menumbuhkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta etos kerja yang baik. Selanjutnya, pada kompetensi teknis, tenaga kependidikan mengalami peningkatan keterampilan dalam penggunaan teknologi dan penyelesaian tugas administrasi melalui pembinaan, pelatihan, dan bimbingan yang diberikan. Sementara itu, pada kompetensi sosial, kepemimpinan yang komunikatif dan terbuka mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang solid antar tenaga kependidikan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan aktif tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator dan pembimbing yang mampu mengembangkan keempat kompetensi tenaga kependidikan secara optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi di SD IT Al-Mubarak Palembang pada tanggal 27 februari 2026, terlihat bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam mengarahkan dan membina tenaga kependidikan melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan sekolah, seperti memberikan arahan sebelum pekerjaan dilaksanakan, memantau pelaksanaan tugas, serta melakukan komunikasi yang terbuka dengan staf.

2) Faktor Penghambat

Faktor Kompetensi Tenaga Kependidikan yang Kurang Sesuai dengan Visi dan Misi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, masih terdapat tantangan dalam penyelarasan kinerja tenaga kependidikan dengan visi dan misi sekolah. Sebagian tenaga kependidikan dinilai belum memiliki pemahaman yang mendalam mengenai arah, tujuan, dan nilai-nilai dasar institusi, sehingga dalam

pelaksanaan tugas administratif belum sepenuhnya terintegrasi dengan tujuan strategis sekolah. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perumusan visi-misi pada level kebijakan dengan implementasinya pada level operasional. Selain itu, perbedaan latar belakang pendidikan, kemampuan teknis, serta pengalaman kerja menjadi faktor yang memengaruhi variasi kualitas kinerja antarstaf. Heterogenitas kompetensi tersebut menimbulkan tantangan dalam menyamakan standar kerja dan memastikan konsistensi pelayanan administrasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kondisi ini memerlukan pendekatan pembinaan yang bertahap, sistematis, dan berkelanjutan agar setiap individu dapat berkembang sesuai kapasitasnya sekaligus memenuhi standar institusi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi pembinaan yang mencakup pemberian arahan yang jelas, sosialisasi visi dan misi secara berulang, pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja, serta evaluasi kinerja secara berkala. Pendekatan ini bertujuan untuk memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi sekaligus meningkatkan kompetensi teknis dan profesional tenaga kependidikan.

a) **Sarana dan prasarana yang Kurang Memadai**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat dipahami bahwa sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor penghambat dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Meskipun terdapat komitmen kuat dari pihak manajemen sekolah untuk mendukung pengembangan kompetensi melalui berbagai program pembinaan dan pelatihan, ketersediaan fasilitas yang belum sepenuhnya memadai berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas administrasi. Keterbatasan jumlah perangkat komputer dibandingkan dengan beban kerja yang ada menyebabkan tenaga kependidikan harus bekerja secara bergantian, sehingga proses penyelesaian tugas menjadi lebih lambat dan kurang efisien. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan operasional dan dukungan infrastruktur yang tersedia.

Selain itu, kendala pada kualitas jaringan internet yang kurang stabil turut memengaruhi kelancaran pekerjaan, terutama dalam pengelolaan data berbasis sistem daring, penyusunan laporan, serta input data administrasi yang memerlukan akses jaringan secara berkelanjutan. Dalam konteks manajemen pendidikan, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai merupakan komponen penting dalam mendukung produktivitas kerja dan peningkatan kompetensi berbasis teknologi. Keterbatasan fasilitas tidak hanya berdampak pada kecepatan kerja, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas hasil pekerjaan apabila tidak diantisipasi dengan strategi manajerial yang tepat.

Meskipun demikian, terdapat upaya adaptif dari tenaga kependidikan dalam menyikapi keterbatasan tersebut. Mereka tetap berupaya menyelesaikan tugas secara optimal dengan memanfaatkan fasilitas yang tersedia, menunjukkan adanya tanggung jawab profesional dan komitmen terhadap pekerjaan. Di sisi lain, pihak manajemen sekolah juga berupaya melakukan perbaikan secara bertahap sesuai dengan kapasitas dan kemampuan lembaga. Hal ini mengindikasikan adanya kesadaran institusional terhadap pentingnya penguatan infrastruktur sebagai bagian dari strategi peningkatan kompetensi tenaga

kependidikan. Dengan demikian, peningkatan sarana dan prasarana secara berkelanjutan menjadi kebutuhan strategis guna menciptakan efektivitas kerja, efisiensi waktu, serta profesionalisme layanan administrasi yang lebih optimal.

c) Faktor eksternal (kurangnya partisipasi dari masyarakat dan orang tua)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat dipahami bahwa partisipasi orang tua dan masyarakat merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi keberhasilan program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Dukungan tersebut tidak hanya bersifat moral, tetapi juga berperan dalam memperkuat komunikasi, memberikan masukan konstruktif, serta menciptakan sinergi antara pihak sekolah dan lingkungan sosial. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan sebagian orang tua dalam kegiatan sekolah, seperti rapat komite, forum evaluasi, maupun program pengembangan sekolah, masih belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan institusi terhadap kolaborasi eksternal dengan tingkat partisipasi aktual yang terjadi.

