

Problem-Based School Principal Competency Improvement Training

Pelatihan Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Berbasis Masalah

Nana Kristiawan¹, Putri Utami Ramadhan², Muhammad Nurul Huda³, Siti Chahyati⁴, Zahra Ramadhina⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia¹

Email: nana.kristiawan@unusia.ac.id¹, putriutamiramadhan@unusia.ac.id², mhnurulhuda@unusia.ac.id³, chahyaaaaa1252@gmail.com⁴, zahraramadhina04@gmail.com⁵

Abstract

The Problem-Based Principal Training activity aims to improve the competence of principals. This training is a solution to the minimal qualifications of prospective principals in the Mitra Grogol Petamburan environment by involving 25 participants. The training method consists of preparation, implementation, evaluation and reflection and follow-up. The results of the training evaluation showed an increase in the understanding of participants in the "Good" category from 25% to 75%, a decrease in participants in the "sufficient" category from 62.5% to 18.75%. The principal competency program contributes to improving the quality of educational leadership and opens up opportunities for further training with a data-based and reflection-based approach to support educational transformation. Thus, this training has succeeded in preparing prospective principals to face the challenges of educational leadership.

Keywords: Training, Leadership, Principal Competency

Abstrak

Kegiatan Pelatihan Kepala Sekolah Berbasis Masalah bertujuan meningkatkan kompetensi kepala sekolah. Pelatihan ini sebagai solusi atas minimnya kualifikasi calon kepala sekolah di lingkungan Mitra Grogol Petamburan dengan melibatkan 25 orang peserta. Metode pelatihan terdiri dari persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi serta tindak lanjut. Hasil evaluasi pelatihan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta kategori "Baik" dari 25% menjadi 75%, penurunan peserta dengan kategori "cukup" dari 62,5% menjadi 18,75%. Program kompetensi kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan mutu kepemimpinan pendidikan dan membuka peluang pelatihan lanjutan dengan pendekatan berbasis data dan refleksi guna mendukung transformasi pendidikan. Dengan demikian, pelatihan ini berhasil mempersiapkan calon kepala sekolah dalam menghadapi tantangan kepemimpinan pendidikan.

Kata kunci: Pelatihan, Pemimpinan, Kompetensi Kepala Sekolah

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukanlah berbicara tentang kepenguasaan, namun hal tersebut berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan memotivasi anggotanya agar bisa bekerja mencapai target tujuan yang telah ditentukan. Pada jenjang SD, SMP, dan SMA kepala sekolah menjadi sebutan bagi guru yang diberi amanat tambahan untuk memanajemen satuan Pendidikan tertentu sesuai tempat tugasnya. [Suparman \(2019\)](#) mengatakan bahwa Kepala Sekolah yang dipilih berdasarkan tanggung jawab dan kekuasaannya oleh pemerintah atau lembaga pendidikan adalah seorang pendidik atau guru yang diserahi tanggung jawab untuk mengawasi dan mengarahkan suatu lembaga pendidikan formal ([Suparman, 2019](#)).

Lebih lanjut, Abdul Rahmat (2021) menjelaskan komponen kepala sekolah menjadi unsur krusial karena kepala sekolah mempunyai pengaruh paling besar terhadap kemampuan sekolah dalam melanjutkan proses pendidikannya (Abdul Rahmat, 2021). Hasil penelitian dari [Mariana \(2021\)](#) menjelaskan bahwa Salah satu aspek manajemen eksistensi organisasi yang penting adalah kepemimpinan. Seorang kepala sekolah harus mempunyai pikiran yang kuat, pendidikan yang tinggi, pengalaman kerja yang banyak, dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap wewenangnya. Kepala sekolah dituntut

untuk siap jasmani, rohani, dan ilmiah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala sekolah menjadi penggerak perubahan di sekolah tempatnya bekerja. Dalam arti kedudukannya sebagai administrator sekolah menentukan kualitas dan ciri lembaga tersebut ([Mariana, 2021](#)). Selain itu, sebagai leader maka kepala sekolah harus Lebih banyak mengarahkan dari pada mendorong atau memaksa, Lebih bersandar pada kerja sama dalam menjalankan tugas dibandingkan bersandar pada kekuasaan, Senantiasa menanamkan kepercayaan pada diri guru dan staf administrasi, serta Senantiasa menunjukkan bagaimana cara melukukan sesuatu dari pada menunjukkan bahwa ia tahu sesuatu ([Hecksa Manora, 2019](#)).

