

SKRIPSI

**MANAJEMEN STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA GURU
DI SMAN 3 SIDRAP**



OLEH:

**ASMAUL HUSNA
NIM: 2120203886231002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2026

**MANAJEMEN STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA GURU
DI SMAN 3 SIDRAP**



OLEH :

**ASMAUL HUSNA
NIM : 2120203886231002**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2026

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam
Mengembangkan Sumber Daya Guru Di SMAN 3
Sidrap.

Nama Mahasiswa : ASMAUL HUSNA

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203886231002

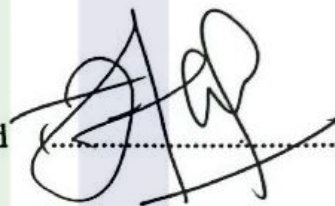
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Tarbiyah
Nomor. 4034 Tahun 2025

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Muhammad Alwi, M.Pd
NIDN : 2025099302



Mengetahui :

Dekan Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.
NIP. 19830420 200801 2 010

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam
Mengembangkan Sumber Daya Guru Di SMAN 3
Sidrap.

Nama Mahasiswa : ASMAUL HUSNA

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203886231002

Fakultas : Tarbiyah

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

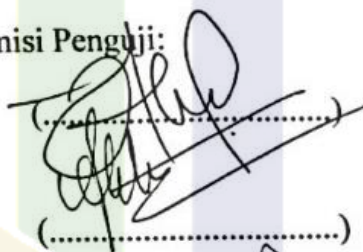
Dasar Penetapan Pembimbing : B.155/In.39/FTAR.01/PP.00.9/01/2026

Tanggal Kelulusan : 15 Januari 2026

Disahkan Oleh Komisi Penguji:

Muhammad Alwi, M.Pd

(Ketua)



Dr. Abd. Halik, M.Pd.I.

(Anggota)



Ade Hastuty, S.T., S.Kom., M.T. (Anggota)



Mengetahui :

Dekan Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.

NIP. 19830420 200801 2 010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat taufik, hidayah dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Sholawat disertai salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad Shallallahu „alaihi wasallam, rahmatan lil „alamin, yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik sepanjang hayat untuk semua umat manusia.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya Ibunda Nurhayati dan Ayahanda Salimuddin tercinta. Berkat nasihat, tenaga serta doa merekalah yang senantiasa mengiringi peneliti hingga bisa sampai di titik ini. Penulis juga telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Muhammad Alwi, M.Pd atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan selama penelitian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Dekan Fakultas Tarbiyah, Dr. Zulfah, M.Pd. atas kontribusi dan perhatian beliau dalam membina lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung bagi seluruh mahasiswa.
3. Ibu A. Tien Asmara Palintan, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik

yang telah meluangkan waktunya secara konsisten memberikan nasihat, bimbingan, motivasi dan arahan.

4. Seluruh Dosen Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare, atas ilmu, nasihat, dan semangat yang telah diberikan selama penulis menjalani proses akademik.
5. Bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. dan Ibu Ade Hastuty, S.T., S.Kom., M.T. selaku penguji yang telah meluangkan waktu, saran dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan.
6. Saudara kandung saya, Wandu dan Meli yang telah mendorong dan mendukung dalam menyelesaikan studi.
7. Teman-teman seperjuangan saya Nur Aqilah R, Nur Bia, Nur Ayizah, Nur Rahma, Eka, Delpi, Ikah, dan Musliha yang senantiasa membantu dan menemani penulis selama masa perkuliahan. Dan kepada teman-teman Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021.

Parepare, 20 Desember 2025
29 Jumadil Akhir 1447H


Asmaul Husna
Nim. 2120203886231002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ASMAUL HUSNA
NIM : 2120203886231002
Tempat/Tanggal lahir : Kalosi, 24 Juli 2003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Judul Skripsi : Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam
: Mengembangkan Sumber Daya Guru Di SMAN
3 Sidrap.

Menyatakan secara jujur dan sadar bahwa skripsi ini sebenarnya merupakan karya saya sendiri. Skripsi dan gelar yang diperoleh akan batal secara hukum jika dikemudian hari terbukti merupakan replika, tiruan, plagiat, atau sebagian atau seluruhnya dibuat oleh orang lain.

Parepare, 20 Desember 2025
29 Jumadil Akhir 1447H



Asmaul Husna
Nim. 2120203886231002

ABSTRAK

Asmaul Husna, *Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru Disma 3 Sidrap* (dibimbing oleh bapak Muhammad Alwi).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk implementasi manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya guru, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaannya, serta menganalisis dampaknya terhadap mutu pendidikan di sekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan mengacu pada teori manajemen strategis Fred R. David yang meliputi perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen strategi kepala sekolah di SMA Negeri 3 Sidrap dilaksanakan melalui perencanaan program pengembangan guru, pelaksanaan pelatihan dan kegiatan MGMP, serta evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja guru. Strategi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana, dukungan kepala sekolah yang kuat berhasil mendorong inovasi dan kolaborasi guru. Dengan demikian, kepemimpinan strategis kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan guru yang profesional, berdaya saing, dan berkomitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: manajemen strategi, kepala sekolah, pengembangan sumber daya guru, SMA Negeri 3 Sidrap.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	9
B. Landasan Teori.....	22
C. Kerangka Konseptual	36
D. Kerangka Pikir.....	39
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	40
C. Jenis Dan Sumber Data	41
D. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data.....	42
E. Uji Keabsahan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48

B. Pembahasan.....	57
BAB V. PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN	V
PEDOMAN WAWANCARA.....	VI
BIODATA PENULIS.....	XXX



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Tinjauan Relevan	16



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerang Berpikir	36



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Keterangan
1.	Pedoman Wawancara	Terlampir
2.	SK Pembimbing	Terlampir
3.	SK Permohonan Rekomendasi Penelitian	Terlampir
4.	SK Rekomendasi Izin Penelitian	Terlampir
5.	Surat Keterangan Selesai Penelitian	Terlampir
6.	Keterangan Hasil Angket	Terlampir
7.	Keterangan Hasil Angke	Terlampir
8.	Transkrip Wawancara	Terlampir
9.	Biodata Penulis	Terlampir

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi Arab-Latin

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya kedalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Rzai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ş	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)

ط	Ta	t	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	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 terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

- a) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
و	Dammah	U	U

- a) Vokal rangkap (difthong) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَـِٕ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُـُ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آَ/ـِـيَ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ـِـيِ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
ـُـوُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]
- Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat ^{sukun}, transliterasinya adalah [h].
- Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ	: Rauḍah al-jannah atau Rauḍatul jannah
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: Al-madīnah al-fāḍilah atau Al-madīnatul fāḍilah
الْحِكْمَةُ	: Al-hikmah

5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

رَبَّنَا	: Rabbanā
نَجَّيْنَا	: Najjainā
الْحَقُّ	: Al-Haqq
الْحَجُّ	: Al-Hajj
نُعِمُّ	: Nu'ima
عُدُوُّ	: 'Aduwwn

Jika huruf **ي** bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (**يَ**), maka ia transliterasi seperti huruf maddah (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : “Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf **لَا** (alif lam ma’rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukan az-zalزالah)

الْفَلَسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilād

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 : ta’murūna

النَّوْءُ : al-nau’

شَيْءٌ : syai’un

أَمْرٌ : umirtu

8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilahi (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : Dīnullah

بِاللَّهِ : Billah

Adapun ta marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ = Hum fī rahmmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada 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-).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

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

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu) Naṣr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi Abū Zaid, Naṣr Hamīd (bukan: Zaid, Naṣr Hamīd Abū).

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

1. swt. = subhānāhu wa ta‘āla
2. saw. = ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam
3. a.s = ‘alaihi al-sallām
4. H = Hijriah
5. M = Masehi
6. SM = Sebelum Masehi
7. w. = Wafat Tahun
8. QS ../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

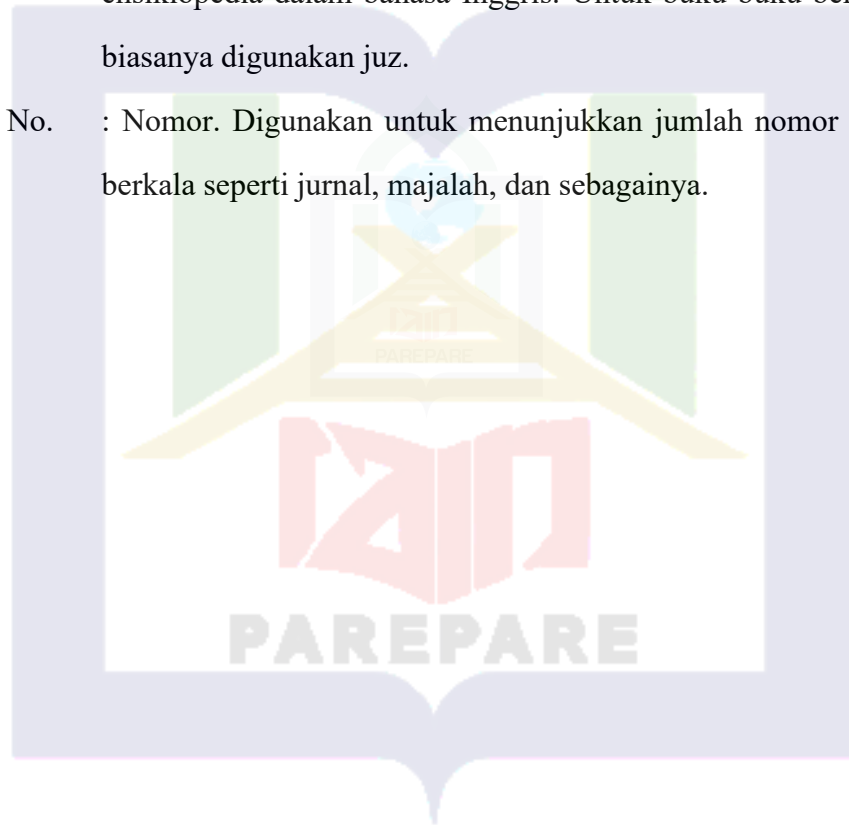
ص	= صفحة
دم	= بدون مكان
صلعم	= صلى الله عليه وسلم
ط	= طبعة
دن	= بدون ناشر
الخ	= إلى آخرها/إلى آخره
ج	= جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu di jelaskan kepanjangannya, di antaranya sebagai berikut:

ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor).

Karena dalam bahasa Indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

- et al. : “dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia).
Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk
 (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan kata terjemahan
 yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau
 ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab
 biasanya digunakan juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah
 berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) disebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan.” Selanjutnya pada ayat (3) dijelaskan bahwa “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.” Ketentuan konstitusional ini menegaskan bahwa pendidikan bukan hanya hak dasar, tetapi juga tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat, dan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan yang bermutu menjadi hal yang mutlak untuk diwujudkan guna mencetak sumber daya manusia yang unggul, profesional, dan berdaya saing tinggi.¹

Dalam konteks pendidikan nasional, guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam keberhasilan proses pembelajaran. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama kegiatan belajar mengajar. Guru yang profesional bukan hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian yang baik. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru menjadi kebutuhan strategis yang harus diperhatikan oleh setiap satuan pendidikan.² Namun pada kenyataannya, masih

¹Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 31 Ayat (1)–(3))” (Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 1945).

²Artono and Sari, “Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial Dan Profesional Guru Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Sejarah,” *Tadbîr Muwahhid* 4, no. 1 (2020).

banyak guru yang masih belum sepenuhnya menunjukkan profesionalisme yang diharapkan, baik dari segi kompetensi, kedisiplinan, maupun inovasi dalam pembelajaran.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dalam lembaga pendidikan merupakan amanah yang harus dijalankan secara adil dan bertanggung jawab. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam mengelola serta mengembangkan sumber daya guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Allah berfirman dalam Q.S. 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 amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.³

Ayat tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan amanah yang menuntut tanggung jawab moral dan profesional, khususnya dalam merancang dan melaksanakan strategi pengembangan sumber daya guru secara adil, terencana, dan berkelanjutan.

Masalah pengembangan SDM guru sering kali disebabkan oleh kurang optimalnya manajemen sekolah, terutama dalam hal strategi kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan potensi tenaga pendidik. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan

³Kementrian agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Qur'an, 2019)

keberhasilan sekolah. Berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, disebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki lima dimensi kompetensi utama, yaitu: kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial. Kompetensi manajerial menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan guru sebagai tenaga pendidik profesional.⁴

Dilihat dalam praktiknya, tidak semua kepala sekolah mampu menerapkan manajemen strategi yang efektif dalam pengembangan SDM guru. Banyak sekolah yang masih menghadapi kendala seperti rendahnya motivasi guru, kurangnya pelatihan berkelanjutan, keterbatasan fasilitas, serta lemahnya sistem pembinaan dan evaluasi kinerja guru.⁵ Oleh karena itu, dibutuhkan strategi manajerial yang tepat agar guru dapat berkembang secara profesional dan berkontribusi maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Di SMA Negeri 3 Sidrap sebagai salah satu sekolah menengah atas negeri di Kabupaten Sidenreng Rappang juga memiliki tantangan yang serupa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kepala sekolah di SMA Negeri 3 Sidrap telah menerapkan strategi pengembangan guru melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sejalan dengan teori manajemen strategi Fred R. David.⁶ Teori ini

⁴I Made Salin, et al., “Analisis Diskrepansi Pelaksanaan Kompetensi Kepala Sekolah Berbasis Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Di Lingkungan Sekolah Dasar Seraya Timur, Kecamatan Karangasem,” *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 5, no. 1 (2021).

⁵Jonny Feri et al., “Peran Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 1 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu,” *Edu Society: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4, no. 2 (2023).

⁶Feri Riski Dinata and Ali Kuswadi, “Manajemen Pendidikan Kepala Sekolah Dalam Mengaplikasikan Visi Dan Misi Di SMK Negeri 1 Pakuan Ratu,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)* 1, no. 1 (2022).

menjelaskan bahwa manajemen strategi merupakan seni dan ilmu dalam merumuskan (*formulation*), mengimplementasikan (*implementation*), dan mengevaluasi (*evaluation*) keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Teori ini menekankan pentingnya kemampuan kepala sekolah dalam menganalisis kebutuhan guru, merancang program pelatihan, serta menilai hasil penerapan strategi untuk memastikan peningkatan kompetensi berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengimplementasikan strategi melalui perencanaan program pengembangan guru, pelaksanaan pelatihan dan kegiatan MGMP, serta evaluasi kinerja secara rutin. Strategi ini berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Namun demikian, masih terdapat kendala berupa keterbatasan fasilitas dan dukungan eksternal. Meski begitu, kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan visioner terbukti mampu memotivasi guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan profesionalismenya.

Adapun novelty dari penelitian ini terletak pada penerapan teori Fred R. David dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan umum. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan guru tidak hanya bergantung pada pelatihan formal, tetapi pada kepemimpinan strategis kepala sekolah yang mampu menyesuaikan strategi dengan kebutuhan nyata sekolah dan tuntutan Kurikulum Merdeka.

Dari kondisi tersebut menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat menentukan dalam mengarahkan dan menggerakkan seluruh potensi yang ada di sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu menerapkan manajemen strategi yang efektif dimulai dari perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*implementation*), hingga

evaluasi (*evaluation*) untuk mengoptimalkan pengembangan SDM guru. Manajemen strategi yang baik mencakup kemampuan kepala sekolah dalam menyusun visi dan misi sekolah yang realistis, merancang program pelatihan guru, membangun budaya kerja yang kondusif, serta melakukan supervisi akademik dan non-akademik secara berkelanjutan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, dan manajemen strategi kepala sekolah berperan penting dalam mewujudkan hal tersebut. Permasalahan yang terjadi di SMA Negeri 3 Sidrap menjadi alasan kuat bagi peneliti untuk meneliti lebih dalam mengenai bagaimana manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan SDM guru, faktor-faktor yang mendukung dan menghambatnya, serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kualitas guru di sekolah tersebut.

Pemilihan fokus penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan penting. Pertama, peran kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang harus mampu merancang kebijakan serta tindakan nyata untuk meningkatkan kualitas guru. Kedua, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Negeri 3 Sidrap masih membutuhkan berbagai perbaikan dan inovasi agar mutu pembelajaran dapat berkembang sesuai tuntutan zaman. Ketiga, kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara akademik maupun praktis bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui penerapan manajemen strategi yang tepat. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut mengenai

manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru di SMA Negeri 3 Sidrap serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kualitas guru di sekolah tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan Sumber Daya guru di SMA Negeri 3 Sidrap?
2. Apa saja Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan strategi tersebut?
3. Bagaimana Dampak strategi kepala sekolah terhadap pengembangan strategi Sumber daya Guru di SMAN 3 Sidrap?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui implementasi manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya guru di SMA Negeri 3 Sidrap.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya guru di SMA Negeri 3 Sidrap.
3. Untuk menganalisis dampak strategi kepala sekolah terhadap pengembangan sumber daya guru, khususnya terhadap kualitas dan kinerja guru di SMA Negeri 3 Sidrap.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu dan praktik manajemen pendidikan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) guru melalui strategi kepemimpinan kepala sekolah.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, terutama dalam hal:

- a. Memperkaya referensi teoritis mengenai penerapan manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM guru.
- b. Memberikan perspektif baru dalam kajian manajemen pendidikan berbasis sekolah (*school based management*), khususnya pada konteks implementasi strategi pengembangan guru di tingkat sekolah menengah atas.
- c. Memperkuat temuan sebelumnya terkait hubungan antara kepemimpinan strategis kepala sekolah dan peningkatan kompetensi guru, serta relevansinya dalam menghadapi dinamika pendidikan seperti Kurikulum Merdeka.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak terkait, di antaranya:

- a. Bagi Kepala Sekolah: Sebagai bahan evaluasi dan refleksi terhadap strategi manajerial yang telah diterapkan dalam mengembangkan SDM guru, serta sebagai acuan dalam menyusun perencanaan strategis yang lebih efektif dan kontekstual sesuai dengan karakteristik sekolah.
- b. Bagi Guru: Mendorong guru untuk lebih proaktif dan terbuka terhadap upaya pengembangan diri, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya kolaborasi dengan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pedagogik.