Dari perspektif manajemen pendidikan, keterlibatan pemangku kepentingan (stakeholders) merupakan elemen penting dalam mendukung efektivitas program sekolah. Minimnya partisipasi dapat berdampak pada kurang maksimalnya implementasi program, karena tidak semua pihak terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Selain itu, rendahnya respons terhadap undangan kegiatan atau pemberitahuan administrasi menunjukkan bahwa komunikasi dua arah antara sekolah dan orang tua belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal ini berpotensi menghambat koordinasi serta memperlambat pengambilan keputusan yang memerlukan dukungan bersama.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipasi orang tua dan masyarakat merupakan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap optimalisasi program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Tingkat keterlibatan yang belum merata, seperti rendahnya kehadiran dalam rapat atau kurangnya respons terhadap program sekolah, berdampak pada kurang maksimalnya pelaksanaan dan koordinasi kegiatan yang telah direncanakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sinergi antara sekolah dan orang tua belum sepenuhnya terbangun secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan komunikasi, peningkatan kerja sama, serta pendekatan kolaboratif yang berkelanjutan agar dukungan eksternal dapat lebih aktif dan berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan program serta pencapaian tujuan sekolah secara menyeluruh.

d) Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat dipahami bahwa budaya kerja dan komunikasi organisasi merupakan faktor internal yang sangat memengaruhi keberhasilan program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Budaya kerja yang masih dipengaruhi kebiasaan lama menyebabkan penerapan prosedur atau program baru belum berjalan secara konsisten dan optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam proses adaptasi terhadap perubahan dan pembaruan sistem kerja yang lebih profesional. Dalam perspektif manajemen organisasi, perubahan budaya kerja memerlukan

proses pembinaan, keteladanan pimpinan, serta pembiasaan yang berkelanjutan agar seluruh tenaga kependidikan memiliki standar kerja yang selaras dengan tujuan institusi.

Selain itu, aspek komunikasi yang belum sepenuhnya efektif turut memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas dan program pengembangan kompetensi. Penyampaian informasi yang kurang jelas atau tidak merata berpotensi menimbulkan miskomunikasi dan ketidaksinkronan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem komunikasi yang lebih terbuka, terstruktur, dan partisipatif melalui rapat rutin serta koordinasi intensif. Dengan perbaikan budaya organisasi dan komunikasi yang berkelanjutan, program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan diharapkan dapat berjalan lebih efektif, terarah, dan menghasilkan kinerja administrasi yang lebih optimal. Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja dan komunikasi organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Budaya kerja yang masih dipengaruhi kebiasaan lama serta komunikasi yang belum sepenuhnya efektif dapat menghambat penerapan program baru dan menimbulkan ketidaksinkronan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan yang berkelanjutan untuk membentuk budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional, serta penguatan komunikasi yang terbuka, terstruktur, dan partisipatif agar seluruh tenaga kependidikan dapat bekerja secara selaras, adaptif terhadap perubahan, dan mendukung pencapaian tujuan sekolah secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SD IT Al- Mubarak Palembang melalui kegiatan wawancara, observasi, dan dokumentasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SD IT Al Mubarak Palembang dilakukan melalui beberapa langkah yang sistematis dan berkelanjutan. Strategi kepala sekolah meliputi penguatan keterampilan administrasi dan pelaksanaan monitoring kinerja secara berkala, serta supervisi yang dilakukan secara langsung dan berkesinambungan. Kepala sekolah juga menerapkan kedisiplinan kerja berbasis nilai-nilai Islami, serta membangun komunikasi yang baik dengan tenaga kependidikan. Selain itu, kepala sekolah menggunakan pendekatan kepemimpinan situasional dan demokratis dengan menyesuaikan strategi berdasarkan kondisi dan kebutuhan tenaga kependidikan. Strategi ini terbukti mampu meningkatkan kompetensi manajerial, sosial, teknis, dan kepribadian tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