Melihat perannya yang signifikan, maka peningkatan kompetensi dari seorang pemimpin atau kepala sekolah perlu dilakukan. Adapun salah satu upaya yang dapat diterapkan yaitu dengan adanya program pelatihan kepala sekolah. Toni Yunanto (2024) mengatakan bahwa pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah menjadi sebuah inisiatif dalam meningkatkan kualitas Pendidikan dan manajemen sekolah. Keterampilan kepemimpinan yang efektif, seperti komunikasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan kemampuan membangun tim, dapat dikembangkan melalui pelatihan kepemimpinan ([Toni Yunanto, 2024](#)).

Berdasarkan hasil penelitian dari [Haryanto \(2018\)](#) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Integritas dan Efikasi Diri terhadap Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah di Provinsi DKI Jakarta didapatkan hasil bahwa pengaruh variabel X1 (pelatihan) terhadap variabel Y (efektivitas manajerial) diperoleh nilai koefisien jalur X1 ke Y atau sebesar 0,297 dengan nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti koefisien jalur signifikan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pelatihan terhadap efektivitas manajerial Kepala Sekolah Dasar Negeri di Provinsi DKI Jakarta, Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel eksogen pelatihan akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,297 atau 29,7% pada variabel endogen efektivitas manajerial ([Haryanto, 2018](#)). Hasil dari penelitian Lestariningsrum et.al (2019) Juga menunjukkan bahwa dengan adanya kegiatan workhsop peningkatan kompetensi manajerial melalui manajemen PAUD pada kepala PAUD di PKG Gugus 3 Kecamatan Kertosono diperoleh hasil yang efektif, dimana pengetahuan dari peserta meningkat, kemampuan menyusun program kerja serta kemampuan bekerja dalam tim juga meningkat ([Lestariningsrum et al., 2019](#)). Oleh karena itu, kegiatan pelatihan dapat menjadi Solusi guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepala sekolah. Dari dua hasil penelitian tersebut, terdapat persamaan dan perbedaan dengan program pelatihan yang dilakukan oleh penulis. Untuk persamaanya yaitu sama-sama bertujuan meningkatkan keterampilan kepala sekolah. Sedangkan perbedaannya adalah pada program pelatihan ini didesain berbasis masalah. Dimana titik tekannya berorientasi pada peningkatan keterampilan kepala sekolah melalui pemberian materi terkait keterampilan apa saja yang diperlukan oleh kepala sekolah serta bagaimana cara pengimplementasiannya di sekolah.

Adapun starting awal yang melandasai penulis dalam melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat ini berangkat dari Permasalahan Mitra Pemberdayaan Masyarakat. Beberapa permasalahan yang terjadi antara lain; pertama, tidak tersedia tenaga pendidik yang menjadi calon Kepala Sekolah. Kedua, mutu dan kompetensi Kepala Sekolah masih minim dan tidak masuk kualifikasi. Salah satu study kasus yang menjadi sampel sekolah terhadap masalah mitra PGRI Grogol Petamburan adalah sekolah al-chasanah. Sekolah tersebut berada di belakang Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat, Pasar Jaya dan Perumahan serta Pusat Perbelanjaan. Satuan Pendidikan yang berada pada binaan Al-Chasanah telah meluluskan lebih dari 1000 yang

mana 40% dari 1000 siswa diterima di sekolah menengah negeri dan Perguruan Tinggi Negeri serta Swasta. Potensi besar bagi Satuan Pendidikan Al-Chasanah untuk terus tumbuh menebar manfaat. Upaya yang dilakukan adalah selalu mengupgrade diri dalam meningkatkan kualitas pimpinan sekolah dan tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan sekolah di wilayah Mitra PGRI Grogol Petamburan adalah sebagai berikut. Pertama, kepala sekolah yang memimpin unit satuan pendidikan sebagian besar masih memiliki kualifikasi kepala sekolah. Kedua, ketersediaan calon kepala sekolah masih minim. Ketiga, lama masa jabatan Kepala Sekolah di Unit SDI Teladan dan SMP Negeri 69 Jakarta melebihi batas wajar. Oleh karena itu, penambahan pendidik yang akan direkomendasikan menjadi peserta calon kepala sekolah perlu dilaksanakan untuk diikutsertakan dalam pelatihan kepala sekolah. Pelatihan yang dilaksanakan menggunakan pendekatan berbasis masalah. Pendekatan ini terbukti meningkatkan pemahaman praktis peserta pelatihan hingga 80% ([Afandi, et.al. 2023](#); Rahayuningsih & Rijanto, 2022)

Adapun Tujuan pelatihan kepala sekolah adalah (1) Sebagai wadah satuan pendidikan dalam menyediakan calon pimpinan sekolah yang kompeten, profesional dan teruji keahliannya; (2) sekolah sebagai media pengembangan potensi pimpinan dalam mengidentifikasi ragam dan jenis model pembelajaran di sekolah; (3) Untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan khasanah keilmuan sebagai pemimpin sekolah.

