

## BAB V

### PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru SMAN1 Seputih Raman yang pembahasannya disesuaikan dengan fokus penelitian, meliputi, Manajemen Kepala Sekolah Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMAN1 Seputih Raman, penerapan manajemen kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru terkait hambatan yang dihadapi kepala sekolah, solusi yang di terapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMAN1 Seputih Raman.

#### **A. Manajemen Kepala Sekolah (X) Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMAN1 Seputih Raman (Y)**

##### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, fungsi perencanaan manajemen kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting. Melalui perencanaan yang matang dan terstruktur, kepala sekolah dapat menentukan tujuan pengembangan profesional yang jelas, menyusun program pelatihan yang relevan, dan mengalokasikan sumber daya dengan efisien untuk mendukung peningkatan keterampilan dan pengetahuan guru.

Dari fungsi perencanaan di sini Upaya Kepala Sekolah SMAN1 Seputih Raman dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dilaksanakan melalui berbagai langkah strategis dan sistematis. Kepala sekolah dan tim manajemen menyusun program berdasarkan analisis kebutuhan dan rapor pendidikan sebelumnya. Langkah - langkah tersebut meliputi pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran Kurikulum Merdeka, pembuatan video pembelajaran, workshop pembelajaran berdiferensiasi, dan pengembangan keterampilan digital untuk asesmen berbasis Android. Sesi mentoring, coaching, studi banding, dan kolaborasi dengan sekolah lain juga diadakan. Selain itu, kelompok belajar difasilitasi untuk berbagi pengalaman dan praktik baik. Sekolah menyediakan anggaran khusus, akses ke sumber daya digital, dan Wi-Fi yang kuat. Guru diwajibkan mengikuti berbagai pelatihan dan diberikan penghargaan untuk motivasi. Monitoring dan evaluasi rutin dilakukan untuk memastikan efektivitas program, disertai observasi kelas dan pengumpulan umpan balik dari siswa dan guru. Dengan pendekatan ini, diharapkan kompetensi profesional guru terus meningkat, sejalan dengan perkembangan pendidikan dan teknologi.

Penelitian yang dilakukan oleh Saiful Bahri dkk. (2022) menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kompetensi dan

profesionalisme guru melibatkan pelaksanaan supervisi secara rutin. Supervisi ini memungkinkan kepala sekolah untuk memahami permasalahan yang dihadapi guru selama pembelajaran dan memberikan bantuan yang tepat. Hal ini sejalan dengan temuan di SMAN1 Seputih Raman, di mana supervisi rutin juga diterapkan sebagai salah satu strategi utama.

Selain itu, Rokimin dkk. (2022) menekankan pentingnya perencanaan strategis yang mencakup peningkatan disiplin kerja, pengawasan proses pembelajaran, dan kerja sama dengan komite sekolah serta pihak eksternal. Penelitian ini juga relevan dengan hasil di SMAN1 Seputih Raman yang mengedepankan perencanaan berbasis analisis kebutuhan dan rapor pendidikan.

Namun, terdapat perbedaan dalam pendekatan spesifik yang diambil. Di SMAN1 Seputih Raman, program-program yang disusun lebih fokus pada pengembangan keterampilan digital, seperti pelatihan asesmen berbasis Android dan pembuatan video pembelajaran, yang belum diidentifikasi dalam penelitian Saiful Bahri dkk. (2022) dan Rokimin dkk. (2022). Selain itu, pendekatan mentoring, coaching, dan studi banding yang intensif di SMAN1 Seputih Raman memperlihatkan penekanan yang lebih besar pada kolaborasi dan pembelajaran praktis di antara guru.

Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan dalam pentingnya supervisi, perencanaan strategis, dan evaluasi, hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan adaptasi dan inovasi yang lebih spesifik terhadap kebutuhan era Kurikulum Merdeka, terutama dalam pemanfaatan teknologi dan pengembangan keterampilan digital guru.