- c. Bagi Pengawas dan Dinas Pendidikan: Menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan program pelatihan yang mendukung pengembangan SDM guru, serta memperkuat peran pembinaan dan supervisi pendidikan yang selaras dengan strategi kepala sekolah di lapangan.
- d. Bagi Sekolah lain: Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai studi perbandingan atau *best practice* dalam menerapkan pola manajemen strategi kepala sekolah dalam konteks yang serupa, terutama di sekolah dengan tantangan dan karakteristik SDM guru yang beragam.
- e. Bagi Peneliti Selanjutnya: Memberikan landasan empiris dan memperluas ruang lingkup penelitian dalam kajian strategi pengembangan SDM guru melalui pendekatan kepemimpinan strategis, serta membuka peluang eksplorasi topik lanjutan, seperti evaluasi dampak kebijakan strategis terhadap hasil belajar siswa.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Kajian penelitian terdahulu menjadi acuan penting untuk memperkuat landasan teoretis sekaligus menunjukkan posisi penelitian ini di antara penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai strategi kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru, serta tantangan implementasi kurikulum dalam konteks pendidikan menengah.⁷

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Ramadani dengan judul Manajemen Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik di SMA Negeri 10 Pinrang. Tujuan penelitian untuk mengetahui kebijakan kepala sekolah, kekuatan SDM sekolah, serta prestasi non akademik di SMA Negeri 10 Pinrang. Metode penelitian yang digunakan berupa kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa 1) Kebijakan Kepala Sekolah SMAN 10 Pinrang berhasil meningkatkan prestasi non-akademik peserta didik melalui program ekstrakurikuler dan kompetisi. Dukungan dari kepala sekolah dan *stakeholder* sekolah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk perkembangan sosial, emosional, dan keterampilan hidup siswa. 2) Pengelolaan SDM yang efektif di SMAN 10 Pinrang memainkan peran kunci

⁷Firmadani, "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 28, no. 2 (2021).

dalam meningkatkan prestasi non-akademik peserta didik. Kepala sekolah mengembangkan potensi tenaga pendidik dan kependidikan serta memfasilitasi program ekstrakurikuler yang beragam. Kolaborasi erat antara guru, staf administrasi, dan kepala sekolah menciptakan lingkungan belajar dinamis yang mendukung prestasi siswa. Strategi pengelolaan sumber daya yang efisien dan pengembangan kemitraan juga mendukung program non-akademik secara berkelanjutan. 3) Prestasi non-akademik peserta didik, seperti seni tari dan olahraga, memperkaya pengalaman sosial dan membangun karakter. Kegiatan ekstrakurikuler yang didukung oleh sekolah tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan bersemangat, memenuhi kebutuhan pengembangan diri peserta didik secara holistik.⁸ Untuk persamaan yaitu keduanya meneliti mengenai strategi kepala sekolah dalam konteks manajemen pendidikan, dengan fokus pada bagaimana kepala sekolah mengelola dan menerapkan strategi manajerial di sekolah, sedangkan perbedaannya yaitu berada pada subjek dan orientasi pengembangannya. Pada penelitian Sri Rahayu meneliti tentang strategi kepala sekolah pada aspek hasil (output) pendidikan, yaitu prestasi siswa, sedangkan penelitian yang saya lakukan berfokus pada proses manajerial kepala sekolah dalam mengembangkan SDM internal (guru) yang menjadi fondasi utama bagi tercapainya mutu pendidikan yang berkelanjutan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sarah Lailatil Fadla, Rizki Akmalia, Reihan Kamila Hasri, Eliza Putri, Heni Sovia Br Situmorang dengan judul pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru. Tujuan untuk mengkaji

⁸Sri Rahayu Ramdhani, "Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik Di SMAN 10 Pinrang," *Ayan* 15, no. 1 (2024).

pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru pada sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sebagai informasi data penelitian ini, peneliti mengambil beberapa sumber informasi dari Kepala Sekolah di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan yaitu dengan melakukan perencanaan program peningkatan kompetensi kepribadian guru, melaksanakan program peningkatan kompetensi kepribadian guru dan mengevaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan. Peningkatan kompetensi kepribadian guru ini dilakukan dikarenakan guru merupakan suri teladan bagi peserta didiknya, maka dari itu guru harus memiliki kepribadian yang baik sebagai pendidik. Dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan, kepala sekolah menerapkan nilai-nilai Islami yang bersumber pada Al-Qur'an dan sunnah.⁹ Persamaanya yaitu pada penelitian ini sama-sama membahas peran kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia guru dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik manajerial kepala sekolah. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini fokus pada spesifik dan religius, yaitu pada peningkatan kompetensi kepribadian guru di sekolah dasar berbasis Islam.

⁹Yudhie Suchyadi et al., "Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Sd ,," 01, no. September (2019).

Sedangkan penelitian yang saya lakukan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia guru secara menyeluruh, mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan pola manajemen strategi kepala sekolah yang terencana, sistematis dan peningkatan kompetensi guru di sekolah menengah atas.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Ifan Fahmi dengan judul *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber daya Manusia di Pendidikan Diniyah Formal*. Tujuan untuk mengkaji manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di pendidikan formal Uiyafathululum diwék, jombang. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi peran kepala sekolah dalam mengelola SDM, serta strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan staf. Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran yang signifikan sebagai educator, manajer, leader, motivator, dan innovator dalam mengembangkan SDM. Strategi yang diterapkan, seperti pelatihan berkala, studi banding, dan analisis SWOT, berhasil meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf, serta memperkuat reputasi lembaga. Namun, terdapat hambatan berupa kurangnya komunikasi, tantangan dalam pembelajaran bagi peserta didik muda, dan keterbatasan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengembangan SDM, perlu perbaikan dalam komunikasi internal, pendekatan pembelajaran yang lebih intensif, dan peningkatan fasilitas.¹⁰ Persamaanya yaitu

¹⁰Moh. Ifan Fahmi, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pendidikan Diniyah Formal Uiyafathul Uloom Diwék, Jombang," *As-Syifa: Journal of Islamic Studies and History* 4, no. 1 (2024).

penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian di Pendidikan Diniyah Formal Ulya Fathul Ulum Diwek, Jombang, karena keduanya sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Kedua penelitian ini melihat bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar proses pendidikan berjalan lebih baik. Selain itu, keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu metode penelitian yang menggali data secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memahami bagaimana kepala sekolah mengelola pengembangan SDM di lingkungan sekolah masing-masing. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian ini lebih praktis dan keagamaan serta fokus pada pembinaan guru di sekolah Islam. Sedangkan penelitian yang saya lakukan membahas tentang strategis yang menyeluruh dan fokus pada pengembangan guru di sekolah umum.

4. Penelitian yang di lakukan Issue, March Judul Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang). Tujuan Penelitian ini untuk bertujuan mendeskripsikan pola atau bentuk manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menggunakan metode pengumpulan dan analisis data yang mengacu pada kaedah-kaedah penelitian kualitatif yang dikembangkan oleh Bogdan dan Biklen (1982). Prosedur pemilihan narasumber ditentukan berdasarkan pertimbangan keterlibatannya dalam Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam

Meningkatkan Kinerja Guru, khususnya di SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang. Pola Manajemen kepala sekolah SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah manajemen terbuka dan terkondisi. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sebagai dasar untuk bertindak. Sedangkan faktor pendukung lebih bersifat pada faktor mental serta faktor tanggung jawab moral sebagai guru, sedangkan faktor penghambatnya masih di temukan dikinerja guru yang belum optimal.¹¹ Untuk Persamaanya adalah Kedua penelitian sama-sama membahas peran kepala sekolah dalam mengelola guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif dan menekankan pentingnya manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan guru agar kinerjanya lebih baik. Sedangkan perbedaanya yaitu Sedangkan penelitian di SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Deli Serdang berfokus pada pola manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah pesantren. Sedangkan pada penelitian yang saya lakukan berfokus pada strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (guru) secara menyeluruh, mencakup peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru di SMA Negeri 3 Sidrap.

5. Penelitian yang dilakukan Anjas Baik Putra, Inom Nasution, Yahfizham Yahfizham Judul Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas

¹¹Rajeti Busni, "Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang)," *Education Achievement: Journal of Science and Research* 3, no. 8.5.2017 (2022).

sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Madani Aceh Tenggara. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan staf sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi, serta observasi langsung untuk memahami dinamika sekolah. Dokumentasi seperti rencana kerja, laporan evaluasi, dan catatan rapat juga dianalisis untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Madani Aceh Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara menerapkan manajemen yang efektif dengan perencanaan matang, menetapkan tujuan jelas, dan program pengembangan relevan. Kepala sekolah melibatkan tenaga pendidik dan staf dalam pelatihan, workshop, dan seminar, serta memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan terus-menerus. Partisipasi aktif dalam kegiatan seperti MGMP dan diklat juga didorong untuk memperkuat kerjasama antar guru. Evaluasi berkala dilakukan untuk menilai efektivitas program dan mengidentifikasi perbaikan. Secara keseluruhan, manajemen strategis dan partisipatif ini menciptakan lingkungan pendidikan kondusif, meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, serta meningkatkan prestasi siswa dan reputasi

sekolah.¹² Untuk persamaanya adalah Kedua penelitian sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (guru) untuk meningkatkan mutu pendidikan. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif dan menekankan pentingnya perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi dalam manajemen kepala sekolah agar pengembangan guru berjalan efektif. Sedangkan perbedaanya yaitu penelitian di SMP IT Madani Aceh Tenggara berfokus pada manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM tenaga pendidik dan staf, dengan menekankan kegiatan seperti pelatihan, workshop, dan evaluasi berkelanjutan. Sedangkan pada penelitian yang saya lakukan berfokus pada pola manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan SDM guru di SMA Negeri 3 Sidrap, dengan tujuan meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru secara menyeluruh.

Tabel 2.1 Tinjauan Relevan

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Oleh Sri Rahayu Ramadani dengan judul Manajemen Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Non	Keduanya meneliti mengenai strategi kepala sekolah dalam konteks manajemen pendidikan, dengan fokus pada bagaimana kepala sekolah	Berada pada subjek dan orientasi pengembangannya. Pada penelitian Sri Rahayu meneliti tentang strategi kepala sekolah pada aspek hasil (output) pendidikan, yaitu prestasi siswa, sedangkan peneltian yang saya

¹²Anjas Baik Putra, et al., “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani,” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 10, no. 1 (2024).

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Akademik Peserta Didik di SMA Negeri 10 Pinrang.	mengelola dan menerapkan strategi manajerial di sekolah.	fokus pada proses manajerial kepala sekolah dalam mengembangkan SDM internal (guru) yang menjadi fondasi utama bagi tercapainya mutu pendidikan yang berkelanjutan.
2.	Penelitian yang dilakukan oleh Sarah Lailati, Fadla, Rizki Akmalia, Reihan Kamila Hasri, Eliza Putri, Heni Sovia Br Situmorang dengan judul pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru.	Persamaannya yaitu pada penelitian ini sama-sama membahas peran kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia guru dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman mendalam	Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini fokus pada spesifik dan religius, yaitu pada peningkatan kompetensi kepribadian guru di sekolah dasar berbasis Islam. Sedangkan penelitian yang saya lakukan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia guru secara menyeluruh, mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		mengenai praktik manajerial kepala sekolah.	
3.	Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Ifan Fahmi dengan judul Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber daya Manusia di Pendidikan Diniyah Formal.	Persamaanya yaitu penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian di Pendidikan Diniyah Formal Ulya Fathul Ulum Diwek, Jombang, karena keduanya sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Kedua penelitian ini melihat bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas	Sedangkan perbedaanya yaitu pada penelitian ini lebih praktis dan keagamaan serta fokus pada pembinaan guru di sekolah Islam. Sedangkan penelitian yang saya lakukan membahas tentang strategis yang menyeluruh dan fokus pada pengembangan guru di sekolah umum.

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		tenaga pendidik agar proses pendidikan berjalan lebih baik. Selain itu, keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu metode penelitian yang menggali data secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memahami bagaimana kepala sekolah mengelola pengembangan SDM di lingkungan sekolah masing-masing.	
4.	Penelitian yang dilakukan Issue, March Judul Pola Manajemen Kepala Sekolah	Untuk Persamaanya adalah Kedua penelitian sama-sama membahas peran kepala sekolah dalam	Sedangkan perbedaanya yaitu Sedangkan penelitian di SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Deli Serdang berfokus pada pola manajemen kepala

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang)	mengelola guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif dan menekankan pentingnya manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan guru agar kinerjanya lebih baik.	sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah pesantren. Sedangkan pada penelitian yang saya lakukan berfokus pada strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (guru) secara menyeluruh, mencakup peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru di SMA Negeri 3 Sidrap.
5.	Penelitian yang dilakukan Anjas Baik Putra, Inom Nasution, Yahfizham Yahfizham Judul Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan	Untuk persamaanya adalah Kedua penelitian sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (guru) untuk meningkatkan mutu	Sedangkan perbedaanya yaitu penelitian di SMP IT Madani Aceh Tenggara berfokus pada manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM tenaga pendidik dan staf, dengan menekankan kegiatan seperti pelatihan, workshop, dan evaluasi berkelanjutan. Sedangkan pada penelitian yang

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani.	pendidikan. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif dan menekankan pentingnya perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi dalam manajemen kepala sekolah agar pengembangan guru berjalan efektif.	saya lakukan berfokus pada pola manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan SDM guru di SMA Negeri 3 Sidrap, dengan tujuan meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru secara menyeluruh.

Dari hasil lima penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi kepala sekolah terbukti sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas guru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah mampu merencanakan program dengan baik, melaksanakan kegiatan pengembangan guru seperti pelatihan dan supervisi, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan, maka kompetensi guru akan meningkat, baik dalam cara mengajar, kemampuan profesional, maupun sikap dan kepribadiannya. Namun demikian, keberhasilan strategi tersebut juga bergantung pada beberapa faktor, seperti motivasi guru, dukungan fasilitas sekolah, kerjasama antar warga sekolah, serta komitmen kepala sekolah itu sendiri. Dalam praktiknya masih ditemukan kendala seperti kurangnya pelatihan, fasilitas yang belum memadai, dan sebagian guru yang kurang aktif mengembangkan

diri. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk melihat bagaimana manajemen strategi kepala sekolah diterapkan secara nyata dalam mengembangkan sumber daya manusia guru di SMA Negeri 3 Sidrap, serta bagaimana faktor pendukung, hambatan, dan dampaknya terhadap kualitas guru di sekolah tersebut.

B. Landasan Teori

1. Konsep Manajemen Strategi

Manajemen merupakan suatu elemen yang sangat penting dalam kehidupan organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, maupun lembaga sosial. Setiap kegiatan yang terencana dengan baik pasti memerlukan manajemen agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.¹³

Implementasi strategi kemudian menjadi tahap yang paling krusial karena di sinilah rencana strategis dijalankan. Proses ini mencakup pengorganisasian sumber daya, pembentukan struktur organisasi yang mendukung, serta komunikasi kebijakan kepada seluruh anggota. Setelah strategi dijalankan, dilakukan evaluasi dan pengendalian untuk menilai apakah strategi tersebut efektif atau perlu disesuaikan dengan perubahan situasi.¹⁴

Manajemen strategi merupakan konsep penting dalam dunia organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Menurut Fred R. David, manajemen strategi adalah seni

¹³Stephen P Robbins and Mary Coulter, *Management*, ed. 14 (Boston: Pearson Education, 2018).

¹⁴James Sadeghifar et al., "Strategic Planning, Implementation, and Evaluation: A Literature Review," *Journal of Health Management and Informatics* 1, no. 1 (2014).

dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Sementara itu, Menurut Wheelen dan Hunger dalam bukunya *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability* menyatakan bahwa:

Strategic management is the set of decisions and actions that result in the formulation and implementation of plans designed to achieve an organization's objectives.¹⁵

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa manajemen strategi merupakan suatu proses pengambilan keputusan dan tindakan yang terencana untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Manajemen strategi tidak hanya berfokus pada perumusan rencana, tetapi juga pada implementasi strategi yang melibatkan seluruh sumber daya organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen strategi berperan penting dalam mengarahkan kebijakan dan program sekolah agar selaras dengan visi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan

Dalam konteks pendidikan, manajemen strategi diartikan sebagai upaya kepala sekolah dalam merancang langkah-langkah strategis untuk meningkatkan mutu sekolah, khususnya dalam mengembangkan potensi dan profesionalisme guru. Dengan demikian, manajemen strategi kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada administrasi, tetapi juga pada pengambilan keputusan strategis yang berdampak langsung pada kualitas sumber daya manusia di sekolah.¹⁶

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi kepala sekolah adalah proses sistematis yang meliputi

¹⁵ Thomas L. Wheelen and J. David Hunger, *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability* (Boston: Pearson Education, 2018)

¹⁶Yusril Amri and Suwandi, "Manajemen Strategik Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru," *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2023).

perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi sekolah melalui optimalisasi sumber daya, terutama guru.

Secara umum, teori manajemen strategi oleh Fred R. David proses manajemen strategi terdiri atas tiga tahap utama, yaitu perumusan strategi (*strategy formulation*), implementasi strategi (*strategy implementation*), dan evaluasi strategi (*strategy evaluation*). Tahap pertama, perumusan strategi, mencakup pengembangan visi dan misi organisasi, analisis lingkungan internal dan eksternal, serta penetapan tujuan strategis. Dalam tahap ini, alat analisis seperti SWOT Analysis dan PESTEL Analysis sering digunakan untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi organisasi.¹⁷

Menurut Siagian, tujuan utama manajemen strategi adalah untuk memberikan arah bagi organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis.¹⁸ Dalam konteks sekolah, penerapan manajemen strategi memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- 1) Menentukan arah dan tujuan lembaga pendidikan agar seluruh kegiatan selaras dengan visi dan misi sekolah.
- 2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya, khususnya sumber daya manusia (guru).
- 3) Meningkatkan daya saing sekolah, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.
- 4) Menjamin keberlanjutan dan inovasi sekolah dalam menghadapi perubahan kebijakan dan kebutuhan pendidikan.

¹⁷Fred R David, *Strategic Management: Concepts and Cases*, ed. 13th (Prentice Hall, 2011).

¹⁸Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

a. Fungsi manajemen dalam strategi kepala sekolah meliputi:

- 1) Sebagai alat perencanaan jangka panjang untuk mencapai mutu pendidikan.
- 2) Sebagai pedoman pengambilan keputusan berbasis analisis internal dan eksternal sekolah.
- 3) Sebagai alat pengendalian dan evaluasi dalam proses peningkatan kinerja sekolah.

b. Tahapan manajemen strategi

Menurut Fred R. David, proses manajemen strategi terdiri dari tiga tahap utama yang saling berkaitan,¹⁹ yaitu:

a) Perumusan Strategi (Strategy Formulation)

Tahap ini mencakup kegiatan penyusunan visi, misi, tujuan, dan strategi lembaga. Kepala sekolah melakukan analisis lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan) serta eksternal (peluang dan ancaman) melalui pendekatan SWOT. Dari analisis ini, kepala sekolah menetapkan kebijakan dan program prioritas yang relevan dengan kebutuhan guru dan sekolah.

b) Implementasi Strategi (Strategy Implementation)

Tahap ini merupakan proses penerapan strategi dalam bentuk program nyata. Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pengembangan SDM seperti pelatihan guru, workshop, supervisi akademik, dan pembinaan kinerja. Implementasi yang baik membutuhkan dukungan komunikasi, motivasi, serta pengelolaan sumber daya secara efektif.