Dalam pelaksanaan strategi tersebut, terdapat faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi keberhasilannya. Faktor pendukung meliputi tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai, adanya dukungan dari pihak sekolah dan yayasan, serta motivasi dan kemauan tenaga kependidikan untuk

terus belajar dan berkembang. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang aktif, komunikatif, dan visioner juga menjadi faktor utama keberhasilan strategi. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana dan prasarana tertentu, perbedaan kemampuan dan latar belakang tenaga kependidikan, serta masih adanya tenaga kependidikan yang kurang memahami visi dan misi sekolah secara menyeluruh. Selain itu, keterbatasan waktu dan beban kerja juga menjadi kendala dalam pelaksanaan program peningkatan kompetensi secara optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Addini, Alvin Fahmi, Arumia Fairuz Husna, dkk, (2022). "Konsep Dasar Supervisi Pendidikan." *Jurnal Wahana Pendidikan* 9, no. 2
- Ahmad Wildan Hidayaturrabbani. (2022), "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Al-Falah Al-Islam Sampang."
- Ashlan, Said, and Akmaluddin. (2021), *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Makasar: Penerbit Yayasan Barcode.
- Autory, Sahrul. (2019), "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Ma Mathla'ul Anwar Gisting.
- Dahlim. (2021). "Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Dan Bimbingan Berkelanjutan." *Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 1, no. 2
- Dewi, Ramlah, Andi Halimah, Muhammad Shabir U, and Rosdiana. (2024). "Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Guru Kelas." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 06, no. 1
- Diannisa, Reizahra, Nini Ariani, and Tuti Abdriani. (2024). "Standar Kompetensi Dan Kualifikasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin* 8, no. 12
- Farkhanudin, Muhammad. (2025). "Pengaruh Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah." *Jurnal Madako Education* 11, no. 1
- Faujiah, Syifa, Muhammad Syaifudin, and Tuti Andriani. (2023). "Implementasi Manajemen Strategi Dalam Lembaga Pendidikan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 3
- Habibi, Surya. (2020). "Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Perguruan Tinggi." *Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan* 4, no. 1
- Handayani, Hamimah Sri. (2022). "Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2
- Harahap, Fitriani. (2018). "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Tapanuli Selatan." *Jurnal Education and Development* 6, no. 1.

- Hayaturraiyah, and Asriana Harahap. (2022). "Strategi Pembelajaran Di Pendidikan Dasar Kewarganagaraan Melalui Metode Active Learning Tipe Quiz Team." *Jurnal Dirasatul Ibtidaiyah* 2, no. 1
- Helpiastuti, Selfi Budi, Fitriani, and Tati Haryati. (2025). *Dasar-Dasar Penelitian Administrasi (Teknik Dan Pendekatan Metodologis)*. Bandung: Widina Media Utama
- Hersey, Paul, Blanchard, and Kenneth H. (1969). "Life Cycle Theory of Leadership." *Training & Development Journal* 23 No 5
- Indonesia, Republik. "Presiden Republik Indonesia," 2003.
- Juita, Dince Putri, Hadhriyatul Amni Ali, Asmendri, and Milya Sari. (2024). "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Merdeka Belajar Di Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Indo-MathEdu Intellectuals* 5, no. 3
- Julaiha, Siti. (2019). "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran* 6, no. 3
- Kartika, Ika, Siti Masitho, Sri Yaning, Tri Sumarsih, and Deni Ramdhani. (2024). "Peningkatkan Kinerja Guru Melalui Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di MA Majma'ul Bahroin Desa Tapos II Tenjolaya." *Jurnal Dirosah Islamiyah* 6, no. 2
- Kavung, Marsiana, Antonius Kerung, Rifni Hikmat Syarifuddin, and Warman. (2024). "Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 6
- Khumairani, Annisa, and Uswatun Hasanah Usnur. (2024). "Peranan Administrasi Pendidikan." *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2
- Komarudin, Diana Riski Sapitri Siregar, Zahruddin, and Maftuhah. (2024). "Manajemen Strategi Dalam Lembaga Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya* 2, no. 5
- Kristiawan, Muhammad, Yuyun Yuniarsih, Happy Fitria, and Nola Refika. (2025). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Kusumastuti, Adhi, and Ahmad Mustamil Khoiron. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Fitratun Annisya and Sukarno. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo
- Lako, Petrus. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Yayasan Nusa Taruni Bhakti." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 11
- Lexy J Moleong. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Maesaroh, and Martiyono. (2023). "Supervisi Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Merdeka Belajar." *Jurnal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam* 8, no. 2