## **2. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Fungsi pengorganisasian dalam manajemen kepala sekolah merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Dengan pengorganisasian yang efektif, kepala sekolah dapat membentuk tim kerja yang solid, mendistribusikan tugas secara tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru.

Kepala sekolah SMAN1 Seputih Raman dalam hal ini melaksanakan fungsi pengorganisasian dengan merancang struktur organisasi sekolah dengan membentuk tim khusus untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan profesional. Setiap bidang studi memiliki koordinator yang memfasilitasi pelatihan dan berbagi praktik terbaik. Mentor dan coach dari kalangan guru berpengalaman ditunjuk untuk membimbing guru baru. Komunitas praktik atau kelompok belajar guru dibentuk untuk kolaborasi dan pertukaran pengetahuan. Kepala sekolah juga mengatur jadwal khusus untuk pengembangan profesional dan menyediakan dukungan teknologi melalui tim IT. Sistem evaluasi yang terstruktur dikembangkan untuk mengukur efektivitas program dan memberikan umpan balik berkelanjutan kepada guru. Dengan struktur organisasi ini, kepala sekolah memastikan

peningkatan kompetensi profesional guru didukung secara optimal dan berkesinambungan. Untuk memastikan semua guru memahami dan mendukung struktur ini, kepala sekolah membentuk tim pengembangan profesional dan mengadakan rapat koordinasi rutin. Platform kolaborasi online digunakan untuk komunikasi efisien, dan agenda serta timeline yang jelas ditetapkan untuk setiap program. Dokumentasi dan pelaporan berkala dilakukan untuk memastikan semua pihak terinformasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivayanti dkk. (2020) menunjukkan bahwa pengorganisasian dan pembinaan profesionalisme guru di SD Negeri 12 Betung dilaksanakan dengan menyusun struktur organisasi sekolah yang memberikan tanggung jawab khusus dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Kepala sekolah membentuk berbagai pertemuan, seperti pertemuan paguyuban wali peserta didik, pertemuan komite sekolah, pertemuan guru, dan pertemuan keluarga besar sekolah sebagai wahana peningkatan kompetensi profesionalisme guru.

Selanjutnya, penelitian Wahyu (2022) menyoroti bahwa fungsi pengorganisasian kepala madrasah memudahkan proses hubungan antara tenaga pendidik sesuai dengan wewenangnya. Fungsi ini dijalankan setiap awal tahun dengan menguraikan rencana program sekolah dan pemberian tugas kepada guru serta staf untuk melaksanakan rencana tersebut.

Di SMAN1 Seputih Raman, fungsi pengorganisasian diterapkan dengan merancang struktur organisasi yang membentuk tim khusus untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan profesional. Setiap bidang studi memiliki koordinator yang memfasilitasi pelatihan dan berbagi praktik terbaik. Selain itu, mentor dan coach dari kalangan guru berpengalaman ditunjuk untuk membimbing guru baru, dan komunitas praktik atau kelompok belajar guru dibentuk untuk kolaborasi dan pertukaran pengetahuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rivayanti dkk. (2020) dan Wahyu (2022) yang menekankan pentingnya struktur organisasi yang jelas dan fungsi pengorganisasian yang efektif. Namun, terdapat perbedaan dalam pendekatan spesifik yang diambil. Di SMAN1 Seputih Raman, pengorganisasian diperkuat dengan dukungan teknologi melalui tim IT dan penggunaan platform kolaborasi online untuk komunikasi yang efisien. Sistem evaluasi terstruktur juga dikembangkan untuk mengukur efektivitas program dan memberikan umpan balik berkelanjutan kepada guru. Selain itu, dokumentasi dan pelaporan berkala dilakukan untuk memastikan semua pihak terinformasi, yang menambah dimensi modern dalam pendekatan pengorganisasian yang belum diidentifikasi dalam penelitian Rivayanti dkk. (2020) dan Wahyu (2022).

Dengan demikian, hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan adaptasi dan inovasi dalam pengorganisasian untuk mendukung peningkatan kompetensi profesional guru secara optimal dan berkesinambungan, selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan komunikasi yang efisien.