¹⁹Fred R David and Forest R David, *Strategic Management: Concepts and Cases*, ed. 16 (Boston: Pearson Education, 2017).

c) Evaluasi dan Pengendalian Strategi (*Strategy Evaluation and Control*)

Tahap ini dilakukan untuk menilai sejauh mana strategi yang diterapkan telah mencapai hasil yang diharapkan. Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program, menilai kinerja guru, dan melakukan penyesuaian strategi bila diperlukan. Evaluasi ini memastikan strategi tetap relevan dengan kebutuhan sekolah.

Penerapan manajemen strategi dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah perlu memperhatikan beberapa prinsip berikut:

- 1) Berorientasi pada mutu pendidikan seluruh strategi harus mendukung peningkatan kualitas guru dan hasil belajar siswa.
- 2) Partisipatif dan kolaboratif kepala sekolah melibatkan guru, staf, dan komite sekolah dalam proses perencanaan dan pelaksanaan.
- 3) Adaptif dan inovatif strategi harus menyesuaikan perubahan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan pendidikan.
- 4) Konsistensi dan keberlanjutan strategi dijalankan secara konsisten, tidak hanya bersifat sementara atau formalitas.

c. Faktor-faktor penghambat dan pendukung

- 1) Faktor internal (motivasi, kemampuan kepala sekolah, kebijakan sekolah).
- 2) Faktor eksternal (dukungan dari dinas pendidikan, kondisi sosial, sarana prasarana)

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan seluruh potensi yang ada di sekolah. Menurut Mulyasa, kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk

memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.²⁰

Sebagai pemimpin strategis, kepala sekolah berperan penting dalam mengarahkan, mengoordinasikan, serta mengawasi seluruh kegiatan di sekolah agar sejalan dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi utama, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kelima kompetensi ini diperlukan untuk menjalankan fungsi kepala sekolah sebagai perancang kebijakan, pengambil keputusan, dan pembina sumber daya manusia (guru dan staf) dalam mencapai tujuan pendidikan.²¹

Dalam konteks manajemen strategi, kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama yang menentukan arah kebijakan dan program sekolah. Ia harus mampu melakukan perencanaan strategis, melaksanakan strategi secara efektif, serta melakukan evaluasi terhadap setiap kegiatan yang dilakukan.²² Menurut Burhanudin, kepala sekolah sebagai manajer harus mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya pendidikan, baik manusia maupun non-manusia, untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Artinya, keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan mutu

²⁰E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017),.

²¹Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia, “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah” (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2007),

²²S Shalehah, “Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa (SMP Al-Hidayah Medan Tembung),” *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2019).

guru dan peserta didik sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolahnya.²³

Selain itu, kepala sekolah berperan sebagai motivator yang memberikan dorongan dan semangat kepada guru agar dapat bekerja dengan profesional. Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan keteladanan, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri guru. Seorang kepala sekolah harus mampu membangun komunikasi yang baik, mendukung inovasi pembelajaran, serta memberikan penghargaan bagi guru berprestasi. Dengan demikian, peran kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru di sekolah.²⁴

Kepala sekolah juga berperan sebagai supervisor akademik yang bertugas membina dan mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Melalui kegiatan supervisi, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kelemahan dan kebutuhan guru, memberikan umpan balik, serta membantu mereka dalam meningkatkan profesionalismenya. Menegaskan bahwa supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah merupakan bentuk bimbingan profesional yang bertujuan meningkatkan mutu guru agar lebih efektif dalam mengajar dan mengelola kelas.²⁵

Dengan demikian, kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah yang

²³Burhanudin, et al., “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Tsamrotul Fuad Pematang,” *Jurnal Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, no. 4 (2023).

²⁴Muliana, “Kontribusi Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Kerja Guru,” *Jurnal Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2020).

²⁵M Anshori, “Supervisi Kepala Sekolah,” *Al-Idaroh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019).

memiliki kompetensi, visi, dan kemampuan manajerial yang baik akan mampu membawa perubahan positif bagi lembaganya. Ia tidak hanya menjadi simbol kepemimpinan formal, tetapi juga menjadi inspirator dan inovator dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Dalam penelitian ini, kepala sekolah diposisikan sebagai aktor strategis yang berperan langsung dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 3 Sidrap.

3. Pengembangan SDM

Menurut Sutrisno dan Edwin, pengembangan SDM adalah suatu usaha yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan.²⁶ Sementara itu, Mondy menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat tumbuh seiring dengan perkembangan organisasi.²⁷ Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno yang menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah kegiatan berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas manusia dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM adalah proses terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi individu agar mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

²⁶Edwin Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016).

²⁷Raymond W Mondy and Joseph J Martocchio, *Human Resource Management*, ed. 15th (Pearson, 2016).

Pengembangan ini tidak hanya mencakup peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga aspek mental, moral, dan profesionalitas kerja.²⁸

Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Melalui program pengembangan SDM, organisasi berupaya meningkatkan produktivitas, kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi, serta menyiapkan calon pemimpin masa depan melalui program kaderisasi atau *succession planning*. Selain itu, pengembangan SDM juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.²⁹

Adapun Menurut Swanson dan Holton dalam bukunya *Foundations of Human Resource Development* menyatakan bahwa:

Human resource development is a process of developing and unleashing human expertise through organization development and personnel training and development.³⁰

Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian individu melalui pelatihan dan pengembangan organisasi. Pengembangan SDM bertujuan untuk mengoptimalkan potensi manusia agar mampu berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan,

²⁸S P Irawan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan: Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan Dan Kompetensi Dalam Organisasi," 2024.

²⁹P D Dewi and Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019).

³⁰ Richard A. Swanson and Elwood F. Holton III, *Foundations of Human Resource Development* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2009)

pengembangan SDM menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Keberhasilan pengembangan SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, antara lain kebutuhan organisasi dan individu, kualitas instruktur pelatihan, dukungan dari manajemen puncak, serta ketersediaan anggaran dan fasilitas. Selain itu, motivasi dan kesiapan karyawan juga menjadi faktor kunci keberhasilan program pengembangan. Tanpa adanya kemauan belajar dari karyawan, program yang dirancang dengan baik sekalipun tidak akan memberikan hasil yang maksimal.³¹

Pengembangan SDM memberikan banyak manfaat, baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, pengembangan SDM dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, memperkuat budaya organisasi, serta mempersiapkan kader pemimpin masa depan. Sedangkan bagi karyawan, pengembangan SDM memberikan kesempatan untuk mengasah kemampuan, meningkatkan peluang promosi, memperluas wawasan, dan menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja. Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi investasi jangka panjang yang sangat penting bagi kemajuan organisasi.

4. Guru

Guru merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

³¹Irawan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan: Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan Dan Kompetensi Dalam Organisasi."

pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah. Artinya, guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentuk karakter dan kepribadian peserta didik agar memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual.³²

Menurut Sardiman, peran guru tidak terbatas pada penyampaian ilmu, tetapi juga mencakup fungsi sebagai fasilitator, motivator, pembimbing, dan penginspirasi bagi peserta didik. Guru diharapkan mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan sehingga siswa terdorong untuk mengembangkan potensi dirinya. Dengan demikian, keberhasilan suatu proses pendidikan sangat bergantung pada kemampuan dan dedikasi guru dalam melaksanakan perannya di kelas maupun di lingkungan sekolah.³³

Selain itu, guru merupakan unsur utama dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan. pengembangan SDM guru adalah proses peningkatan kemampuan kerja melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan, serta pembinaan agar guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Kepala sekolah dalam hal ini memiliki tanggung jawab strategis untuk menciptakan sistem pembinaan yang berkesinambungan, menyediakan peluang pengembangan karier, serta menumbuhkan motivasi guru agar terus meningkatkan kompetensinya.³⁴

Guru juga memiliki peran sosial yang penting di masyarakat sebagai teladan moral dan agen perubahan. Seorang guru tidak hanya bertugas di ruang kelas, tetapi juga berkontribusi dalam membangun karakter bangsa. Oleh karena itu, guru harus

³²Selva S Oktoria, "Peran Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia," *Al-Hikmah: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam* 7, no. 1 (2023).

³³A M Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Press, 2014).

³⁴Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

memiliki integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap profesinya.³⁵ Menurut Suyanto dan Jihad guru yang profesional akan menjadi kekuatan utama dalam meningkatkan mutu pendidikan karena mereka berperan langsung dalam membentuk kualitas peserta didik.³⁶

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa guru adalah figur sentral dalam dunia pendidikan yang menentukan keberhasilan pembelajaran dan mutu lulusan. Profesionalisme guru tidak dapat terwujud tanpa dukungan sistem pengelolaan yang baik dari kepala sekolah sebagai pemimpin strategis. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia guru melalui manajemen strategi kepala sekolah merupakan langkah penting untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu di SMA Negeri 3 Sidrap.

5. Peningkatan Sumber Daya Guru

Peningkatan sumber daya guru merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme guru agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. pengembangan sumber daya manusia adalah proses belajar yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu dalam pekerjaannya. Dalam konteks pendidikan, peningkatan SDM guru tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, tetapi juga pada pembentukan sikap profesional, komitmen, serta tanggung jawab moral sebagai pendidik. Guru yang berkualitas merupakan aset

³⁵Nurul Prihatini, et sl., “Guru Sebagai Teladan: Membentuk Karakter Disiplin Peserta Didik Melalui Budaya Pembiasaan Di Sekolah,” *Karimah Tauhid* 3, no. 1 (2023).

³⁶M Suyanto and A Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global* (Jakarta: Erlangga, 2013).

penting bagi sekolah karena mereka menjadi ujung tombak dalam mewujudkan pembelajaran yang bermutu.³⁷

Menurut Firmadani, peningkatan SDM guru bertujuan agar guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan kurikulum. Kegiatan peningkatan SDM guru dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, *workshop*, program pendidikan berkelanjutan, serta kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Semua kegiatan tersebut merupakan sarana bagi guru untuk memperluas wawasan, mengasah kemampuan pedagogik, dan memperkuat profesionalisme. Dengan adanya peningkatan SDM, diharapkan guru mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, teknologi pembelajaran, dan kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks.³⁸

Selain melalui pelatihan formal, peningkatan SDM guru juga dapat dilakukan melalui pembinaan dan supervisi kepala sekolah. Menurut Mulyasa (2017), kepala sekolah memiliki peran penting dalam membimbing dan memotivasi guru agar terus mengembangkan diri. Melalui kegiatan supervisi akademik, kepala sekolah dapat menilai kinerja guru, memberikan umpan balik, serta membantu mereka mengatasi kendala dalam proses pembelajaran. Supervisi yang dilakukan secara rutin dan bersifat konstruktif akan mendorong guru untuk memperbaiki kualitas pengajaran dan meningkatkan tanggung jawab profesionalnya.³⁹

³⁷Nurhasni Maulidiya and Sita Ratnaningsih, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik," *Jurnal Tadbir Muwahhid: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 8, no. 2 (2023).

³⁸Firmadani, "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas."

³⁹Erni Agustina Suwartini, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan," *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Studi Pendidikan Sekolah Dasar* 3, no. 2 (2017).

Menurut Linda Darling-Hammond dalam karyanya *Teacher Quality and Student Achievement* menyatakan bahwa:

Teacher quality is the most important school-related factor influencing student achievement.⁴⁰

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kualitas guru merupakan faktor paling menentukan dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya guru melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional menjadi kebutuhan utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan SDM guru juga erat kaitannya dengan motivasi dan kesejahteraan kerja. Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi tinggi. Guru yang mendapatkan perhatian, penghargaan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, guru yang kurang diperhatikan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan sistem penghargaan yang adil agar motivasi guru tetap terjaga.⁴¹ Di era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi saat ini, peningkatan SDM guru menjadi keharusan yang tidak bisa diabaikan. Guru harus mampu menguasai teknologi pembelajaran, berpikir kritis, serta berinovasi dalam menciptakan metode pembelajaran yang menarik. guru profesional adalah mereka yang

⁴⁰ Linda Darling Hammond, *Teacher Quality and Student Achievement* (Washington, DC: National Commission on Teaching and America's Future, 2000)

⁴¹Kali S Kulla, "Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Di Kabupaten Sumba Barat," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017).

mampu mengintegrasikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan nilai-nilai moral dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan SDM guru harus diarahkan tidak hanya pada aspek kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan karakter dan etika profesi.⁴²

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan sumber daya manusia guru merupakan bagian penting dari proses pengelolaan pendidikan yang berorientasi pada mutu. Kepala sekolah sebagai pemimpin strategis memiliki peran sentral dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program peningkatan SDM guru. Melalui manajemen strategi yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan guru dapat berkembang menjadi tenaga pendidik yang profesional, inovatif, dan berintegritas tinggi, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 3 Sidrap.

C. Kerangka Konseptual

Agar penelitian ini memperoleh titik temu dan tidak menimbulkan multi tafsir dalam mengkaji manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru di SMAN 3 Sidrap, maka konsep-konsep berikut perlu dijelaskan:

1. Manajemen Strategi Kepala Sekolah

Manajemen strategi kepala sekolah merupakan serangkaian proses sistematis yang dilakukan kepala sekolah untuk mengembangkan sumber daya guru melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi. Dalam konteks SMAN 3

⁴²Hariyani Prasetyaningtyas et al., "Profesionalisme Guru Dalam Integrasi Teknologi: Pilar Penguatan Mutu Pendidikan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Nasional," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 3, no. 4 (2025).

Sidrap, manajemen strategi diwujudkan melalui beberapa langkah utama, antara lain:

- a) Perencanaan Strategis, yaitu merumuskan visi dan tujuan pengembangan guru, menganalisis kebutuhan kompetensi guru, serta merancang program peningkatan profesionalisme seperti pelatihan, *workshop*, MGMP, dan pembinaan.
- b) Implementasi Strategi, yaitu menjalankan program pengembangan melalui supervisi akademik, pembinaan kedisiplinan, penggunaan teknologi pembelajaran, pendampingan guru, penguatan motivasi, dan penyediaan fasilitas pendukung belajar mengajar.
- c) Evaluasi dan Pengendalian, yaitu memonitor kinerja guru, mengevaluasi hasil supervisi, melakukan refleksi program, serta menetapkan tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas pengajaran secara berkelanjutan.

Melalui penerapan manajemen strategi tersebut, kepala sekolah berperan sebagai perancang kebijakan, pemimpin pembelajaran, sekaligus penggerak utama dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

2. Pengembangan Sumber Daya Guru

Pengembangan sumber daya guru adalah proses peningkatan kemampuan, kompetensi, dan profesionalitas guru agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan sesuai tuntutan pendidikan. Di SMAN 3 Sidrap, pengembangan SDM guru mencakup empat aspek kompetensi utama, yaitu:

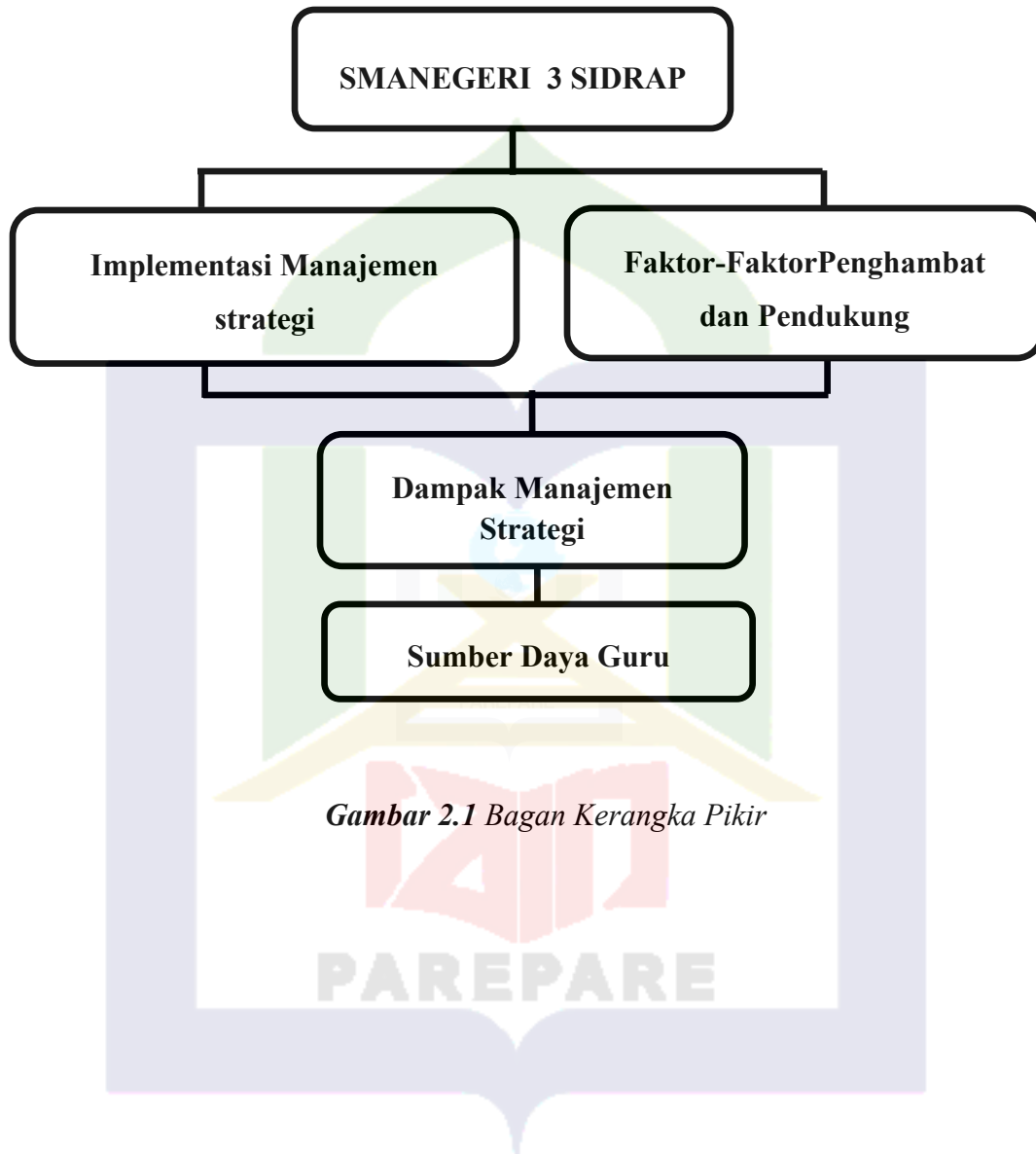
- a) Kompetensi Pedagogik, terkait kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang berkualitas.
- b) Kompetensi Profesional, berupa penguasaan materi pelajaran, keterampilan mengajar, dan peningkatan keilmuan melalui berbagai pelatihan.