Adapun indikator capaian pelatihan peningkatan kompetensi kepala sekolah antara lain; Pertama, Peserta memperoleh pemahaman mengenai kompetensi kepala sekolah dengan kategori Baik; Kedua, Peserta memperoleh pengalaman menerapkan Rencana Kerja Tahunan sebagai bentuk tindak lanjut dari proses Identifikasi, Refleksi dan Benahi (IRB) terhadap Rapor Pendidikan; Ketiga, Peserta memperoleh informasi tentang penerapan Kompetensi Kepala Sekolah.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan dalam pelatihan pemberdayaan masyarakat kelompok guru terdiri dari lima tahapan utama. Lima tahapan tersebut dapat dilihat pada Bagan 1 berikut:

Bagan 1. Alur pelaksanaan pelatihan pemberdayaan masyarakat



Pertama, tahap persiapan dimulai dari kegiatan sosialisasi pelatihan, menyusun instrumen *pre test*. Pada tahap ini, calon peserta pelatihan menerima informasi waktu pelaksanaan pelatihan calon kepala sekolah. Selain itu, peserta akan mengisi lembar kuesioner atau *pre-test* yang berisi pertanyaan berkaitan materi pelatihan calon kepala sekolah. *Kedua*, pelaksanaan terdiri dari kegiatan pelatihan, penerapan teknologi. Pada tahap ini, peserta mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan yang dilaksanakan selama lima hari (Lihat Tabel 2). *Ketiga*, Evaluasi yang diimplementasikan melalui Asesmen Calon Kepala Sekolah setelah kegiatan pelatihan berakhir. Asesmen Kepala Sekolah sebagai wadah pengembangan kepemimpinan sekolah. Adapun instrument evaluasi

pelatihan menggunakan *pre-test* dan *post-test*. Dua instrument tersebut bertujuan untuk memperoleh perubahan hasil pemahaman peserta dari sebelum dan sesudah pelatihan. *Keempat*, Refleksi keberlanjutan program. Pada tahap ini, peserta mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan dan pendampingan calon kepala sekolah dalam evaluasi pelatihan tersebut. Keberhasilan dari pelatihan ini diukur melalui perubahan pemahaman peserta pada tiga indikator kompetensi kepala sekolah antara lain; (1) Kepemimpinan kepala sekolah; (2) Perencanaan berbasis data; (3) pengelolaan sekolah.

Adapun luaran dan hasil yang ditargetkan antara lain; (1) Publikasi Artikel Jurnal Nasional Sinta 3; (2) Publikasi artikel di website Inisnu temanggung ; (3) Video pelaksanaan kegiatan PKM di Channel Youtube Lembaga. (4) Ketercapaian Kegiatan PKM dengan indikator sebagai berikut: a. Level 1: Pengetahuan kompetensi kepala sekolah. b. Level 2: *Skill* dalam penerapan kompetensi kepala sekolah. Adapun hasil yang diperoleh. Senada dengan hasil yang diharapkan dalam pelatihan peningkatan kompetensi kepala sekolah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan "Pelatihan Kompetensi Kepala Sekolah Berbasis Masalah" dilaksanakan secara luring pada hari Sabtu, 14 September 2024 yang diikuti oleh 28 guru yang berasal dari sekolah negeri dan swasta di lingkungan Mitra PGRI Grogol Petamburan. Kegiatan pelatihan dimulai dengan pembukaan oleh Ketua PGRI Grogol Petamburan yaitu Drs. Hata, M.Pd. Kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian *pre-test* kepada peserta. Kegiatan *pre-test* bertujuan untuk memperoleh pemahaman awal peserta pelatihan terhadap kompetensi kepala sekolah. Berikut adalah tabel materi dan aktivitas pelatihan Calon Kepala Sekolah di Lingkungan PGRI Grogol Petamburan Tahun 2024:

Tabel 1. Materi dan Aktivitas Pelatihan Calon Kepala Sekolah di Lingkungan PGRI Grogol Petamburan Tahun 2024

No	Materi Pelatihan	Kegiatan Peserta Pelatihan	Output Pelatihan Kepala Sekolah
1.	a. Identifikasi Rekomendasi Rapor Pendidikan b. Refleksi Masalah dan Benahi Ragam Masalah tersebut untuk melakukan tindak lanjut c. Solusi atas permasalahan dan kendala dalam program kerja tersebut	a. Peserta pelatihan yang berjumlah Dua puluh delapan orang dibagi menjadi lima kelompok b. Setiap anggota kelompok memperoleh tugas menyusun matriks IRB. c. Hasil analisis rapor pendidikan diperoleh rekomendasi untuk dijadikan Program dalam ARKAS d. Setiap kelompok mengkomunikasikan hasil penugasan matriks IRB. e. Setiap kelompok memperoleh penilaian dan evaluasi atas tugas yang disampaikan.	a. Peserta memperoleh pengalaman menyusun program kerja sekolah (RKAS) b. Peserta mampu mengidentifikasi matriks program sekolah berdasarkan analisis IRB Rapor Pendidikan
2.	1. Personal Branding Kepala Sekolah; 2. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Kompetensinya	a. Setiap peserta saling memberikan masukan dan evaluasi kegiatan pelatihan dan memperoleh pemahaman yang sama tentang <i>personal branding</i> . Artinya, seorang pemimpin di satuan pendidikan mampu menunjukkan	a. Peserta memperoleh pengalaman dan wawasan pengetahuan tentang strategi <i>personal branding</i>

No	Materi Pelatihan	Kegiatan Peserta Pelatihan	Output Pelatihan Kepala Sekolah
3.	Tes Bakat Minat Peserta	<p>kepiawaiannya dalam memimpin sekolah.</p> <p>b. Melakukan Test Minat dan Bakat serta kepribadian Calon Kepala Sekolah</p> <p>c. Membedah 4 Kompetensi Kepala Sekolah yakni Kompetensi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Kewirausahaan, Administrasi Pendidikan dan Kompetensi Pembelajaran Satuan Pendidikan.</p>	<p>kepala sekolah.</p> <p>b. Peserta mampu menemukan karakter dirinya berdasarkan Test Bakat dan Minat Peserta Pelatihan</p> <p>c. Peserta memperoleh dasar pengetahuan dan penerapan kompetensi kepala sekolah</p>
3.	Pemanfaatan E-Learning dalam Manajemen Pendidikan di Sekolah	<p>a. Peserta pelatihan memperoleh informasi sosialisasi pemanfaatan e-learning dan teknologi inovasi tentang manajemen pendidikan mulai dari administrasi guru, siswa, layanan pendidikan.</p>	<p>a. Peserta memperoleh pengalaman dan praktik penerapan E-Ujian dalam Pembelajaran dan Penugasan serta Evaluasi Pembelajaran</p>
4.	Asesmen Sekolah Kepala	<p>a. Setiap peserta mengikuti asesmen kepala sekolah dengan materi uji yaitu antara lain;</p> <p>b. Asesmen Bakat Minat, Kompetensi Kepala Sekolah dan Analisis Kasus tentang permasalahan dalam kinerja kepala sekolah.</p>	<p>a. Peserta dapat memperoleh hasil assmen pelatihan kepala sekolah sebagai tolak ukur kinerja kepala sekolah</p>
5.	Evaluasi Pelatihan dan	<p>a. Peserta memperoleh kritik dan saran serta penyelenggara pelatihan memperoleh rekomendasi pelatihan berikutnya.</p>	<p>a. Peserta memberikan evaluasi dan <i>closing statement</i> untuk dijadikan <i>outcome</i> atau luaran kegiatan Pengabdian masyarakat pemula.</p>