### **3. Penggerakan (*Aktuating*)**

Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab dalam menggerakkan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka melalui tindakan yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanti dkk. (2020) mengungkap bahwa pelaksanaan pembinaan profesionalisme guru di SD Negeri 12 Betung dilaksanakan sesuai dengan program yang telah direncanakan dan terbagi menjadi kegiatan harian, pekanan, bulanan, dan tahunan. Materi dan metode pembinaan yang diterapkan berhasil menciptakan kenyamanan bagi guru, menggugah semangat untuk meraih prestasi, serta membangun tanggung jawab yang tinggi dengan kesadaran sendiri. Pembinaan ini terbukti meningkatkan mutu sekolah baik di bidang akademik maupun non-akademik.

Sementara itu, menurut Wahyu (2022), fungsi penggerakan kepala madrasah dilakukan dengan memberikan kader intelektual yang menguasai ilmu agama dan pendidikan umum, serta membiasakan peserta didik mengamalkan nilai-nilai agama dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan kesamaan dalam hal pentingnya pembinaan profesionalisme guru yang berkelanjutan dan terstruktur. Kepala sekolah di SMAN1 Seputih Raman melaksanakan fungsi penggerakan dengan memberikan pengarahan melalui rapat khusus, sesi tanya jawab, komunikasi berkelanjutan, pendampingan individu, serta evaluasi dan umpan balik berkala. Kepala sekolah juga membentuk tim pengembangan profesional terpadu, mengadakan rapat koordinasi rutin, menyusun dokumentasi dan pelaporan berkala, serta menggunakan platform komunikasi untuk memastikan koordinasi yang efektif.

Namun, terdapat perbedaan dalam pendekatan spesifik yang diambil. Di SMAN1 Seputih Raman, pembinaan lebih ditekankan pada aspek dukungan teknologi dan penggunaan platform komunikasi untuk memastikan efektivitas koordinasi dan kolaborasi antar guru. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan pengakuan dan merayakan prestasi untuk memotivasi guru, serta menyediakan akses ke sumber daya dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional.

Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan dalam hal pelaksanaan pembinaan profesionalisme yang terstruktur dan berkelanjutan, hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan adaptasi dan inovasi yang lebih modern dan komprehensif dalam pendekatan penggerakan dan pembinaan profesionalisme guru, terutama dalam memanfaatkan teknologi dan menciptakan budaya pembelajaran yang kolaboratif.

### **4. Pengawasan (*Controlling*)**

Fungsi pengawasan dalam manajemen kepala sekolah merupakan komponen penting dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Melalui pengawasan yang sistematis dan berkelanjutan, kepala sekolah dapat memantau kinerja guru, memberikan umpan balik konstruktif, dan memastikan bahwa program pengembangan profesional dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut penelitian Riyanti (2020) mengungkapkan bahwa pengawasan dan evaluasi kegiatan di SD Negeri 12 Betung dilakukan melalui supervisi proses pembelajaran untuk mengetahui kompetensi profesional guru. Supervisi juga diterapkan pada kegiatan non-akademik untuk menilai peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial. Evaluasi dilakukan secara perseorangan dan menjadi bahan evaluasi rutin mingguan, bulanan, dan tahunan. Kepala sekolah melibatkan wakil kepala sekolah, koordinator kegiatan, dan guru dalam pengambilan keputusan tindak lanjut berdasarkan hasil supervisi tersebut.

Selanjutnya menurut Wahyu (2022) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa kepala madrasah melakukan pengawasan berkala setiap dua bulan sekali terhadap tenaga pendidik dan semua kegiatan program sekolah. Meskipun ada aspek yang sudah terlaksana dengan baik, seperti mutu pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran, masih ada beberapa indikator yang belum terpenuhi, seperti penggunaan alat peraga dan pelaksanaan kegiatan inti.

Hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan kesamaan dalam pentingnya pengawasan dan evaluasi yang terstruktur dan berkelanjutan. Kepala sekolah di SMAN1 Seputih Raman memastikan pemahaman dan kepatuhan guru terhadap ketentuan serta prosedur melalui komunikasi yang jelas, dokumentasi tertulis, pelatihan khusus, pengawasan rutin, dan pembinaan individual. Umpan balik terstruktur diberikan berdasarkan pencapaian tujuan, dan kepala sekolah menyediakan akses ke sumber daya serta mendorong kolaborasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Namun, terdapat perbedaan dalam pendekatan spesifik yang diambil. Di SMAN1 Seputih Raman, pengawasan juga mencakup pemantauan rutin fasilitas dan sumber daya sekolah, serta pengalokasian sumber daya secara efisien. Kepala sekolah melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan melakukan identifikasi kelemahan serta kesulitan melalui evaluasi kinerja, survei, analisis data, pengamatan langsung, dan umpan balik dari pihak terkait.

Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan dalam hal pentingnya supervisi dan evaluasi yang terstruktur serta pelibatan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan, hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan pendekatan yang lebih komprehensif dan terintegrasi, terutama dalam hal pengelolaan fasilitas, sumber daya, dan penggunaan umpan balik dari berbagai sumber untuk meningkatkan kompetensi guru.

## **B. Kompetensi Profesional Guru Memerlukan Manajemen Kepala Sekolah**

Kompetensi profesional guru merupakan elemen kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan, dan manajemen kepala sekolah memiliki peran sentral dalam upaya ini. Manajemen kepala sekolah yang efektif mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru, merancang program pelatihan yang tepat, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung. Melalui strategi manajemen yang terarah dan berfokus pada peningkatan kompetensi, kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengajar secara efektif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan pendidikan.

Penelitian Riyanti dkk. (2020) menyoroti bahwa peningkatan kompetensi profesional guru di SD Negeri 12 Betung dilakukan melalui penguasaan materi pelajaran yang mendalam dan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang rutin dan efektif. KKG ini berfungsi sebagai wadah bagi guru untuk memperoleh pembinaan, pelatihan, dan berbagi pengalaman sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, pelatihan pembelajaran berbasis IT juga difasilitasi pada waktu libur kenaikan kelas untuk meningkatkan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi.

Rahmanisa (2017) menjelaskan bahwa di SDIT Khoiru Ummah Curup, peningkatan kompetensi profesional guru PAI dilakukan melalui pelaksanaan tugas pokok dan tambahan, seperti kegiatan keagamaan. Guru diwajibkan membuat RPP, prota, promes, dan silabus, serta menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai agar proses belajar mengajar lebih efektif. Evaluasi dan umpan balik dari guru juga menjadi bagian penting dalam kompetensi profesional mereka.

Di SMAN1 Seputih Raman, kepala sekolah mengadopsi pendekatan yang lebih komprehensif dan modern dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Upaya ini meliputi pelatihan berpikir kritis, model pembelajaran berbasis proyek, diskusi terbuka, dan penggunaan sumber belajar alternatif untuk mendorong pengembangan pola pikir mendalam dan kritis. Program pengembangan profesional disesuaikan dengan perkembangan standar kompetensi dan pembaruan kurikulum melalui monitoring, konsultasi dengan ahli pendidikan, pelatihan tambahan, serta penyesuaian materi dan metode pengajaran. Kepala sekolah juga menyediakan dukungan dan sumber daya untuk membantu guru merancang dan mengembangkan materi pelajaran yang menarik dan kreatif melalui pelatihan, akses ke sumber daya digital, pendampingan, dan kolaborasi antar guru.

Fasilitasi proses refleksi guru melalui penyediaan waktu, ruang, alat bantu, sesi pembinaan, dan pengakuan atas kegiatan refleksi juga menjadi bagian penting dalam pendekatan ini. Selain itu, pelatihan dan workshop tentang penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) diberikan untuk membantu guru mengakses sumber daya pendidikan

tambahan atau program pengembangan diri, seperti penggunaan platform pembelajaran daring, aplikasi edukasi, literasi digital, demonstrasi, dan webinar.