- c) Kompetensi Sosial, mencakup komunikasi efektif, kemampuan berkolaborasi, serta sikap kooperatif dalam lingkungan sekolah.
- d) Kompetensi Kepribadian, seperti integritas, kedisiplinan, keteladanan, dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Pengembangan SDM guru menjadi keluaran penting dari pelaksanaan strategi kepala sekolah dan berdampak langsung pada mutu pendidikan di sekolah. Strategi yang tepat akan menghasilkan guru yang kompeten, profesional, dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan Kurikulum Merdeka serta perkembangan dunia pendidikan.



D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru di SMA Negeri 3 Sidrap. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena kepemimpinan secara alamiah berdasarkan pengalaman nyata para informan tanpa manipulasi variabel. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga validitas hasil penelitian, dilakukan triangulasi sumber dan metode, sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dipilih penulis yaitu SMAN 3 Sidrap, Jl. Negara Poros Pare-Sengkang, Desa Salo Mallori, Kecamatan Dua Pitue, Kabupaten Sidenreng Rappang, Provinsi Sulawesi Selatan. Kode posnya adalah 91681.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 1 (satu) bulan setelah seminar proposal. Penelitian ini difokuskan pada manajemen strategi kepala sekolah dalam

mengembangkan sumber daya guru. Hasil penelitian diharapkan dapat mengidentifikasi praktik-praktik baik yang dapat direplikasi dan tantangan yang dihadapi selama proses mengembangkan sumber daya guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat sekolah maupun daerah.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang membutuhkan dalam bentuk informasi komentar, pendapat atau kalimat bukan berbentuk angka. Data kualitatif diterima dari berbagai macam teknik pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁴³

2. Sumber Data

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari informasi atau subjek secara langsung. Di mana dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari objek yang diteliti (Narasumber yakni Kepala sekolah, Wakasek Kurikulum, tata usaha, dan Guru SMAN 3 Sidrap (guru mata pelajaran) data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di lokasi penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan atau laporan suatu lembaga. Data ini diperoleh dari studi-studi sebelumnya seperti buku, jurnal, artikel, dokumen, dan sebagainya. media internet dan lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian, yang bisa digunakan sebagai sumber data tambahan untuk memperkuat data utama pada saat melakukan wawancara dengan narasumber, observasi.

⁴³Moh. Miftachul Choiri Umar Sidiq, "Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan,".

D. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung fenomena atau aktivitas yang terjadi di lapangan. Dalam pendekatan kualitatif, observasi tidak hanya mencatat apa yang terlihat, tetapi juga berusaha memahami makna di balik tindakan atau interaksi yang diamati.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan secara langsung di lingkungan SMAN 3 Sidrap untuk melihat bagaimana manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru. Teknik ini membantu peneliti menangkap data empiris yang tidak selalu dapat diungkapkan melalui wawancara, dan hasilnya dicatat dalam bentuk catatan lapangan yang nantinya dianalisis secara mendalam.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan informan untuk menggali informasi, pandangan, dan pengalaman dari sudut pandang mereka. Dalam pendekatan kualitatif, wawancara bersifat mendalam dan fleksibel, memungkinkan peneliti untuk menjelajahi topik secara luas dan kontekstual.⁴⁴

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan beberapa narasumber seperti Bapak kepala sekolah, Wakasek Kurikulum, dan Ibu bagian

⁴⁴Agus Lestari Yudo Handoko, "Metode Penelitian Kualitatif," 2023.

Tata Usaha, serta beberapa guru pengampuh mata pelajaran. Wawancara bersifat semi terstruktur, sehingga peneliti memiliki pedoman pertanyaan tetapi tetap terbuka untuk mengeksplorasi jawaban informan secara alami. Melalui wawancara, peneliti dapat memperoleh pemahaman tentang bagaimana mengembangkan sumber daya guru diimplementasikan, apa saja tantangannya, serta bagaimana dampaknya terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Hasil wawancara direkam dan di transkrip untuk dianalisis secara tematik.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk memperoleh data pendukung terkait manajemen strategi kepala sekolah terhadap pengembangan sumber daya guru di SMAN 3 Sidrap. Dokumen yang dianalisis meliputi visi dan misi sekolah, rencana kerja sekolah, program pengembangan profesional guru, serta dokumentasi kegiatan pelatihan dan pengembangan guru. Data dokumentasi tersebut digunakan untuk menelusuri perencanaan dan pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru secara sistematis dan berkelanjutan.

Data dokumentasi berfungsi sebagai sumber data sekunder yang melengkapi data primer hasil wawancara dan observasi. Melalui dokumentasi, peneliti dapat mengonfirmasi kesesuaian antara kebijakan yang dirumuskan oleh kepala sekolah dengan praktik pengembangan sumber daya guru yang dilaksanakan di SMAN 3 Sidrap. Selain itu, dokumentasi dimanfaatkan sebagai alat triangulasi data untuk meningkatkan keabsahan temuan penelitian, sehingga hasil penelitian mengenai manajemen strategi kepala sekolah terhadap

pengembangan sumber daya guru memiliki validitas dan kekuatan analisis yang lebih komprehensif

E. Uji Keabsahan Data

Uji Keabsahan data dalam penelitian ini mengacu pada tingkat kecocokan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan kondisi nyata yang terjadi pada objek penelitian, yakni pelaksanaan program manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru. Data dianggap sah apabila sesuai dengan fakta di lapangan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk memastikan hal tersebut, peneliti perlu menerapkan teknik pemeriksaan data yang didasarkan pada beberapa kriteria utama dalam penelitian kualitatif. Empat kriteria yang digunakan meliputi keterpercayaan (credibility), keteralihan (transferability), kebergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability). Keempatnya menjadi acuan penting dalam membuktikan dan menguji validitas serta keandalan data yang diperoleh selama proses penelitian.

Peneliti dalam kaitannya dengan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data. Triangulasi merupakan metode pengecekan data dengan memanfaatkan informasi atau sumber lain di luar data utama sebagai bahan pembandingan. Moleong yang dikutip oleh Kusumastuti, triangulasi adalah suatu teknik verifikasi yang menggunakan berbagai sumber untuk memastikan keakuratan informasi. Dalam penelitian ini, teknik tersebut diterapkan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait implementasi program Sekolah Penggerak. Tujuannya adalah agar temuan yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi yang sesungguhnya dan mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang peningkatan kualitas pendidikan di SMAN 3 Sidrap.

Dalam memenuhi keabsahan data penelitian ini calon peneliti menggunakan dua teknik triangulasi untuk mendapatkan informasi yaitu sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru. Tujuannya adalah untuk mengecek konsistensi informasi dari masing-masing narasumber, sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih akurat dan menyeluruh mengenai pelaksanaan program dalam mengembangkan sumber daya guru.

2. Triangulasi metode

Triangulasi metode dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Ketiga data tersebut dianalisis untuk melihat kesesuaian dan memastikan kebenarannya. Dengan demikian, peneliti dapat menarik kesimpulan yang lebih akurat mengenai pelaksanaan dalam mengembangkan sumber daya guru.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan selama proses pengumpulan data dan setelah semua data terkumpul. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data melalui proses data reduction, display, dan conclusion drawing/verification mengacu pada model Miles dan Huberman. Tahapan analisis meliputi:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penyederhanaan, pemilihan, dan pemfokusan data mentah yang diperoleh dari lapangan agar menjadi informasi yang bermakna. Miles dan Huberman, menyatakan bahwa reduksi data merupakan bagian awal dari analisis data kualitatif yang berlangsung secara terus-menerus selama penelitian. Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan terhadap berbagai informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai pelaksanaan Sekolah SMAN 3 Sidrap. Peneliti memilah data yang relevan dengan fokus penelitian, seperti peran kepala sekolah, strategi pengajaran guru, dan hasil belajar siswa. Data yang tidak sesuai atau tidak mendukung tujuan penelitian disisihkan. Proses ini membantu peneliti untuk lebih fokus pada informasi penting yang menjelaskan bagaimana manajemen strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah langkah dalam analisis data kualitatif untuk menampilkan data secara sistematis sehingga memudahkan peneliti dalam memahami informasi yang terkumpul. Penyajian dapat berbentuk narasi, tabel, grafik, atau matriks. Setelah melalui proses reduksi, data disajikan dalam bentuk naratif deskriptif yang terstruktur. Secara sistematis peneliti dapat melihat hubungan antar temuan serta memahami pola-pola yang muncul di lapangan. Penyajian ini menjadi dasar penting sebelum masuk ke tahap penarikan kesimpulan, karena memungkinkan peneliti untuk melakukan interpretasi yang mendalam terhadap data.

3. Kesimpulan

Kesimpulan adalah proses membuat interpretasi awal terhadap data yang telah dianalisis, sementara verification merupakan proses pengecekan kembali terhadap

kesimpulan tersebut agar didukung oleh data yang sah dan logis. Pada tahap ini, peneliti mulai menyusun kesimpulan berdasarkan keseluruhan data yang telah direduksi dan disajikan sebelumnya.⁴⁵ Dalam konteks penelitian ini, kesimpulan difokuskan pada sejauh mana program Sekolah. Proses verifikasi dilakukan dengan mengecek kembali data lapangan, mencocokkan antar sumber, serta memastikan bahwa kesimpulan yang dibuat benar-benar mencerminkan kenyataan. Dengan demikian, hasil penelitian menjadi valid dan dapat dipertanggungjawabkan.



⁴⁵Dilla Maznah Hijeriah., et al., “Metodologi Penelitian,” *Jambi: PT.Sonpedia Publishing Indonesia*, 2024.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan para informan serta sumber-sumber terkait lainnya, penulis mampu melakukan analisis terhadap manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya Guru di SMAN 3 Sidrap, meliputi implementasi manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya Guru, faktor-faktor penghambat dan pendukung, serta dampak manajemen strategi kepala sekolah.

1. Implementasi manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan Sumber Daya guru di SMA Negeri 3 Sidrap

Implementasi manajemen strategi kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru sebagai ujung tombak proses pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Di SMA Negeri 3 Sidrap, implementasi manajemen strategi kepala sekolah diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru agar selaras dengan tuntutan pendidikan abad ke-21.

Secara umum, proses manajemen strategi terdiri atas tiga tahap utama, yaitu; perumusan strategi (*strategy formulation*), implementasi strategi (*strategy implementation*), dan evaluasi strategi (*strategy evaluation*).

a. Perumusan Strategi (Strategy Formulation)

Pada tahap perumusan strategi, kepala sekolah SMA Negeri 3 Sidrap melakukan pemetaan kebutuhan pengembangan guru melalui analisis kompetensi dan evaluasi kinerja. Perencanaan ini disusun berdasarkan visi dan misi sekolah serta mengacu pada kebijakan pendidikan nasional. Strategi yang dirumuskan mencakup program pelatihan, workshop, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta penguatan budaya belajar guru di lingkungan sekolah. Perencanaan yang sistematis ini menunjukkan penerapan prinsip manajemen strategis yang berorientasi pada tujuan jangka panjang.

Pada tahap ini, kepala sekolah SMA Negeri 3 Sidrap, Bapak Drs. Najamuddin, menjelaskan bahwa proses perumusan strategi dilakukan dengan pemetaan kebutuhan pengembangan guru, yang disusun berdasarkan visi dan misi sekolah serta kebijakan pendidikan nasional. Beliau menyatakan:

Strategi yang saya gunakan sebagai kepala sekolah dalam menjalankan pengembangan sumber daya guru di SMAN 3 Sidrap ini dengan beberapa bentuk strategi. Pertama, kita harus membagi beberapa tugas. SMAN 3 Sidrap merupakan sekolah yang lumayan besar yang tentu membutuhkan strategi-strategi yang mampu mengembangkan kualitas guru, yakni dengan melibatkan wakil kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi siswa dan pengelolaan kurikulum.⁴⁶

Lebih lanjut, bapak Drs. Najamuddin menambahkan bahwa program perumusan strategi disusun dengan melibatkan seluruh komponen sekolah melalui pertemuan dan analisis kebutuhan guru:

Terkait program maupun kegiatan yang menjadi prioritas utama dalam pengembangan sumber daya guru di SMAN 3 Sidrap ini yakni yang pertama, guru diberikan kebebasan personal dalam mengembangkan

⁴⁶ Bapak Drs. Najamuddin, wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

dirinya, misalnya diskusi MGMP, serta mengikuti diklat-diklat baik offline maupun online.⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMAN 3 Sidrap dalam pemetaan kebutuhan pengembangan guru melalui analisis kompetensi dan evaluasi kerja. Dimana kepala sekolah merumuskan strategi dengan mengacu pada visi dan misi sekolah serta kebijakan pendidikan, strategi yang dirumuskan mencakup program pelatihan, diklat, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan penguatan budaya belajar guru di lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsi perencanaan strategis.

b. Implementasi strategi (*strategy implementation*)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di SMA Negeri 3 Sidrap, implementasi strategi pengembangan profesional guru dilakukan secara terencana, sistematis, dan kolaboratif di bawah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pengarah dan fasilitator, sementara pelaksanaan teknis melibatkan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru senior, serta tim pengembang sekolah.

Implementasi strategi terlihat melalui berbagai program nyata yang dijalankan secara berkesinambungan. Kepala sekolah mengoptimalkan program pengembangan profesional guru dengan mendorong partisipasi aktif dalam pelatihan internal dan eksternal, seperti pelatihan pembelajaran mendalam, coding, KKA (Kegiatan Kelompok Akademik), dan kecerdasan *Activital*. Hasil dari pelatihan di luar sekolah disebarluaskan kembali di tingkat sekolah melalui

⁴⁷ Bapak Drs. Najamuddin, wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

kegiatan diseminasi, sehingga seluruh guru dapat memperoleh manfaat dari pengalaman tersebut.

Selain itu, bentuk implementasi strategi juga tampak pada supervisi akademik yang dilakukan secara berkala. Di mana Supervisi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai bentuk pembinaan, pendampingan, dan umpan balik konstruktif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Pendekatan supervisi bersifat partisipatif, di mana guru dilibatkan secara aktif dalam proses refleksi dan pengambilan keputusan terkait peningkatan kompetensi.

Hasil wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Hasnawati, M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, menunjukkan bahwa pelaksanaan program disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan riil guru dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional. Beliau menyampaikan:

Program yang ditetapkan maupun yang dirancang pada bidang kurikulum dalam peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional guru dilaksanakan melalui beberapa pelatihan, seperti pelatihan pembelajaran mendalam, pembelajaran coding, KKA, dan kecerdasan Activital. Kami mengikutkan beberapa guru pada tingkat kabupaten, kemudian hasilnya diseminasi di sekolah.⁴⁸

Selain aspek pelatihan, sekolah juga berinovasi dalam digitalisasi sistem pembelajaran dan administrasi sebagai bagian dari strategi implementasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan efektivitas dalam pengawasan proses pembelajaran. Menurut Ibu Hasnawati:

Kami juga sudah membuat absensi digital untuk guru dan siswa agar kepala sekolah tidak perlu lagi keliling untuk melakukan pengawasan di setiap

⁴⁸Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Hasnawati, Wakasek Kurikulum, 2025

kelas. Sistem ini membantu efisiensi waktu dan transparansi kegiatan pembelajaran.⁴⁹

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi pengembangan guru di SMA Negeri 3 Sidrap berjalan secara kolaboratif, adaptif, dan inovatif. Kepala sekolah berhasil membangun budaya kerja yang partisipatif dengan melibatkan seluruh komponen sekolah. Proses implementasi tidak hanya fokus pada instruksi, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap peningkatan mutu pendidikan..

c. Evaluasi strategi (*strategy evaluation*)

Tahap evaluasi strategi, dilakukan melalui penilaian kinerja guru, refleksi program, serta tindak lanjut hasil supervisi. Kepala sekolah mengevaluasi sejauh mana program pengembangan sumber daya guru berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Hasil evaluasi tersebut kemudian dijadikan dasar untuk perbaikan dan penyempurnaan strategi pada periode berikutnya.

Evaluasi strategi dilakukan melalui penilaian kinerja guru, refleksi program, serta tindak lanjut hasil supervisi. Kepala sekolah dan wakasek kurikulum melakukan evaluasi bersama untuk menilai efektivitas pelaksanaan program dan menentukan langkah perbaikan. Menurut kepala sekolah:

Peningkatan yang paling nyata terlihat selama penerapan strategi dilakukan, yakni kekompakan dan kedisiplinan guru meningkat. Dulu masih sering terlambat mengajar, tapi setelah dilakukan coaching dan nasehat, muncul kesadaran pentingnya peningkatan kompetensi.⁵⁰

⁴⁹ Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Hasnawati, Wakasek Kurikulum, 2025

⁵⁰ Bapak Drs. Najamuddin, Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

Hal serupa disampaikan oleh wakasek kurikulum, yang menegaskan bahwa evaluasi dilakukan secara berkala:

Setiap kali ada program yang belum terselesaikan di tahun berjalan, dilakukan revisi. Tim kurikulum yang beranggotakan sembilan orang bertanggung jawab dalam merancang dan mengevaluasi program seperti TKA, SPMI, dan Sumatif.⁵¹

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen strategi kepala sekolah di SMA Negeri 3 Sidrap berjalan efektif dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi serta profesionalisme guru. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin strategis yang mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan guru secara berkelanjutan dengan melibatkan seluruh unsur sekolah. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana prasarana dan adaptasi terhadap teknologi, strategi yang diterapkan telah menumbuhkan semangat kolaboratif, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat budaya belajar guru. Secara keseluruhan, penerapan manajemen strategi kepala sekolah terbukti menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan di sekolah.

2. Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Pelaksanaan Manajemen Strategi Kepala Sekolah

Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan strategi kepala sekolah diidentifikasi berdasarkan hasil wawancara dan data angket.