- Mahmudah, Siti, Abdul Halik, Aryanti Puspita Sari, and Ridwan. (2025). "Budaya Mutu Organisasi Pada Satuan Pendidikan." *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 5, no. 1
- Marantika, Rizka. (2023). "Pengaruh Komite Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah." *Jurnal Pendidikan Dasar* 1, no. 2
- Menteri Pendidikan Nasional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah (2007).
- Muktamar, Ahmad. (2025). *Manajemen Strategik Dan Kepemimpinan*. Edited by Muhammad Ikhlas Al Kutsi. Padang: Fanya Bintang Sejahtera Anggota
- Mulder, Deysi Olvie. (2024). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Koinonia Sentani Kabupaten Jayapura." *Jurnal Pendidikan Indonesia* 5, no. 5
- Mulyani, Fitri. (2019). "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)." *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 03, no. 01
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyono, Pri, and Titik Haryati. (2023). "Konsep Dan Penerapan Fungsi Manajemen Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Terintegrasi* 4, no. 1
- Musfah, Jejen. (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktek*. Edited by Kencana. Bandung
- Mustari, Mohammad. (2022). *Administrasi Dan Manajemen Pendidikan Sekolah*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Naima, Retoliah, and Farida. (2023). *Supervisi Pendidikan*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur
- Nainggolan, Agnes Clara, Dela Novi Ardani, and Faridah. (2023). "Penguasaan Kompetensi Kepribadian Oleh Tenaga Pendidik Sebagai Metode Dalam Meraih Prestasi Belajar Di Kelas." *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya* 1, no. 1
- Narmayani, and Sunarni. (2024). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Nilai Akreditasi Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 1
- Nugroho, Imam Wahyu, and Lilik Sriyanti. (2024). "Hambatan Dalam Mengembangkan Kompetensi Kepribadian." *Jurnal Riset Dan Inovasi Pembelajaran* 4, no. 2
- nuning Pratiwi. (2017). "Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi." *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* 1, no. 3
- P, Muliati, Erwin Hafid, and Yuspiani. (2024). "Kompetensi Tenaga Kependidikan Di MTSN 1 Bone." *Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 4, no. 4

- Puspitasari, Ayu, Muhsin, Ismail, Sumarmi, Herman, and Suharman. (2024). *Buku Ajar Supervisi Pendidikan*. Palembang: Bening Media Publishing
- Qaidah, Dea Natul, Rusdinal, Merika Setiawati, and Nikmah Hayati. (2025). "Kompetensi Teknis Tenaga Administrasi Sekolah Bidang Kepegawaian Berbasis Digital Di SMP Se-Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 2
- Rahman, Misran. (2025). "Efektivitas Implementasi Komunitas Belajar Pada Satuan Pendidikan Anak Usia Dini Program Sekolah Penggerak." *Jurnal IDEAS* 11, no. 1
- Riskawati, Sumarlin Mus, and Hasan. (2026). "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Teknis Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 1 GOWA." *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4, no. 4
- Ristianah, Niken. (2021). "Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* No 1 Vol 5
- RM, Fazlur Rahman, and Himah Hariyati. (2026). "Peran Komite Sekolah Sebagai Advisory Agency Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 2 Flores Timur." *Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5, no. 03
- S, Bustan, Herculanus Bahari Sindju, and Masluyah Suib. (2013). "PEMIMPIN DI SEKOLAH DASAR." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 2, no. 4
- Siagian, Hatari Marwina, M Joharis Lubis, and Darwin. (2023). "Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3
- Simbolon, Idauli, Albinur Limbong, and Tambunan. (2023). *Biostatistik*. Cirebon: CV Green Publisher Indonesia.
- Siti Nurul Jennah. (2023). "Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama Islam Roudlotul Ulum Gedangmas Randuagung Lumajang.
- Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Solehan. (2024). "Strategi Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Kependidikan." *Jurnal Tahsinia* 5, no. 4
- Sudiantini, Dian. (2022). *Manajemen Strategi*. Edited by Penerbit CV. Pena Persada. Jawa Tengah.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suroya, A Eri Iman. (2025). "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Pedagogik Guru." *Khazanah Pendidikan* 1, no. 1
- Susanto, Dias Andris, Agus Lestari, Liza Husnita, and Niknik Nursifa. (2025). *Metode Penelitian Pendidikan*. Padang: CV. Gita Lentera.

- Tadius J, Herculanus Bahari Sindju, Tomo Djudin. "Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," n.d., 1-16.
- Tarigan, Wico J. (2023). "Penerapan Manajemen Strategi Dalam Menghadapi Persaingan Pasar." *Jurnal Ilmiah* 3, no. 1
- Tohardi, Ahmad. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Tanjung Pura: University Press.
- Utomo, Andri. (2026). "Kepala Sekolah SD IT Al- Mubarak Palembang." Palembang: Wawancara.
- Wahyudin, Achmad, and Anis Zohriah. (2023). "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan." *Journal on Education* 06, no. 01
- Wijaya, Umrati Hengki. (2020). *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Theology Jaffray.
- Zainuddin, and Winditiya Yuliana. (2024). "Kemampuan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Orang Tua Dalam Meningkatkan Performa Di Sekolah Dasar." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 11, no. 2