Meskipun terdapat kesamaan dalam pentingnya pelatihan rutin, penguasaan materi, dan penggunaan teknologi informasi, pendekatan di SMAN1 Seputih Raman lebih menekankan pada inovasi pengajaran dan pengembangan pola pikir kritis dan kreatif. Pendekatan ini menunjukkan adaptasi terhadap kebutuhan pendidikan modern yang lebih menekankan pada kreativitas, pemikiran kritis, dan pemanfaatan teknologi, dibandingkan dengan pendekatan di SD Negeri 12 Betung dan SDIT Khoiru Ummah Curup.

Dengan demikian, hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan pendekatan yang lebih komprehensif dan adaptif dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, terutama dalam hal inovasi pengajaran dan penggunaan teknologi informasi.

### **C. Pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru di SMAN1 Seputih Raman (X-Y)**

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, kepala sekolah sering kali dihadapkan pada berbagai hambatan yang kompleks dan beragam. Berikut ini adalah hambatan yang di temui Kepala Sekolah sebagai seorang manajer di sekolah.

#### **1. Hambatan Yang Di Temui Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru di SMAN1 Seputih Raman**

Menurut penelitian Adi (2019) mengidentifikasi beberapa kendala dalam upaya meningkatkan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri 2 Palopo, di antaranya keterbatasan dana untuk kegiatan pelatihan, keterbatasan sarana dan prasarana, serta frekuensi pelatihan yang kurang. Penelitian ini menyoroti pentingnya dukungan finansial dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung pengembangan profesional guru.

Saifulbahri dkk. (2022) juga menemukan hambatan serupa dalam peningkatan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Lapang, Kabupaten Aceh Utara. Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan aliran dana, yang mempengaruhi kemampuan sekolah untuk meningkatkan kualitas guru. Selain itu, kurang lengkapnya sarana dan prasarana juga menjadi hambatan signifikan. Untuk mengatasi kendala ini, kepala sekolah berusaha mencari kerja sama dengan lembaga pemberdayaan guru dan mengikutsertakan guru dalam seminar pendidikan yang diadakan oleh pemerintah daerah.

Hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi lebih kompleks. Keterbatasan anggaran tetap menjadi kendala utama yang mempengaruhi penyelenggaraan pelatihan dan penyediaan materi pengajaran. Selain itu, padatnya jadwal mengajar dan tugas tambahan membuat waktu yang tersedia bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengembangan profesional sangat terbatas. Resistensi terhadap

perubahan kurikulum, metode pengajaran baru, dan adopsi teknologi juga menjadi tantangan signifikan, terutama ketika dihadapkan dengan perbedaan kemampuan dan motivasi di antara guru. Keterbatasan akses terhadap teknologi dan sumber daya digital menghambat pengembangan kompetensi di bidang teknologi pendidikan. Kesulitan dalam mengoordinasikan tim, ketidakpastian mengenai manfaat program pengembangan, serta perbedaan kebutuhan pengembangan di antara guru menambah kompleksitas perencanaan dan pelaksanaan program.

Kesamaan antara penelitian Adi (2019), Saifulbahri dkk. (2022), dan hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman terletak pada kendala utama yang dihadapi, yaitu keterbatasan dana dan sarana prasarana. Semua penelitian menyoroti pentingnya dukungan finansial dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung pengembangan profesional guru.

Namun, perbedaan signifikan muncul dalam kompleksitas hambatan yang dihadapi. Di SMAN1 Seputih Raman, selain keterbatasan dana dan sarana prasarana, juga terdapat tantangan dalam hal waktu, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan akses teknologi, dan kesulitan koordinasi tim. Hambatan-hambatan ini menambah lapisan kesulitan dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, menunjukkan bahwa upaya peningkatan kompetensi di SMAN1 Seputih Raman membutuhkan pendekatan yang lebih holistik dan terkoordinasi.

Dengan demikian, meskipun ada kesamaan dalam kendala utama yang dihadapi, kompleksitas hambatan di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan perlunya strategi yang lebih komprehensif dan adaptif untuk mengatasi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan tersebut, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka secara lebih efektif dan sesuai dengan tuntutan Kurikulum Merdeka.