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung utama adalah komitmen kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru yang tinggi, serta dukungan kebijakan sekolah dan dinas

⁵¹ Ibu Dra. Hj. Hasnawati, Wawancara dengan Wakasek Kurikulum, 2025

pendidikan. Kepala sekolah menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis:

Faktor internal yang mendukung keberhasilan sekolah dalam meningkatkan pengembangan guru ialah kekompakan, rasa saling menghargai, serta memberikan rasa nyaman kepada guru tanpa tekanan.⁵²

Berdasarkan pernyataan yang diberikan Bapak Kepala Sekolah SMAN 3 Sidrap menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung keberhasilan pengembangan guru ialah adanya kekompakan yang dimiliki setiap tenaga pendidik yang saling menghargai serta memberikan rasa nyaman kepada guru tanpa memberikan tekanan yang dapat membuat guru merasa tertekan dalam budaya kerja.

b. Faktor Penghambat

Hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan fasilitas teknologi, beban kerja tinggi, dan adaptasi digital. Kepala sekolah pun mengakui kendala tersebut, sebagaimana diungkapkan:

Kendala yang dihadapi oleh guru biasanya sarana dan prasarannya yang masih belum sepenuhnya memenuhi keinginan guru, seperti pengadaan LCD yang belum lengkap, serta adaptasi guru terhadap teknologi yang masih perlu ditingkatkan.⁵³

Ibu Hasnawati juga mengungkapkan bahwa kendala waktu sering muncul menjelang akhir semester:

Dan adapun Hambatan lainnya yang sering dihadapi biasanya waktu, terutama saat melakukan finalisasi aprof dan sumatif yang hampir bersamaan. Hal ini membuat daya tahan tubuh guru menurun karena dikejar waktu input data.⁵⁴

⁵² Bapak Drs. Najamuddin, wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

⁵³ Bapak Drs. Najamuddin, Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

⁵⁴ Ibu Dra. Hj. Hasnawati, Wawancara dengan Wakasek Kurikulum, 2025

Berdasarkan hasil wawancara dengan kedua informan menyatakan bahwa pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam pengembangan guru didukung oleh komitmen kepemimpinan yang kuat, motivasi tinggi dari para guru, serta dukungan kebijakan sekolah dan dinas pendidikan yang menciptakan lingkungan kerja harmonis dan saling menghargai. Faktor-faktor internal seperti kekompakan dan kenyamanan kerja turut memperkuat efektivitas strategi tersebut. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan fasilitas teknologi, beban kerja yang tinggi, serta kendala waktu terutama menjelang akhir semester, yang berdampak pada menurunnya daya tahan dan efektivitas kerja guru. Hambatan tersebut, meskipun masih ditemui, dapat diatasi melalui kerja sama antar guru dan dukungan dari kepala sekolah yang senantiasa memberikan solusi praktis dan motivasi kerja.

3. Dampak manajemen strategi kepala sekolah terhadap pengembangan Sumber daya Guru di SMAN 3 Sidrap

Manajemen strategi kepala sekolah memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 3 Sidrap. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan menyatakan bahwa program pengembangan guru meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru.

Kepala sekolah menegaskan bahwa hasil dari strategi ini terlihat jelas pada prestasi sekolah:

Dampak peningkatan guru dalam prestasi belajar sangat meningkat, dilihat dari pencapaian siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler maupun lomba di tingkat provinsi, seperti olimpiade.⁵⁵

⁵⁵ Bapak Drs. Najamuddin, wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

Selain itu, dari hasil wawancara tambahan guru, diperoleh pernyataan yang menggambarkan perubahan nyata:

Kami merasa kepala sekolah memberikan perhatian besar terhadap pengembangan profesionalisme guru. Walaupun sarana belum sepenuhnya lengkap, kami tetap diberi ruang untuk terus belajar dan berinovasi.⁵⁶

Pelatihan dan kegiatan MGMP sangat membantu kami memahami metode pembelajaran baru berbasis proyek. Kolaborasi antar guru juga semakin meningkat.⁵⁷

Kepala sekolah selalu memberikan solusi dan dukungan, terutama saat kami menghadapi kendala teknis. Semangat kerja kami meningkat, begitu pula hasil belajar siswa.⁵⁸

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi kepala sekolah di SMA Negeri 3 Sidrap memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru dalam berbagai aspek, baik pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Penerapan strategi pengembangan yang terarah dan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran serta prestasi sekolah, yang tercermin dari keberhasilan siswa dalam berbagai kegiatan akademik dan ekstrakurikuler. Meskipun sarana prasarana belum sepenuhnya memadai, dukungan, perhatian, dan kesempatan yang diberikan kepala sekolah mendorong guru untuk terus belajar, berinovasi, serta memperkuat kolaborasi melalui kegiatan seperti pelatihan dan MGMP. Dengan demikian, kepemimpinan strategis kepala sekolah terbukti menjadi faktor utama dalam mewujudkan peningkatan mutu guru dan hasil belajar peserta didik.

⁵⁶Ibu Herni, Wawancara dengan Guru di SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

⁵⁷Ibu Suarni, Wawancara dengan Guru di SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

⁵⁸Ibu Sumarni, Wawancara dengan Guru di SMA Negeri 3 Sidrap, 2025

B. Pembahasan

1. Implementasi Manajemen Strategi Kepala Sekolah terhadap Pengembangan Sumber Daya Guru di SMAN 3 Sidrap

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan manajemen strategi dilakukan melalui tiga tahapan utama: perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Kepala sekolah menyusun visi dan misi pengembangan guru yang berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Strategi tersebut dirumuskan melalui analisis kebutuhan guru dan hasil evaluasi supervisi tahunan. Dalam implementasi manajemen strategi kepala sekolah menetapkan tiga tahapan utama:

a Perumusan Strategi

Perumusan strategi manajemen kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya Guru di SMAN 3 Sidrap dalam pemetaan kebutuhan pengembangan guru melalui analisis kompetensi dan evaluasi kerja. Dimana kepala sekolah merumuskan strategi dengan mengacu pada visi dan misi sekolah serta kebijakan pendidikan, strategi yang dirumuskan mencakup program pelatihan, diklat, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan penguatan budaya belajar guru di lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsi perencanaan strategis.

Pada proses perumusan tersebut dilakukan dengan untuk meningkatkan kemampuan pedagogik guru. Hasil temuan ini juga relevan dengan teori George R. Terry, yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan proses dasar dalam manajemen yang mencakup penetapan tujuan, penentuan langkah-langkah yang harus dilakukan, serta pengambilan keputusan yang didasarkan pada partisipasi dan

koordinasi antar unsur organisasi.⁵⁹ Dengan demikian, keterlibatan guru dan pimpinan sekolah dalam tahap perencanaan mencerminkan penerapan fungsi manajerial yang efektif, di mana kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan tunggal, tetapi juga sebagai fasilitator yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap program sekolah.

Penelitian ini relevan dengan penelitian Fatimah dan Maisu, yang meneliti implementasi manajemen George R. Terry di lembaga pendidikan Islam. Mereka menemukan bahwa fungsi perencanaan yang melibatkan guru dan tim kurikulum secara aktif mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan kurikulum dan menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan program sekolah.⁶⁰

Untuk itu dalam perumusan strategi dilakukan kepala sekolah tidak hanya mencerminkan penerapan teori Mintzberg tentang strategi kolaboratif, tetapi juga memperkuat prinsip manajerial George R. Terry bahwa fungsi perencanaan yang baik harus didasarkan pada koordinasi, partisipasi, dan kesepakatan bersama sebagai fondasi manajemen yang efektif.

b Implementasi Strategi

Implementasi strategi manajemen kepala sekolah terhadap pengembangan sumber daya Guru di SMAN 3 Sidrap dilaksanakan dengan proses penerapan strategi dalam bentuk program nyata. Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pengembangan SDM seperti pelatihan guru, workshop, supervisi akademik, dan

⁵⁹ George R. Terry & Stephen G. Franklin. *Principles of Management*. 1972.

⁶⁰ M. Fatimah & M.A. Maisu. *Implementasi Manajemen George R. Terry dalam Kurikulum Pembelajaran di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Bilal Bin Rabah. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2025.

pembinaan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari temuan penelitian di lapangan dimana Bapak Kepala sekolah menyatakan bahwa dalam proses implementasi strategi tersebut sekolah menerapkan beberapa program seperti Implementasi strategi terlihat melalui berbagai program nyata yang dijalankan secara berkesinambungan. Kepala sekolah mengoptimalkan program pengembangan profesional guru dengan mendorong partisipasi aktif dalam pelatihan internal dan eksternal, seperti pelatihan pembelajaran mendalam, coding, KKA (Kegiatan Kelompok Akademik), dan kecerdasan *Activitital*. Hasil dari pelatihan di luar sekolah disebarluaskan kembali di tingkat sekolah melalui kegiatan diseminasi, sehingga seluruh guru dapat memperoleh manfaat dari pengalaman tersebut.

Penelitian ini relevan dengan teori implementasi strategi, dimana Mintzberg memperkenalkan konsep *strategy as practice*, bahwa implementasi strategi tidak sekadar mengikuti rencana formal, tetapi juga berkembang melalui tindakan dan inisiatif kolektif anggota organisasi. Dalam pendidikan, hal ini terlihat dari inovasi dan adaptasi guru dalam melaksanakan kebijakan sekolah.⁶¹

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Jauhari menyoroti bagaimana penerapan manajemen strategis mampu meningkatkan kinerja lembaga pendidikan melalui integrasi antara perencanaan, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa strategi yang diimplementasikan dengan melibatkan guru dan staf secara partisipatif mampu meningkatkan kinerja akademik dan efisiensi lembaga.⁶²

⁶¹ Mintzberg, H. *The Rise and Fall of Strategic Planning: Reconceiving Roles for Planning, Plans, Planners*. New York: Free Press. (1994).

⁶² M. Jauhari. *Implementation of Strategic Management to Improve the Performance of Educational Institutions*. *At-Tasyrih Journal*, 2025.

c Evaluasi Strategi

Dalam Evaluasi strategi manajemen kepala sekolah terhadap pengembangan sumber daya Guru di SMAN 3 Sidrap dilakukan secara berkala melalui rapat guru dan forum MGMP sekolah. evaluasi tersebut melalui penilaian kinerja guru, refleksi program, serta tindak lanjut hasil supervisi. Kepala sekolah mengevaluasi sejauh mana program pengembangan sumber daya guru berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Hasil evaluasi tersebut kemudian dijadikan dasar untuk perbaikan dan penyempurnaan strategi pada periode berikutnya.

Kepala sekolah menggunakan hasil observasi, penilaian kinerja guru (PKG), serta refleksi bersama untuk menilai efektivitas program yang telah dijalankan. Evaluasi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi sarana pembinaan profesional berkelanjutan.

Pendekatan ini sejalan dengan model manajemen strategis Wheelen dan Hunger, yang menekankan pentingnya pengendalian (control) sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam organisasi pendidikan.⁶³

Dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen strategi kepala sekolah di SMA Negeri 3 Sidrap berjalan efektif dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi serta profesionalisme guru. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin strategis yang mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan guru secara berkelanjutan dengan melibatkan seluruh unsur sekolah. Meskipun masih terdapat kendala seperti

⁶³ Adiatma, Tini, et al., *Manajemen strategik: Konsep, model, dan transformasi manajemen untuk organisasi modern*. Star Digital Publishing, 2025.

keterbatasan sarana prasarana dan adaptasi terhadap teknologi, strategi yang diterapkan telah menumbuhkan semangat kolaboratif, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat budaya belajar guru. Secara keseluruhan, penerapan manajemen strategi kepala sekolah terbukti menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan di sekolah.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Manajemen Strategi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan analisis dokumen sekolah, pelaksanaan manajemen strategi di SMAN 3 Sidrap menunjukkan kombinasi antara faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi efektivitas strategi kepala sekolah dalam mencapai tujuan pengembangan sekolah.

a Faktor Pendukung

Pertama, komitmen kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor dominan yang mendorong keberhasilan strategi. Kepala sekolah menunjukkan visi jangka panjang dan konsistensi dalam memotivasi guru untuk berinovasi melalui pendekatan partisipatif.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins & Coulter yang menegaskan bahwa efektivitas implementasi strategi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif yang mampu membangun komunikasi terbuka, kepercayaan, dan rasa tanggung jawab bersama dalam organisasi.⁶⁴

Kedua, dukungan guru dan staf sekolah menjadi penguat internal dalam penerapan strategi. Kesadaran profesionalisme guru tercermin dari keaktifan mereka dalam kegiatan pelatihan dan MGMP internal.

⁶⁴ Robbins, S.P. & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

Dalam konteks teori manajemen strategis, hal ini mencerminkan konsep *shared commitment* sebagaimana dijelaskan oleh Kaplan & Norton dalam *Balanced Scorecard*, di mana keberhasilan strategi ditentukan oleh keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.⁶⁵

Ketiga, dukungan eksternal dari Dinas Pendidikan dan MGMP Kabupaten Sidrap juga memperkuat keberhasilan strategi kepala sekolah. Dukungan berupa pelatihan rutin dan kebijakan pembinaan guru menumbuhkan lingkungan belajar kolaboratif yang mempercepat difusi inovasi pendidikan. Temuan ini menguatkan pandangan Mintzberg tentang *strategi kolaboratif*, di mana strategi yang berhasil adalah hasil orkestrasi ide dan tindakan kolektif dari berbagai aktor pendidikan.⁶⁶

Dari keberhasilan pelaksanaan strategi kepala sekolah di SMAN 3 Sidrap tidak hanya bersumber dari kapasitas kepemimpinan, tetapi juga sinergi antara faktor internal (komitmen, kompetensi, dan kolaborasi guru) serta faktor eksternal (dukungan kebijakan dan sumber daya pendidikan).

Namun demikian, pelaksanaan strategi tidak terlepas dari faktor penghambat. Hasil wawancara menunjukkan beberapa kendala utama, antara lain keterbatasan fasilitas pendukung pembelajaran digital, anggaran pelatihan guru yang terbatas, serta sebagian kecil guru yang kurang proaktif dalam mengembangkan diri. Selain itu, masih terdapat kesenjangan kemampuan antara guru senior dan guru muda dalam menguasai teknologi pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah perlu didukung dengan peningkatan kapasitas sarana-prasarana dan budaya belajar mandiri. Menurut teori Siagian,

⁶⁵ Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business Press.

⁶⁶ Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Free Press.

hambatan struktural dan kultural seperti ini harus diatasi dengan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi solusi.

b Faktor penghambat

Faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas implementasi strategi. Pertama, keterbatasan fasilitas pembelajaran digital menjadi tantangan utama dalam mengoptimalkan program transformasi pembelajaran berbasis teknologi.

Kedua, anggaran pelatihan guru yang terbatas menghambat keberlanjutan program pengembangan profesional. Ketiga, disparitas kompetensi antara guru senior dan guru muda menimbulkan kesenjangan dalam adaptasi terhadap inovasi pembelajaran digital.

Kendala-kendala ini menggambarkan adanya hambatan struktural dan kultural sebagaimana dijelaskan oleh Siagian, bahwa pelaksanaan strategi sering kali terhambat oleh faktor internal organisasi seperti kurangnya fasilitas, resistensi terhadap perubahan, dan lemahnya budaya belajar adaptif.⁶⁷

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan adaptif yang berorientasi pada solusi yakni dengan mengembangkan pelatihan berjenjang, pemanfaatan kolaborasi antar-guru, serta mengoptimalkan sumber daya lokal untuk menutup keterbatasan sarana.

Sejalan dengan temuan teori yang memperkuat pandangan Hrebiniak bahwa keberhasilan implementasi strategi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk mengelola hambatan internal melalui koordinasi lintas level,

⁶⁷ Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.

komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.⁶⁸

Secara keseluruhan, faktor pendukung dan penghambat di SMAN 3 Sidrap menunjukkan bahwa keberhasilan strategi kepala sekolah bersifat multidimensional dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif, sinergi internal-eksternal, serta kemampuan adaptasi terhadap kendala struktural dan kultural. Pendekatan sintesis ini menunjukkan keterpaduan antara teori Robbins & Coulter, Mintzberg, Kaplan & Norton dan Siagian, yang bersama-sama menjelaskan bagaimana kepala sekolah berperan sebagai *strategic implementer* dan *change agent* dalam meningkatkan efektivitas manajemen sekolah.

3. Dampak Manajemen Strategi Kepala Sekolah terhadap Pengembangan Sumber Daya Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala sekolah di SMAN 3 Sidrap berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Peningkatan ini tampak dari kemampuan guru dalam menyusun perangkat ajar yang lebih sistematis, Strategi berkelanjutan melalui pelatihan dan kolaborasi, serta mengimplementasikan metode inovatif yang berpusat pada peserta didik.

- a. Peningkatan kemampuan guru dalam menyusun perangkat ajar yang lebih sistematis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala sekolah di SMAN 3 Sidrap berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kemampuan guru dalam

⁶⁸ Hrebiniak, L.G. (2006). *Making Strategy Work: Leading Effective Execution and Change*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

menyusun perangkat ajar secara sistematis. Kepala sekolah berperan aktif melalui strategi supervisi akademik, pelatihan penyusunan RPP berbasis kurikulum merdeka, dan pembinaan profesional berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh A. Qodir, yang menegaskan bahwa manajemen strategis berbasis riset pembelajaran berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui perencanaan instruksional yang sistematis dan berorientasi pada hasil belajar peserta didik.⁶⁹ Pendapat serupa dikemukakan oleh S. Palah, I. Wasliman, dan S. Sauri, yang menemukan bahwa strategi kepala sekolah yang berfokus pada kualitas pendidikan memiliki dampak langsung terhadap efektivitas guru dalam menyiapkan perangkat ajar yang lebih berkualitas dan terarah.⁷⁰

b. Implementasi Strategi Berkelanjutan Melalui Pelatihan dan Kolaborasi

Temuan kedua menunjukkan bahwa pelatihan, kegiatan MGMP, dan ruang kolaborasi antar guru di SMAN 3 Sidrap menjadi bagian penting dari strategi pengembangan guru. Kegiatan tersebut membantu guru memahami metode pembelajaran baru dan meningkatkan solidaritas kerja. Kepala sekolah tidak hanya menyediakan fasilitas dan kesempatan, tetapi juga mengarahkan pelatihan agar relevan dengan kebutuhan aktual pembelajaran. Guru-guru menyatakan bahwa dukungan moral dan administratif dari kepala sekolah meningkatkan motivasi mereka untuk mencoba metode baru, terutama pembelajaran berbasis proyek. Peran kepala sekolah dalam mendorong partisipasi guru ini sesuai dengan hasil penelitian Samundeeswari

⁶⁹ A. Qodir, "Strategic Analysis of Research-Based Learning Management Strategies to Enhance Teacher Competence in Schools," *Jurnal Tirakat* 1, no. 2 (2024).