## **2. Solusi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**

Hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai solusi efektif dalam beberapa bidang manajemen untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Dalam bidang perencanaan, kepala sekolah bekerja sama dengan komite sekolah dan pihak luar untuk mendapatkan dukungan dana tambahan, menyusun jadwal pelatihan di hari-hari tidak efektif atau di luar jam mengajar, serta berkoordinasi dengan dinas pendidikan dan lembaga lain untuk mendapatkan narasumber yang kompeten. Selain itu, kepala sekolah melibatkan guru dalam proses perencanaan dan pelaksanaan serta memberikan motivasi dan dukungan berkelanjutan. Dalam bidang

pengorganisasian, kepala sekolah melakukan konsultasi terbuka dengan guru, menyediakan jadwal pelatihan yang fleksibel termasuk opsi online, menawarkan pendampingan dan mentoring, serta memberikan dukungan teknologi dan sumber daya digital. Pengakuan dan insentif bagi guru yang aktif berpartisipasi dalam program pengembangan juga penting, begitu pula dengan merancang program yang relevan dengan kebutuhan sekolah dan mendorong kolaborasi antar guru. Untuk bidang penggerakan (*actuating*), kepala sekolah memastikan konsultasi dan komunikasi terbuka dengan guru, menyediakan jadwal pelatihan yang fleksibel, memberikan program pendampingan dan mentoring, serta dukungan teknologi dan sumber daya digital. Pengakuan dan insentif, serta kolaborasi antar guru melalui forum atau kelompok belajar, juga diperlukan. Dalam hal pengawasan, kepala sekolah merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, menyediakan mentoring dan pendampingan, memfasilitasi akses ke sumber daya tambahan, dan melakukan evaluasi berkala untuk menyesuaikan strategi berdasarkan umpan balik. Pengakuan dan penghargaan kepada guru yang mencapai kemajuan serta dukungan administratif melalui fleksibilitas jadwal juga merupakan bagian dari solusi yang diterapkan.

Penelitian Saifulbahri (2022) mengidentifikasi beberapa solusi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Salah satu solusi adalah mencari peluang sebanyak mungkin untuk menambah suntikan dana ke sekolah melalui donatur, pemerintah daerah, atau pemerintah pusat. Kepala sekolah juga disarankan untuk mencari lembaga-lembaga pemberdayaan guru untuk menambah wawasan dan kualitas pengajaran. Selain itu, untuk mengatasi keterbatasan sarana dan prasarana, kepala sekolah dapat mengupayakan agar guru menggunakan media yang ada semaksimal mungkin, serta mengajukan permohonan dana bantuan atau hibah kepada pemerintah.

Kesamaan antara penelitian Saifulbahri (2022) dan hasil penelitian di SMAN1 Seputih Raman terletak pada pengenalan kendala utama, seperti keterbatasan dana dan sarana prasarana, serta pentingnya kerja sama dengan lembaga luar dan pemerintah untuk mendapatkan dukungan tambahan. Keduanya juga menekankan pentingnya pelatihan dan pemberdayaan guru sebagai solusi utama.

Namun, perbedaan muncul dalam pendekatan yang lebih holistik dan terstruktur di SMAN1 Seputih Raman, di mana kepala sekolah tidak hanya fokus pada pengadaan dana dan sarana, tetapi juga pada pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang lebih komprehensif. Ini mencakup penyusunan jadwal pelatihan yang fleksibel, konsultasi dan komunikasi terbuka, pendampingan dan mentoring, serta evaluasi berkala dan umpan balik untuk menyesuaikan strategi pengembangan profesional guru.

Dengan mengimplementasikan solusi-solusi ini, kepala sekolah SMAN1 Seputih Raman dapat lebih efektif dalam mengatasi hambatan dan meningkatkan kompetensi

profesional guru secara berkelanjutan, sehingga dapat memenuhi tuntutan Kurikulum Merdeka dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.