⁷⁰ S. Palah, I. Wasliman, and S. Sauri, "Principal Strategic Management in Improving the Quality of Education," *Semantics Scholar Working Paper* (2022).

dan Angayarkanni,⁷¹ yang menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan profesional guru bergantung pada dukungan kepemimpinan yang berorientasi kolaborasi. Sementara itu, hasil penelitian dari Wibowo menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan profesionalisme guru bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan sistem pelatihan yang terstruktur dan mendukung kolaborasi antar guru.⁷² Dengan kata lain, peran kepala sekolah sebagai fasilitator dalam pembelajaran guru sangat menentukan keberlanjutan pengembangan kompetensi di sekolah.

c. Implementasi metode pembelajaran inovatif yang berpusat pada peserta didik

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah di SMAN 3 Sidrap mendorong guru untuk mengimplementasikan metode pembelajaran inovatif yang berpusat pada peserta didik, seperti *project-based learning* dan *problem-based learning* atau disebut dengan pembelajaran berbasis proyek. Kepala sekolah menciptakan ekosistem pembelajaran reflektif dengan memberi ruang bagi guru untuk berkolaborasi dan bereksperimen dengan model pembelajaran aktif. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh O. C. Onwuzulike dan N. C. Uzundu, yang menyimpulkan bahwa pendidikan manajemen strategis berpengaruh positif terhadap kemampuan profesional guru dalam merancang model pembelajaran yang inovatif dan partisipatif.⁷³ Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian A. Qodir, yang menegaskan bahwa manajemen strategis berbasis riset mendorong guru untuk menjadi reflektif dan

⁷¹ Samundeeswari, D., dan R. Angayarkanni. *Teacher Professional Development: Effective Strategies and Evaluation Methods*. 2024.

⁷² Wibowo, A. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. *Jurnal Perspektif Pendidikan* 7, no. 2 (2022).

⁷³ O. C. Onwuzulike and N. C. Uzundu, "Impact of Strategic Management Education on Professional Development: A Longitudinal Study, 2024.

kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.⁷⁴

Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia menurut Mondy, yang menegaskan bahwa investasi dalam peningkatan kapasitas individu menghasilkan peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.⁷⁵ Dalam konteks ini, kepala sekolah bertindak sebagai katalisator pembelajaran berkelanjutan, menciptakan sistem yang mendorong guru untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan kebijakan maupun kebutuhan peserta didik.

Lebih lanjut, hasil observasi dan wawancara memperlihatkan adanya pergeseran budaya organisasi sekolah menuju arah yang lebih kolaboratif dan terbuka terhadap inovasi. Guru menunjukkan peningkatan motivasi, keterbukaan terhadap pembaruan metode, serta kemauan berbagi praktik baik antar sejawat.

Transformasi ini mengonfirmasi pandangan Kotter mengenai pentingnya *kepemimpinan visioner* dalam menciptakan perubahan budaya organisasi melalui komunikasi yang efektif dan pemberdayaan yang berkelanjutan. Kepala sekolah berperan tidak hanya sebagai pengambil keputusan strategis, tetapi juga sebagai *change agent* yang menumbuhkan budaya belajar di kalangan guru.

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian lapangan, perubahan ini tidak terjadi secara spontan, melainkan merupakan konsekuensi dari strategi manajerial kepala sekolah yang menekankan pada supervisi akademik, pembinaan berkelanjutan, serta penciptaan ruang refleksi bersama.

⁷⁴ A. Qodir, "Strategic Analysis of Research-Based Learning Management Strategies to Enhance Teacher Competence in Schools," *Jurnal Tirakat* 1, no. 2 (2024).

⁷⁵ Mondy, R. W., *Human Resource Management* (10th ed.). Pearson Education. (2008).

Hal ini memperkuat teori Mulyasa⁷⁶ yang menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan manajemen strategis berbasis pengembangan sumber daya manusia. Dengan kata lain, peningkatan profesionalisme guru di SMAN 3 Sidrap merupakan hasil dari strategi kepala sekolah yang mampu menyinergikan beberapa tahapan implementasi strategi yakni; perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi dalam satu kerangka pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Namun demikian, perlu diakui bahwa efektivitas strategi ini masih menghadapi keterbatasan fasilitas dan sumber daya pendukung. Meskipun demikian, melalui pendekatan kolaboratif dan komitmen kuat dari kepala sekolah, proses pengembangan guru tetap berjalan optimal. Kondisi ini menggambarkan bahwa manajemen strategis yang efektif tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya fisik, tetapi juga pada kepemimpinan yang mampu memobilisasi potensi internal organisasi pendidikan.⁷⁷

Sejalan dengan penelitian ini mempertegas bahwa manajemen strategi kepala sekolah berperan sebagai instrumen kunci dalam menciptakan ekosistem pembelajaran profesional bagi guru. Melalui pendekatan yang terarah dan partisipatif, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kompetensi individu guru, tetapi juga membangun budaya organisasi yang berorientasi pada inovasi dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

⁷⁶Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.

⁷⁷Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- 1 Implementasi manajemen strategi kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya guru di SMA Negeri 3 Sidrap dilaksanakan melalui tiga tahap utama, yaitu perumusan strategi, pelaksanaan, dan evaluasi. Kepala sekolah merancang program pengembangan guru yang mencakup pelatihan, kegiatan MGMP, serta pembinaan berkelanjutan. Strategi tersebut dijalankan dengan prinsip kolaboratif dan partisipatif, sehingga berdampak pada peningkatan profesionalisme serta komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya.
- 2 Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan strategi kepala sekolah meliputi dukungan kepala sekolah yang visioner, motivasi dan partisipasi guru, serta lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor pendukung. Adapun faktor penghambat meliputi keterbatasan fasilitas pendukung, minimnya anggaran pelatihan, serta kurangnya konsistensi sebagian guru dalam mengikuti program pengembangan kompetensi.
- 3 Dampak manajemen strategi kepala sekolah terhadap pengembangan sumber daya guru di SMA Negeri 3 Sidrap menunjukkan hasil yang signifikan dalam peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Melalui strategi yang terarah, guru menjadi lebih inovatif, disiplin, dan memiliki semangat kolaboratif dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan strategis kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan

sistem pengembangan guru yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah, disarankan untuk terus memperkuat penerapan manajemen strategi dengan meningkatkan sarana dan prasarana pendukung, terutama dalam aspek teknologi pendidikan agar program pengembangan guru dapat berjalan lebih optimal.
2. Bagi Guru, diharapkan dapat lebih aktif mengikuti berbagai pelatihan, workshop, dan kegiatan MGMP sebagai upaya peningkatan kompetensi profesional dan inovasi pembelajaran.
3. Bagi Dinas Pendidikan, perlu memberikan dukungan kebijakan dan anggaran yang memadai untuk mendukung program pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian ke sekolah lain di berbagai jenjang agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas manajemen strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

- Agus Lestari, Yudo Handoko. "Metode Penelitian Kualitatif." 2023.
- Amri, Yusril, and Suwandi. "Manajemen Strategik Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2023).
- Anshori, M. "Supervisi Kepala Sekolah." *Al-Idaroh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019).
- Artono, A, and B G M Sari. "Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial Dan Profesional Guru Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Sejarah." *Tadbir Muwahhid* 4, no. 1 (2020).
- Burhanudin, Maryanto, and Ghuftron Abdullah. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Tsamrotul Fuad Pernalang." *Jurnal Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, no. 4 (2023).
- Busni, Rajeti. "Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang)." *Education Achievement: Journal of Science and Research* 3, no. 8.5.2017 (2022).
- Darling Hammond, Linda. *Teacher Quality and Student Achievement*. Washington, DC: National Commission on Teaching and America's Future, 2000.
- David, Fred R. *Strategic Management: Concepts and Cases*. Edited by 13th. Prentice Hall, 2011.
- David, Fred R, and Forest R David. *Strategic Management: Concepts and Cases*. Edited by 16. Boston: Pearson Education, 2017.
- Dewi, P D, and Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019.
- Dinata, Feri Riski, and Ali Kuswadi. "Manajemen Pendidikan Kepala Sekolah Dalam Mengaplikasikan Visi Dan Misi Di SMK Negeri 1 Pakuan Ratu." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)* 1, no. 1 (2022).
- Fahmi, Moh. Ifan. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pendidikan Diniyah Formal Ulya Fathul Ulum Diwek, Jombang." *As-Syifa: Journal of Islamic Studies and History* 4, no. 1 (2024).

- Feri, et al., "Peran Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 1 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu." *Edu Society: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4, no. 2 (2023).
- Fikri, et al., "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah: IAIN Parepare Nusantara Press", (2023)
- Firmadani, F. "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 28, no. 2 (2021).
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Irawan, S P. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan: Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan Dan Kompetensi Dalam Organisasi," 2024.
- Kementrian agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Qur'an, 2019)
- Kulla, Kali S. "Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Di Kabupaten Sumba Barat." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017).
- Maulidiya, et al., "Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik." *Jurnal Tadbîr Muwahhid: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 8, no. 2 (2023).
- Mondy, Raymond W, and Joseph J Martocchio. *Human Resource Management*. Edited by 15th. Pearson, 2016.
- Muliana. "Kontribusi Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Kerja Guru." *Jurnal Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2020).
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Oktoaria, Selva S. "Peran Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia." *Al-Hikmah: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam* 7, no. 1 (2023).
- Prasetyaningtyas, Hariyani, et al., "Profesionalisme Guru Dalam Integrasi Teknologi: Pilar Penguatan Mutu Pendidikan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Nasional." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 3, no. 4 (2025).
- Prihatini, Nurul, et al., "Guru Sebagai Teladan: Membentuk Karakter Disiplin Peserta Didik Melalui Budaya Pembiasaan Di Sekolah." *Karimah Tauhid* 3, no. 1 (2023).

- Putra, Anjas Baik, et al., "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani." Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia 10, no. 1 (2024).
- Ramdhani, Sri Rahayu. "Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik Di SMAN 10 Pinrang." *Αγαη* 15, no. 1 (2024).
- Ramdhani, Sri Rahayu. "Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik Di SMAN 10 Pinrang." *Αγαη* 15, no. 1 (2024).
- Robbins, Stephen P, and Mary Coulter. Management. Edited by 14. Boston: Pearson Education, 2018.
- Sadeghifar, James, et al., "Strategic Planning, Implementation, and Evaluation: A Literature Review." *Journal of Health Management and Informatics* 1, no. 1 (2014).
- SALIN, I. MADE, and Nyoman Dantes. "Analisis Diskrepansi Pelaksanaan Kompetensi Kepala Sekolah Berbasis Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Di Lingkungan Sekolah Dasar Seraya Timur, Kecamatan Karangasem." *Jurnal Administrasi Pendidikan UNDIKSHA 5.1* (2014).
- Sardiman, A M. Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- Shalehah, S. "Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa (SMP Al-Hidayah Medan Tembung)." *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2019).
- Siagian, Sondang P. Manajemen Strategik. Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Sidiq, Moh. et al., "Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan,"
- Suchyadi, Yudhie, et al., "Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Sd ," 01, no. September (2019).
- Sutrisno, Edwin. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Suwartini, Erni Agustina. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Studi Pendidikan Sekolah Dasar* 3, no. 2 (2017)
- Suyanto, M, and A Jihad. Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global. Jakarta: Erlangga, 2013.

Swanson, Richard A., and Elwood F. Holton III. *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2009.

Trisna, et al. "Penelitian Kualitatif." *Metode Penelitian Kualitatif*, 2017.

Wheelen, Thomas L., and J. David Hunger. *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability*. Boston: Pearson Education, 2018.





Lampiran 1
Pedoman wawancara

	KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS TARBIYAH Jl. Amal Bakti No. 08 Soreang 911331 Telp. (0421)21307
	INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : ASMAUL HUSNA
NIM : 2120203886231002
FAKULTAS : TARBIYAH
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JUDUL PENELITIAN : MANAJEMEN STRATEGI KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA
GURUDI SMA 3 SIDRAP

PEDOMAN WAWANCARA

A. Wawancara kepada Kepala Sekolah

1. Implementasi Manajemen Strategi dalam Pengembangan SDM Guru

1. Bagaimana Bapak/Ibu sebagai kepala sekolah merumuskan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) guru di SMA Negeri 3 Sidrap?
2. Apa saja langkah-langkah strategis yang diterapkan dalam meningkatkan kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian)?
3. Bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru dilakukan di sekolah ini?
4. Program atau kegiatan apa yang menjadi prioritas utama dalam pengembangan

SDM guru di SMA Negeri 3 Sidrap?

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Strategi

5. Menurut Bapak/Ibu, apa saja faktor internal sekolah yang mendukung keberhasilan strategi pengembangan SDM guru?
6. Faktor eksternal apa yang paling berpengaruh dalam membantu pelaksanaan strategi manajemen pengembangan guru?
7. Apa saja kendala atau hambatan yang biasanya muncul dalam pelaksanaan strategi pengembangan guru di sekolah ini?
8. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi hambatan tersebut agar strategi pengembangan guru tetap berjalan efektif?

3. Dampak Pelaksanaan Strategi Pengembangan SDM Guru

9. Perubahan atau peningkatan apa yang paling terlihat pada kinerja guru setelah penerapan strategi pengembangan SDM ini?
10. Bagaimana dampak pengembangan guru tersebut terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi siswa di SMA Negeri 3 Sidrap?

B. Wawancara Kepada Wakasek Kurikulum

1. Implementasi Manajemen Strategi dalam Pengembangan SDM Guru

1. Bagaimana peran Bapak/Ibu sebagai Wakasek Kurikulum dalam mendukung implementasi strategi kepala sekolah untuk pengembangan SDM guru di SMA Negeri 3 Sidrap?
2. Program apa saja yang dirancang pada bidang kurikulum untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru?
3. Bagaimana proses pelaksanaan pembinaan kurikulum, supervisi akademik, dan pendampingan guru dilakukan dalam konteks strategi pengembangan SDM?

4. Sejauh mana kolaborasi antara Wakasek Kurikulum dan kepala sekolah dalam merencanakan serta mengevaluasi program pengembangan guru?

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Strategi

5. Faktor apa saja pada bidang kurikulum yang mendukung terlaksananya strategi peningkatan SDM guru di sekolah ini?
6. Dukungan apa dari guru, sarana prasarana, atau kebijakan sekolah yang paling membantu pelaksanaan strategi pengembangan guru?
7. Hambatan apa yang paling sering ditemukan dalam implementasi program pengembangan guru di bidang kurikulum?
8. Bagaimana langkah yang diambil oleh Bapak/Ibu untuk mengatasi hambatan tersebut agar strategi tetap berjalan efektif?

3. Dampak Pelaksanaan Strategi Pengembangan SDM Guru

9. Perubahan apa yang Bapak/Ibu lihat pada kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran guru setelah strategi pengembangan SDM diterapkan?
10. Bagaimana dampak pengembangan SDM guru tersebut terhadap capaian kurikulum, kualitas proses pembelajaran, dan hasil belajar siswa?

C. Wawancara Kepada Tata Usaha

1. Implementasi Manajemen Strategi dalam Pengembangan SDM Guru

1. Bagaimana peran Tata Usaha dalam mendukung implementasi manajemen strategi kepala sekolah terkait pengembangan SDM guru di SMA Negeri 3 Sidrap?
2. Bagaimana proses administrasi terkait pelatihan, workshop, atau pengembangan kompetensi guru dikelola oleh bagian TU?

3. Sejauh mana koordinasi antara TU dan kepala sekolah dalam memastikan kelancaran pelaksanaan program pengembangan guru?
4. Bagaimana mekanisme pendataan guru (kompetensi, sertifikasi, beban kerja, dan kebutuhan pelatihan) yang dilakukan oleh TU untuk mendukung strategi pengembangan SDM guru?

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Strategi

5. Menurut Bapak/Ibu, fasilitas atau sistem administrasi apa yang menjadi faktor pendukung kelancaran strategi pengembangan SDM guru?
6. Apakah kebijakan sekolah atau ketersediaan anggaran turut memperlancar pengelolaan administrasi pengembangan SDM guru? Jika iya, bagaimana bentuk dukungannya?
7. Hambatan apa yang dihadapi oleh bagian TU dalam menjalankan tugas administrasi terkait pelaksanaan strategi pengembangan SDM guru?
8. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh TU untuk mengatasi hambatan tersebut agar strategi pengembangan guru tetap terlaksana dengan baik?

3. Dampak Pelaksanaan Strategi Pengembangan SDM Guru

9. Perubahan apa yang terlihat dalam kelancaran administrasi guru setelah strategi pengembangan SDM diterapkan?
10. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana dampak pengembangan SDM guru terhadap efektivitas tata kelola administrasi sekolah dan kualitas layanan akademik?

D. Wawancara Kepada Guru

1. Implementasi Manajemen Strategi dalam Pengembangan SDM Guru

1. Bagaimana Bapak/Ibu melihat peran kepala sekolah dalam merancang dan melaksanakan strategi pengembangan kompetensi guru di SMA Negeri 3

Sidrap?

2. Program atau kegiatan pengembangan apa saja (pelatihan, workshop, supervisi, MGMP, coaching) yang pernah Bapak/Ibu ikuti sebagai bagian dari strategi sekolah?
3. Bagaimana proses pelaksanaan kegiatan pengembangan tersebut—apakah terorganisir dengan baik, relevan, dan sesuai kebutuhan?
4. Dalam pandangan Bapak/Ibu, apakah strategi yang diterapkan kepala sekolah sudah membantu meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru?

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Strategi

5. Faktor apa saja yang menurut Bapak/Ibu mendukung keberhasilan pelaksanaan program pengembangan guru di sekolah ini?
6. Dukungan apa dari sekolah, sarana prasarana, rekan guru, atau kebijakan yang paling dirasakan membantu proses pengembangan kompetensi?
7. Kendala atau hambatan apa yang Bapak/Ibu hadapi selama mengikuti kegiatan pengembangan SDM guru?
8. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi hambatan tersebut agar tetap dapat mengikuti dan menerapkan hasil pengembangan guru secara optimal?

3. Dampak Strategi Pengembangan SDM Guru

9. Perubahan apa yang Bapak/Ibu rasakan pada kemampuan profesional dan kualitas pembelajaran setelah mengikuti program pengembangan yang diterapkan sekolah?
10. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana dampak peningkatan kompetensi guru tersebut terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa di SMA Negeri 3

Sidrap?

Parepare, 24 November 2025
Mengetahui
Pembimbing

Muhammad Alwi, M.Pd.
NIP: 2025099302



Lampiran 2 SK Pembimbing



DEKAN FAKULTAS TARRIBYAH
 NOMOR : B-4034/In.39/FTAR.01/PP.00.9/11/2024
 TENTANG
 PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR MAHASISWA
 DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
 DEKAN FAKULTAS TARRIBYAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAEREPARE

Menimbang	a. Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi/tugas akhir mahasiswa FAKULTAS TARRIBYAH IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa tahun 2024 b. Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diserahi tugas sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa.
Mengingat	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; 6. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare; 7. Keputusan Menteri Agama Nomor: 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi; 8. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam; 9. Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare 10. Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare.
Memperhatikan :	a. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP DIPA-025.04.2.307381/2024, tanggal 30 November 2023 tentang DIPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2024 b. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 157 TAHUN 2024 Tahun 2024, tanggal 22 Januari 2024 tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Tarbiyah;
Menetapkan	MEMUTUSKAN a. Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare Tahun 2024 b. Menunjuk saudara: Muhammad Alwi, M.Pd. , sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir bagi mahasiswa : Nama Mahasiswa : ASMAUL HUSNA NIM : 2120203886231002 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Judul Penelitian : Pola Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan SDM Guru SMA 3 Sidrap c. Tugas pembimbing adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan sinopsis sampai selesai sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi/tugas akhir; d. Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Belanja IAIN Parepare; e. Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Parepare
 Pada tanggal 12 November 2024
 Dekan,

 Dr. Zulfah, S.Pd., M.Pd.
 NIP 198304202008012010

Lampiran 3
SK permohonan rekomendasi penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS TARBIYAH**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-4181/In.39/FTAR.01/PP.00.9/12/2025 24 Desember 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI SIDENRENG RAPPANG
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KAB. SIDENRENG RAPPANG

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : ASMAUL HUSNA
Tempat/Tgl. Lahir : SIDENRENG RAPPANG, 24 Juli 2003
NIM : 2120203886231002
Fakultas / Program Studi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : KECAMATAN DUA PITUE DESA KALOSI JLN M SAIN

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah BUPATI SIDENRENG RAPPANG dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

MANAJEMEN STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA GURU DI SMAN 3 SIDRAP

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 24 Desember 2025 sampai dengan tanggal 24 Januari 2026.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Wakil Dekan I,



Bahtiar, S.Ag., M.A.
NIP 197205051998031004

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Lampiran 4
SK Rekomendasi Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
JL. HARAPAN BARU KOMPLEKS SKPD BLOK A NO. 5 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN
Telepon (0421) - 3590005 Email : ptsp_sidrap@yahoo.co.id Kode Pos : 91611

IZIN PENELITIAN

Nomor : 705/IP/DPMPTSP/12/2025

DASAR

1. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang No. 1 Tahun 2017 Tentang Pendelegasian Kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang
2. Surat Permohonan **ASMAUL HUSNA** Tanggal **29-12-2025**
3. Berita Acara Telaah Administrasi / Telaah Lapangan dari Tim Teknis
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
Nomor **B-4181/In.39/FTAR.01/PP.00.9/12/20** Tanggal **24-12-2025**

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA : ASMAUL HUSNA
ALAMAT : JL. M. ZAIN
UNTUK : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang dengan keterangan sebagai berikut :
NAMA LEMBAGA / UNIVERSITAS : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
JUDUL PENELITIAN : MANAJEMEN STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA GURU DI SMAN 3 SIDRAP

LOKASI PENELITIAN : SMAN 3 SIDRAP

JENIS PENELITIAN : KUALITATIF
LAMA PENELITIAN : 17 Desember 2025 s.d 17 Januari 2026
Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung

Dikeluarkan di : Pangkajene Sidenreng
Pada Tanggal : 29-12-2025



Biaya : Rp. 0,00

Tembusan :
SMAN 3 SIDRAP

Lampiran 5
Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMAN 3 SIDENRENG RAPPANG

Jl. Negara Poros Pare-Sengkang Kec. Dua Pitue Kab. Sidenreng Rappang Kode Pos. 91681

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 400.3.8/630/UPT-SMAN3/SDR/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Najamuddin
Nip : 19651231 199001 1 012
Jabatan : Kepala UPT SMAN 3 Sidenreng Rappang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Asmaul Husna
Tempat,Tgl Lahir : Kalosi, 24 Juli 2003
NIM : 2120203886231002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : Mahasiswa IAIN Pare - Pare

Telah selesai melaksanakan penelitian di UPT SMAN 3 Sidenreng Rappang dengan judul: **"Manajemen Strategi Kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru Di SMAN 3 Sidenreng Rappang"**. Penelitian tersebut dilaksanakan selama satu bulan, terhitung mulai tanggal 17 Desember 2025 sampai dengan tanggal 17 Januari 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidenreng Rappang, 29 Desember 2025

Kepala Sekolah,



Pemerintah Provinsi
Sulawesi Selatan
Dokumen ini ditandatangani secara digital

Drs. Najamuddin
Pembina Utama Madya/(IV/d)
NIP. 19651231 199001 1 012



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan **scan** pada **QR Code**

Lampiran 7
Dokumentasi



Wawancara dengan Bapak Drs. Najamuddin, Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Sidrap



Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Hasnawati. M.Pd., Wakasek Kurikulum SMAN 3 Sidrap



Wawancara dengan Ibu Hardewi, S.Pd., Bagian Tata Usaha SMAN 3 Sidrap



Wawancara dengan Ibu Ayu Ramadani, S. Pd., Gr., Guru Mata Pelajaran PAI SMAN 3 Sidrap

Lampiran 8
Transkrip Wawancara

Identitas Informan

Nama : Drs. Najamuddin

Jabatan/Pekerjaan : Kepala sekolah

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana Bapak/Ibu sebagai kepala sekolah merumuskan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) guru di SMA Negeri 3 Sidrap?	Kepala sekolah merumuskan strategi pengembangan SDM guru dengan mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan sekolah yang relatif besar. Strategi tersebut diwujudkan melalui pembagian tugas dan wewenang secara struktural kepada para wakil kepala sekolah, yaitu wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat (humas). Pembagian tugas ini dimaksudkan agar setiap bidang dapat fokus mendukung peningkatan kualitas guru dan proses pembelajaran secara efektif dan terarah.
2.	Apa saja langkah-langkah strategis yang diterapkan dalam meningkatkan kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian)?	Langkah strategis yang diterapkan antara lain dengan memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengembangkan kompetensinya secara mandiri maupun kolektif, seperti melalui diskusi MGMP sesuai mata pelajaran, mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) baik secara luring maupun daring, serta pembinaan melalui coaching dan nasihat dari pimpinan sekolah. Langkah ini bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, sekaligus membangun kompetensi sosial dan kepribadian melalui kerja sama dan kekompakan antar guru.
3.	Bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru dilakukan di sekolah ini?	Proses perencanaan dilakukan melalui koordinasi antara kepala sekolah dan para wakil kepala sekolah sesuai bidangnya masing-masing. Pelaksanaan program pengembangan guru dilaksanakan melalui kegiatan pembelajaran terstruktur, MGMP, serta partisipasi guru dalam berbagai pelatihan. Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan melalui pengamatan terhadap kinerja guru, kedisiplinan, serta perubahan sikap dan kesadaran guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.
4.	Program atau kegiatan apa yang menjadi prioritas utama dalam pengembangan SDM guru di SMA Negeri 3 Sidrap?	Program prioritas utama dalam pengembangan SDM guru adalah pemberian kebebasan personal kepada guru untuk mengembangkan dirinya, khususnya melalui keikutsertaan dalam MGMP, pelatihan, dan diklat baik offline maupun online. Program ini dianggap penting karena mampu

No.	Pertanyaan	Jawaban
		meningkatkan keterampilan, wawasan, dan kemampuan profesional guru secara langsung.
5.	Menurut Bapak/Ibu, apa saja faktor internal sekolah yang mendukung keberhasilan strategi pengembangan SDM guru?	Faktor internal yang mendukung keberhasilan strategi pengembangan SDM guru antara lain adanya kekompakan antar guru dan pimpinan sekolah, terciptanya suasana kerja yang nyaman tanpa tekanan, adanya saling menghargai, serta rasa aman bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
6.	Faktor eksternal apa yang paling berpengaruh dalam membantu pelaksanaan strategi manajemen pengembangan guru?	Faktor eksternal yang berpengaruh antara lain adanya kesempatan mengikuti pelatihan dan diklat yang diselenggarakan oleh pihak luar sekolah, baik secara langsung maupun melalui platform daring, serta dukungan kerja sama dengan masyarakat dan lingkungan sekitar sekolah dalam menunjang kegiatan pendidikan dan pembelajaran.
7.	Apa saja kendala atau hambatan yang biasanya muncul dalam pelaksanaan strategi pengembangan guru di sekolah ini?	Kendala yang sering muncul adalah keterbatasan sarana dan prasarana, seperti belum terpenuhinya kebutuhan LCD secara menyeluruh, serta masih adanya guru yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan penggunaan internet dan teknologi dalam pembelajaran.
8.	Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi hambatan tersebut agar strategi pengembangan guru tetap berjalan efektif?	Hambatan tersebut diatasi melalui pemberian pembinaan, coaching, dan nasihat secara persuasif kepada guru, serta mendorong adanya peningkatan kemampuan teknologi secara bertahap. Selain itu, sekolah terus berupaya menyusun strategi yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan sarana dan meningkatkan kesiapan guru dalam menghadapi perkembangan teknologi.
9.	Perubahan atau peningkatan apa yang paling terlihat pada kinerja guru setelah penerapan strategi pengembangan SDM ini?	Perubahan yang paling terlihat adalah meningkatnya kekompakan dan kerja sama antar guru, berkurangnya sikap saling menyalahkan, serta meningkatnya kesadaran kedisiplinan dalam melaksanakan tugas mengajar. Meskipun masih terdapat keterlambatan, namun setelah dilakukan pembinaan, terlihat adanya peningkatan kesadaran profesional guru.
10.	Bagaimana dampak pengembangan guru tersebut terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi siswa di SMA Negeri 3 Sidrap?	Dampak pengembangan guru terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi siswa terlihat sangat signifikan. Hal ini ditunjukkan melalui peningkatan prestasi siswa, baik dalam kegiatan ekstrakurikuler maupun pada ajang kompetisi tingkat provinsi, seperti olimpiade. Peningkatan tersebut mencerminkan bahwa pengembangan SDM guru berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Identitas Informan

Nama : Dra. Hj Hasnawati. M.Pd.,

Jabatan/Pekerjaan : Wakasek kurikulum

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana peran Bapak/Ibu sebagai Wakasek Kurikulum dalam mendukung implementasi strategi kepala sekolah untuk pengembangan SDM guru di SMA Negeri 3 Sidrap?	Peran Wakasek Kurikulum dalam mendukung implementasi strategi kepala sekolah diwujudkan melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian program-program kurikulum yang berorientasi pada peningkatan kompetensi guru. Wakasek Kurikulum bersama tim kurikulum melakukan analisis kebutuhan guru, menyusun program pengembangan, serta memastikan pelaksanaannya berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh sekolah.
2.	Program apa saja yang dirancang pada bidang kurikulum untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru?	Program yang dirancang pada bidang kurikulum meliputi pelatihan pembelajaran mendalam dengan mengikutkan guru sebagai perwakilan tingkat kabupaten, pembelajaran coding, KKA, kecerdasan aktivitas, serta pelatihan pembuatan absensi digital guru dan siswa. Program-program tersebut bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang relevan dengan perkembangan zaman.
3.	Bagaimana proses pelaksanaan pembinaan kurikulum, supervisi akademik, dan pendampingan guru dilakukan dalam konteks strategi pengembangan SDM?	Pelaksanaan pembinaan dan pendampingan guru dilakukan melalui implementasi langsung hasil pelatihan ke dalam proses pembelajaran. Guru yang telah mengikuti pelatihan diwajibkan melakukan diseminasi kepada guru lain di sekolah. Selain itu, supervisi akademik dilakukan secara terstruktur dengan memanfaatkan sistem digital, sehingga proses monitoring pembelajaran dapat dilakukan secara lebih efektif tanpa harus melakukan pengawasan langsung ke setiap kelas.
4.	Sejauh mana kolaborasi antara Wakasek Kurikulum dan kepala sekolah dalam merencanakan serta mengevaluasi program pengembangan guru?	Kolaborasi antara Wakasek Kurikulum dan kepala sekolah berjalan secara intensif dan sistematis. Wakasek Kurikulum terlebih dahulu merancang program, kemudian diajukan kepada kepala sekolah untuk mendapatkan persetujuan. Program yang telah disetujui dimasukkan ke dalam daftar ceklis pelaksanaan. Setiap akhir periode, program tersebut dievaluasi, dan apabila terdapat program yang belum terlaksana

No.	Pertanyaan	Jawaban
		secara optimal, maka dilakukan revisi pada tahun berikutnya.
5.	Faktor apa saja pada bidang kurikulum yang mendukung terlaksananya strategi peningkatan SDM guru di sekolah ini?	aktor pendukung pada bidang kurikulum antara lain adanya tim kurikulum yang solid dengan jumlah anggota sembilan orang, perencanaan program yang terstruktur, serta sistem evaluasi berkelanjutan terhadap pelaksanaan program. Selain itu, adanya komitmen bersama dalam melaksanakan program seperti TKA, SPMI, Sumatif, dan Sulinjar turut memperkuat implementasi strategi pengembangan SDM guru.
6.	Dukungan apa dari guru, sarana prasarana, atau kebijakan sekolah yang paling membantu pelaksanaan strategi pengembangan guru?	Dukungan utama datang dari partisipasi aktif guru dalam mengikuti pelatihan dan mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pembelajaran. Selain itu, pemanfaatan sarana digital seperti sistem absensi digital guru dan siswa, serta kebijakan sekolah yang mendorong penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, sangat membantu kelancaran pelaksanaan strategi pengembangan guru.
7.	Hambatan apa yang paling sering ditemukan dalam implementasi program pengembangan guru di bidang kurikulum?	Hambatan yang paling sering ditemukan adalah keterbatasan waktu, khususnya ketika beberapa kegiatan penting berlangsung secara bersamaan. Contohnya, pada saat finalisasi Aprof yang bertepatan dengan pelaksanaan sumatif semester, sehingga menimbulkan tekanan kerja yang tinggi dan berdampak pada kondisi fisik guru.
8.	Bagaimana langkah yang diambil oleh Bapak/Ibu untuk mengatasi hambatan tersebut agar strategi tetap berjalan efektif?	Langkah yang diambil adalah dengan melakukan penyesuaian jadwal, pembagian tugas yang lebih proporsional, serta koordinasi intensif antar tim kurikulum dan guru. Selain itu, dilakukan evaluasi terhadap manajemen waktu agar ke depan tidak terjadi penumpukan kegiatan pada periode yang sama.
9.	Perubahan apa yang Bapak/Ibu lihat pada kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran guru setelah strategi pengembangan SDM diterapkan?	Perubahan yang terlihat adalah meningkatnya kualitas perencanaan pembelajaran guru ke arah yang lebih baik, khususnya setelah diterapkannya pendekatan pembelajaran mendalam. Guru mulai menerapkan pembelajaran kolaboratif melalui program seperti proyek TBT, program kokurikuler, dan peran Guru Wali, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih terstruktur dan bermakna.
10.	Bagaimana dampak pengembangan SDM guru tersebut terhadap capaian	Dampak pengembangan SDM guru terlihat pada tercapainya target kurikulum secara lebih optimal, meningkatnya kualitas proses

No.	Pertanyaan	Jawaban
	kurikulum, kualitas proses pembelajaran, dan hasil belajar siswa?	pembelajaran di kelas, serta meningkatnya keterlibatan siswa dalam kegiatan pembelajaran. Implementasi program-program kurikulum yang terintegrasi memberikan pengaruh positif terhadap hasil belajar siswa dan pencapaian tujuan pendidikan di SMAN 3 Sidrap.

Identitas Informan

Nama : Hardewi, S.Pd

Jabatan/Pekerjaan : Tata Usaha

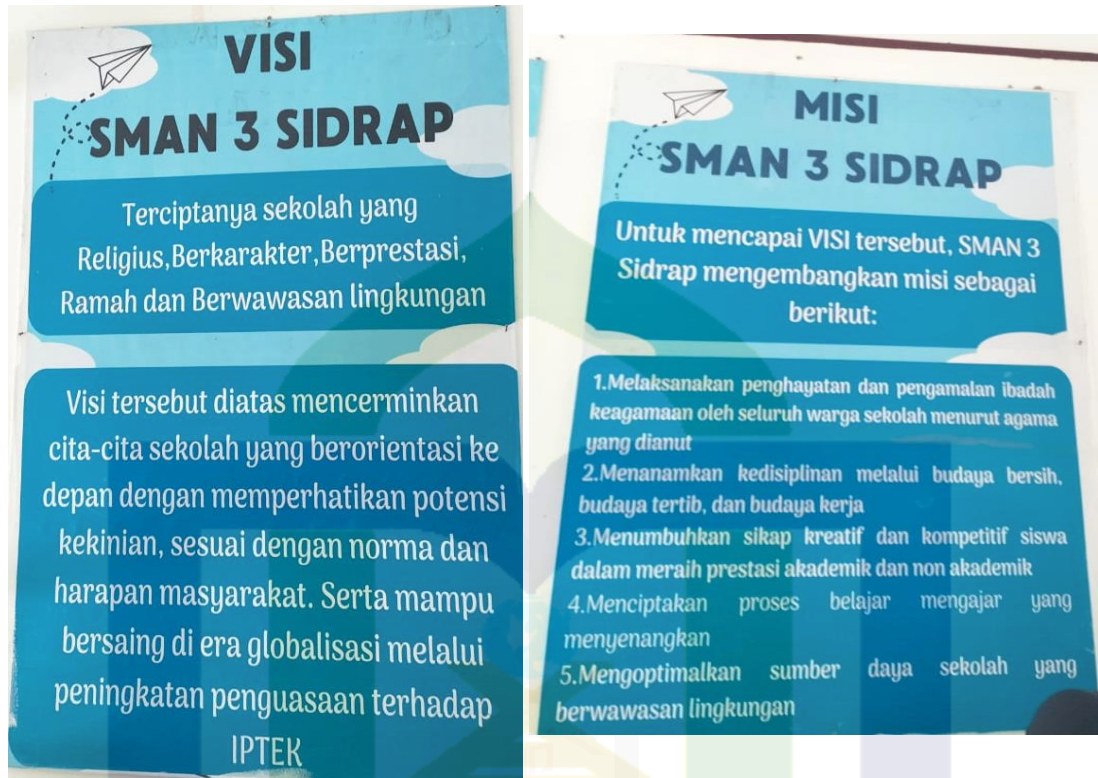
No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana peran Tata Usaha dalam mendukung implementasi manajemen strategi kepala sekolah terkait pengembangan SDM guru di SMA Negeri 3 Sidrap?	berperan sebagai unit pendukung administratif dalam implementasi manajemen strategi kepala sekolah, khususnya dalam pengembangan SDM guru. Peran tersebut diwujudkan melalui pengelolaan administrasi kepegawaian guru, pendataan kegiatan pengembangan kompetensi, pengarsipan dokumen pelatihan, serta pelayanan administrasi yang menunjang kelancaran program-program pengembangan guru yang telah direncanakan oleh pimpinan sekolah.
2.	Bagaimana proses administrasi terkait pelatihan, workshop, atau pengembangan kompetensi guru dikelola oleh bagian TU?	Proses administrasi dikelola melalui pendataan dan pengarsipan surat tugas, surat undangan, daftar hadir, sertifikat pelatihan, serta laporan kegiatan pengembangan kompetensi guru. Tata Usaha juga bertanggung jawab dalam menyiapkan dokumen administrasi sebelum dan sesudah guru mengikuti pelatihan, baik yang diselenggarakan secara internal sekolah maupun oleh pihak eksternal.
3.	Sejauh mana koordinasi antara TU dan kepala sekolah dalam memastikan kelancaran pelaksanaan program pengembangan guru?	Koordinasi antara Tata Usaha dan kepala sekolah berjalan secara berkesinambungan, terutama dalam hal persetujuan administrasi, pengelolaan anggaran, serta penjadwalan kegiatan pengembangan guru. Setiap program yang direncanakan oleh kepala sekolah dan wakasek terlebih dahulu dikoordinasikan dengan TU agar aspek administrasi dapat disiapkan dengan baik dan pelaksanaan program berjalan lancar.
4.	Bagaimana mekanisme pendataan guru (kompetensi, sertifikasi, beban kerja, dan kebutuhan pelatihan) yang dilakukan oleh TU untuk	Pendataan guru dilakukan melalui sistem administrasi sekolah dan aplikasi resmi seperti Dapodik. Tata Usaha mencatat data kompetensi guru, status sertifikasi, beban kerja mengajar, serta riwayat pelatihan yang pernah diikuti. Data tersebut digunakan sebagai bahan

No.	Pertanyaan	Jawaban
	mendukung strategi pengembangan SDM guru?	pendukung bagi pimpinan sekolah dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM guru selanjutnya.
5.	Menurut Bapak/Ibu, fasilitas atau sistem administrasi apa yang menjadi faktor pendukung kelancaran strategi pengembangan SDM guru?	Faktor pendukung utama adalah tersedianya sistem administrasi berbasis digital, seperti Dapodik dan arsip data kepegawaian sekolah, serta kelengkapan perangkat kerja administrasi. Sistem ini memudahkan proses pendataan, pelaporan, dan pemantauan kegiatan pengembangan guru secara lebih efektif dan efisien.
6.	Apakah kebijakan sekolah atau ketersediaan anggaran turut memperlancar pengelolaan administrasi pengembangan SDM guru? Jika iya, bagaimana bentuk dukungannya?	kebijakan sekolah dan ketersediaan anggaran sangat mendukung pengelolaan administrasi pengembangan SDM guru. Bentuk dukungannya antara lain penyediaan anggaran untuk kegiatan pelatihan guru, fasilitasi surat tugas, serta pembiayaan administrasi yang berkaitan dengan keikutsertaan guru dalam program pengembangan kompetensi.
7.	Hambatan apa yang dihadapi oleh bagian TU dalam menjalankan tugas administrasi terkait pelaksanaan strategi pengembangan SDM guru?	Hambatan yang dihadapi bagian Tata Usaha umumnya berkaitan dengan keterbatasan waktu, tingginya beban administrasi, serta adanya kegiatan yang berlangsung secara bersamaan. Selain itu, penyesuaian terhadap sistem administrasi digital juga terkadang menjadi kendala, terutama ketika terjadi perubahan kebijakan atau pembaruan sistem.
8.	Bagaimana upaya yang dilakukan oleh TU untuk mengatasi hambatan tersebut agar strategi pengembangan guru tetap terlaksana dengan baik?	Upaya yang dilakukan antara lain dengan meningkatkan koordinasi internal, pembagian tugas administrasi secara proporsional, serta memaksimalkan penggunaan sistem digital untuk mempercepat proses administrasi. Tata Usaha juga melakukan penyesuaian jadwal kerja agar pelayanan administrasi tetap berjalan optimal.
9.	Perubahan apa yang terlihat dalam kelancaran administrasi guru setelah strategi pengembangan SDM diterapkan?	Perubahan yang terlihat adalah meningkatnya ketertiban dan kelengkapan administrasi guru, seperti data kepegawaian yang lebih terupdate, dokumentasi kegiatan pengembangan kompetensi yang lebih tertata, serta proses administrasi yang menjadi lebih cepat dan sistematis.
10.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana dampak pengembangan SDM guru terhadap efektivitas tata kelola administrasi sekolah	Pengembangan SDM guru berdampak positif terhadap efektivitas tata kelola administrasi sekolah dan kualitas layanan akademik. Guru yang semakin profesional dan terorganisir memudahkan proses administrasi, meningkatkan koordinasi antara unit kerja,

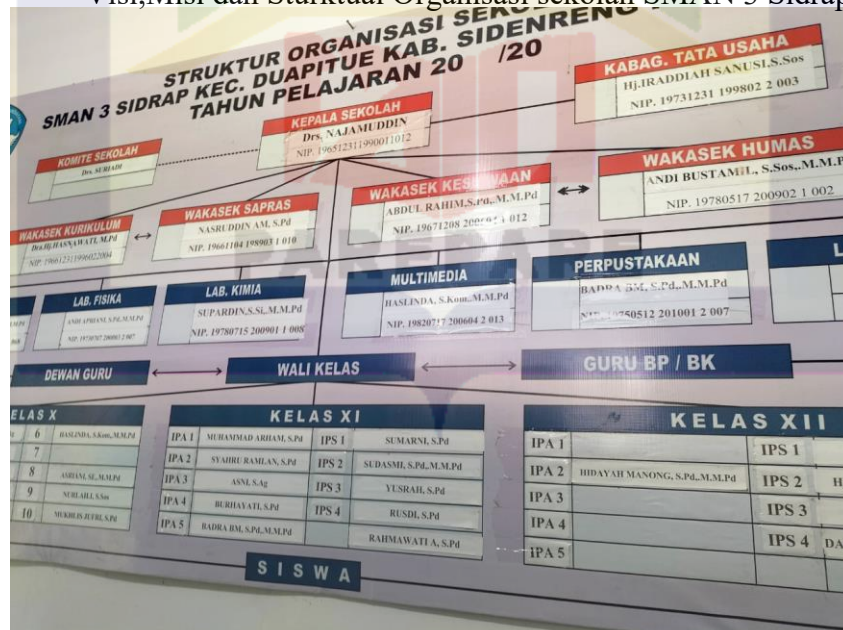
No.	Pertanyaan	Jawaban
	dan kualitas layanan akademik?	serta berkontribusi pada terciptanya layanan akademik yang lebih berkualitas dan tertib di SMA Negeri 3 Sidrap.



Lampiran 9
Profil Sekolah



Visi, Misi dan Struktur Organisasi sekolah SMAN 3 Sidrap



Lampiran 9 Dokumentasi Sekolah

**TUGAS POKOK DAN PROGRAM KERJA
WAKIL KEPALA SEKOLAH BIDANG SARANA DAN PRASARANA
UPT SMAN 3 SIDRAP
TAHUN PELAJARAN 2025/2026**

No	Nama Divisi / Tugas Pokok	Program Kerja	Rencana Pelaksanaan	Sumber Dana	Penanggung Jawab	Keterangan Realisasi	Mitra Tugas
1	Inventarisasi & Pendataan Aset Sekolah	Melakukan pendataan dan pemutakhiran data aset sarana dan prasarana	Juli-Agustus 2025	BOS/Komite/Sekolah	Waka Sarpras	☐ Terlaksana ☐ Belum ☐ Sedang Berjalan ☐ Ditunda	Operator Dapodik, Kepala TU
2	Pemeliharaan Sarana & Prasarana	Menyusun jadwal dan pelaksanaan pemeliharaan rutin dan berkala	September-November 2025	BOS/Komite	Tim Sarpras	☐ Terlaksana ☐ Belum ☐ Sedang Berjalan ☐ Ditunda	Kepala Sekolah, Guru Mapel
3	Pengadaan Sarana Belajar	Menyediakan sarana penunjang IKM seperti peralatan proyek, media	Awal Tahun Ajaran & Akhir Semester	BOS, Dana Komite	Tim Pengadaan	☐ Terlaksana ☐ Belum ☐ Sedang Berjalan ☐ Ditunda	Bendahara, Waka Kurikulum
4	Penataan Lingkungan Sekolah	Menata taman, ruang terbuka hijau, ruang kelas dan halaman sekolah	Januari & Juli 2025	Komite/BOS	Waka Sarpras	☐ Terlaksana ☐ Belum ☐ Sedang Berjalan ☐ Ditunda	Waka Kesiswaan, OSIS
5	Monitoring dan Evaluasi Sarpras	Menyusun laporan kondisi sarpras secara berkala	Tiap Akhir Semester	BOS	Waka Sarpras	☐ Terlaksana ☐ Belum ☐ Sedang Berjalan ☐ Ditunda	Kepala Sekolah, Komite
6	Dukungan Proyek P5	Menyediakan alat dan bahan proyek tema P7	Sesuai Jadwal Proyek	BOS	Waka Sarpras	☐ Terlaksana ☐ Belum ☐ Sedang Berjalan ☐ Ditunda	Koordinator P5, Guru Fasilitator
7	Kesiapan Darurat & Keamanan	Penyediaan APAR, jalur evakuasi, papan peringatan keselamatan	45931	Komite/BOS	Tim K3 Sekolah	☐ Terlaksana ☐ Belum ☐ Sedang Berjalan ☐ Ditunda	Satpam, Guru Piket
8	Digitalisasi Sarpras	Pemetaan ruang berbasis digital dan sistem pelaporan sarpras	November-Desember 2025	BOS/Komite	Waka Sarpras	☐ Terlaksana ☐ Belum ☐ Sedang Berjalan ☐ Ditunda	Operator, Tim IT Sekolah

Mengetahui
Kepala UPT SMAN 3

Drs. Najmuddin
Nip.19651231 199001 1 012

Sidereng Rappang, 14 Juli 2025
Waka. Sarana dan Prasarana

Nasruddin AM
NIP.19661104 198903 1 010

Program Kerja dan RKAS SMAN 3 Sidrap

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN
RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN SEKOLAH SMAN 3 SIDENRENG RAPPANG TAHUN ANGGARAN 2026**

Nama Sekolah : SMAN 3 SIDENRENG RAPPANG

Desa/kecamatan : DUA PITUE

Kab/Kota : KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Provinsi : SULAWESI SELATAN

Sumber Dana BOS : BOS REGULER

Jumlah Siswa : 990 Orang

Anggaran : 990 Orang x Rp 1.500.000 = Rp 1.485.000.000

Rincian Dokumen Pelaksanaan Anggaran Belanja Langsung Program dan Per Kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah										Tahap I		Tahap II	
Kode Rekening	Uraian	Rincian Perhitungan			Jumlah (Rp)								
		Volume	Satuan	Harga Satuan									
1	2	3	4	5	6 = (3 x 5)	7	8	9	10	11	12		
5	BELANJA DAERAH				Rp 1.485.000.000								
5 2	BELANJA LANGSUNG				Rp 1.485.000.000								
5 2 2	BELANJA BARANG DAN JASA				Rp 1.036.150.000	Rp 565.042.000	Rp 471.108.000						
5 2 2 23	Belanja Barang/Jasa Dana BOS				1.036.150.000								
5 2 2 23 01	Belanja Barang/Jasa Dana BOS	1,00	Tahun		1.036.150.000								
001	PENERIMAAN PESERTA DIDIK BARU				Rp 28.000.000	Rp 28.000.000							
	ATK	1	Ls	Rp 200.000	Rp 200.000								
	Penggandaan	1200	Ls	Rp 500	Rp 600.000								
	Cetak Spanduk/Selebaran	1	Kgt	Rp 1.200.000	Rp 1.200.000								
	Konsumsi Panitia 25 orang x 20 hari	500	OH	Rp 35.000	Rp 17.500.000								
	Snack Panitia 25 orang x 20 hari	500	OH	Rp 15.000	Rp 7.500.000								
	Biaya Verifikasi Faktual Alamat Domisili Calon Siswa	10	OH	Rp 100.000	Rp 1.000.000								
002	PENGEMBANGAN PERPUSTAKAAN				Rp 7.000.000								
	Perbaikan dan Merapikan Buku rusak	1	kgt	Rp 2.000.000	Rp 2.000.000			Rp 2.000.000					
	Pembuatan dan perbaikan taman dan sudut baca	1	Kgt	Rp 5.000.000	Rp 5.000.000			Rp 5.000.000					
003	KEGIATAN PEMBELAJARAN DAN EKSTRAKURIKULER				Rp 378.900.000								
	Pengadaan Alat Habis Pakai				Rp 98.500.000								
	a. Belanja Alat Praktikum IPA	4	set	Rp 3.000.000	Rp 12.000.000					Rp 12.000.000			
	b. Belanja Alat Praktikum Komputer	1	Ls	Rp 4.500.000	Rp 4.500.000	Rp 4.500.000		Rp 4.500.000					

H. Jadwal Kegiatan

Jadwal Kegiatan

NO	NAMA PROGRAM	KEGIATAN	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		PENANGGUNGJAWAB KEGIATAN
			Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	
1	Pengembangan Kompetensi Lulusan (Bidang Akademik dan Non Akademik)	a. Optimalisasi MGMP lebih ke arah peningkatan kompetensi guru dalam mengajarkan literasi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
		b. Pelatihan Pembelajaran dengan paradig baru tingkat sekolah		✓		✓		✓		✓	Kepala Sekolah
		c. Pengembangan penelitian sederhana di kalangan siswa dan/atau pembelajaran berbasis project.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
		d. Mengoptimalkan dana BOS untuk peningkatan proses pembelajaran yang bermutu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
		e. Berpartisipasi dalam setiap perlombaan yang melibatkan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah

39

NO	NAMA PROGRAM	KEGIATAN	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		PENANGGUNGJAWAB KEGIATAN
			Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	
2	Pengembangan Kurikulum/KSP)	peserta didik									
		a. Melakukan evaluasi KSP secara rutin dan terprogram kemudian ditindaklanjuti	✓		✓		✓		✓		Kepala Sekolah
3	Pengembangan Pembelajaran	b. Membentuk tim pengembang kurikulum dan tim manajemen mutu seklah		✓							Kepala Sekolah
		a. Mengadakan pelatihan atau workshop sukses olimpiade OSN, O2SN, FLS2N dan lainnya			✓						Kepala Sekolah
		b. Optimalisasi peran madrasah diniyah dalam menunjang peningkatan siswa yang khatam Al Quran	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah

40

NO	NAMA PROGRAM	KEGIATAN	2023/2023		2023/2024		2024/2026		2026/2027		PENANGGUNGJAWAB KEGIATAN
			Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	
		c. Mengadakan diklat atau workshop guru mengenai peningkatan kompetensi dan/atau penulisan best praktik dengan cara bekerjasama dengan lembaga atau pihak yang berkompeten		✓		✓					Kepala Sekolah
4	Pengembangan Sistem Penilaian	Meningkatkan teknik penilaian Guru	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
5	Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	a. Mengoptimalkan kelengkapan administrasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan program kerja dan tugas pokok serta fungsinya	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
		b. Mempertahankan, memfasilitasi dan mengupayakan tenaga pendidik dan kependidikan	✓		✓		✓		✓		Kepala Sekolah

41

NO	NAMA PROGRAM	KEGIATAN	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		PENANGGUNGJAWAB KEGIATAN
			Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	
		yang memenuhi kualifikasi minimal									
		c. Mengembangkan budaya belajar Al Quran setiap pagi dengan menambah jumlah pengajar sesuai dengan kriteria minimal 1:5			✓						Kepala Sekolah
		d. Mendorong guru untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas serta memfasilitasi diklat penelitian tindakan kelas bagi guru di lingkungan sekolah			✓						Kepala Sekolah
6	Pengembangan Sarana dan Prasarana Sekolah	a. Pemenuhan fasilitas penunjang belajar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
		b. Mengajukan proposal bantuan pengadaan ruang kelas baru, perpustakaan, laboratorium	✓		✓		✓		✓		Kepala Sekolah

42

NO	NAMA PROGRAM	KEGIATAN	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		PENANGGUNGJAWAB KEGIATAN
			Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	
		c. Memanfaatkan lingkungan sekitar sekolah sebagai laboratorium penunjang pembelajaran	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
		d. Mengusahakan bantuan pengadaan tempat ibadah					✓				Kepala Sekolah
7	Pengembangan Manajemen Sekolah	a. Menjalin kerjasama dengan penduduk sekitar atau lembaga (Takmir masjid/ Pondok pesantren) untuk dapat menggunakan sarana ibadahnya dalam tempo sementara	✓		✓		✓		✓		Kepala Sekolah
		b. Mengajukan bimbingan akreditasi kepada dinas					✓				Kepala Sekolah
		c. Mendorong penyelenggara pendidikan agar ikut aktif dan berperan serta dalam pengembangan kurikulum	✓		✓		✓		✓		Kepala Sekolah

43

NO	NAMA PROGRAM	KEGIATAN	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		PENANGGUNGJAWAB KEGIATAN
			Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	Gj	Gn	
		d. Melakukan kerjasama dengan lembaga penyelenggara pendidikan bertaraf internasional dalam pengembangan kurikulum berbasis wawasan global			✓						Kepala Sekolah
8	Pembinaan Kesiswaan/Ekstrakurikuler	a. Membentuk tim olimpiade OSN, O2SN, FLS2N, eskul lainnya termasuk keagamaan beserta guru pembimbingnya	✓		✓		✓		✓		Kepala Sekolah
		b. Memaksimalkan kegiatan ekstra kurikuler	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
9	Budaya dan Lingkungan Sekolah	Meningkatkan kerjasama antara warga sekolah dengan warga sekitar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah
10	Penanaman Karakter (Budi Pekerti)	Pembiasaan Keteladanan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Kepala Sekolah

BIODATA PENULIS



Asmaul Husna, Lahir pada tanggal 24 Juli 2003, di Kalosi Sidrap, Kabupaten Sidrap, Sulawesi selatan. Penulis merupakan anak ke-2 dari pasangan Salimuddin dan Nurhayati. Penulis memulai pendidikan dasar pada tahun 2014 sampai tahun 2015 di SD DDI Kalosi, melanjutkan Sekolah menengah pertama pada tahun 2017 sampai tahun 2018 di Madrasah Tsabawiyah DDI KALOSI. Melanjutkan sekolah ke jenjang sekolah menengah Atas tahun 2020 sampai tahun 2021 di SMAN 3 Sidrap. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Fakultas Tarbiya, Program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Selama menjalani studi penulis mengikuti Hipunan Mahasiswa Program Studi (HMPS). Pengalaman Praktek Lapanagn (PPL) di SMP 6 Parepare, Kabupaten Parepare dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Campalagian, Kecamatan campalagian, Polewali Mandar pada tahun 2024. Dalam penyelesaian studi untuk mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S, Pd.), penulis mengajukan skripsi yang berjudul **Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru Di SMAN 3 Sidrap.**