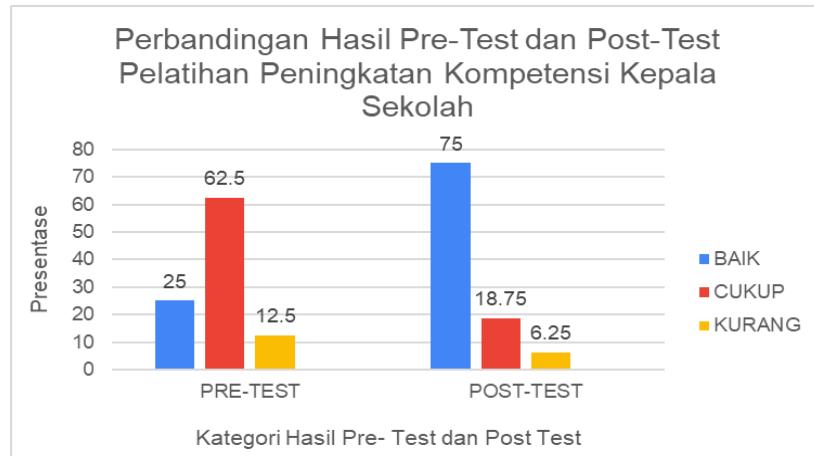
Selanjutnya, kegiatan inti yakni penyampaian materi pelatihan yang terdiri dari dua materi inti. **Materi Hari pertama** mengenai Analisis Rapor Pendidikan, Perencanaan Berbasis Data dan Penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT). Materi tersebut disampaikan oleh Bapak Rahmat Hidayat, M.Pd. Selanjutnya materi Kompetensi Kepala Sekolah disampaikan oleh Bapak Nana Kriatiawan, M.Si dari Dosen Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia (Unusia). Pada babak ini, pemateri memulai kegiatan pelatihan dengan *ice breaking* atau games yang menumbuhkan suasana semangat dan antusias peserta dalam pelatihan. Kemudian, peserta menerima materi pelatihan tentang Kepemimpinan Pendidikan dan Moda Kepemimpinan Sekolah.

Materi Hari kedua dipaparkan oleh Bapak Rahmat Hidayat berkolaborasi dengan Bapak Nana Kristiawan, M.Si dari UNUSIA Jakarta. Materi yang disampaikan adalah tentang Test Kepribadian serta Psikologi Peserta Pelatihan dilanjutkan dengan materi Personal Branding.

Pemaparan materi berjalan dari pukul 08.00 – 11.00 WIB. Pada kegiatan ini, peserta memperoleh pemahaman dan praktik langsung tentang penyusunan program sekolah dengan analisis masalah sekolah. Sebelumnya, peserta diberikan *treatment* permasalahan yang ada di sekolah. Setidaknya ada 5 kasus masalah manajemen pendidikan yang disajikan ke dalam kelompok peserta pelatihan. Selanjutnya, peserta melaksanakan praktik menyusun program sekolah dari Pukul 13.00 – 16.00 WIB.

Temuan dan Hasil Pelatihan

Berdasarkan pengolahan data *pre-test* diketahui bahwa pemahaman awal kompetensi kepala sekolah dari peserta pelatihan sebagian kecil menunjukkan pemahaman yang masih kurang yaitu sebesar 12,50% dari seluruh peserta. Sedangkan peserta yang dikategorikan memiliki pengetahuan cukup adalah sebesar 62,50%. Sementara peserta yang dikategorikan memiliki pengetahuan baik adalah sebanyak 25,00%. Setelah kegiatan pemberian materi pelatihan kompetensi kepala sekolah dan pendampingan diberikan *post-test* didapatkan bahwa pemahaman peserta yang merupakan guru dan wakil kepala sekolah di Lingkungan Mitra yang dikategorikan baik adalah sebanyak 75,00%. Sedangkan yang dikategorikan memiliki pengetahuan yang cukup adalah 18,75%, sementara yang memiliki pemahaman kurang yaitu sebesar 6,25%. Untuk melihat grafik perbedaan hasil *pre-test* dan *post-test* pelatihan peningkatan kompetensi kepala sekolah di Lingkungan PGRI Grogol Petamburan dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Perbedaan hasil *pre-test* dan *post-test* pelatihan peningkatan kompetensi kepala sekolah tahun 2024

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa pemahaman peserta pelatihan yang dikategorikan baik meningkat secara signifikan tiga kali lebih baik yaitu dari 25,00% menjadi 75,00%. Sementara pemahaman peserta dalam kompetensi kepala sekolah yang dikategorikan cukup menurun dari 62,50% menjadi 18,75%. Penurunan ini menunjukkan adanya perubahan pemahaman peserta terhadap kompetensi kepala sekolah dari Cukup menjadi Baik. Selanjutnya, peserta kegiatan pelatihan yang memiliki pemahaman kurang mengenai kompetensi kepala sekolah menurun cukup signifikan dari 12,50% menjadi 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian materi pelatihan peningkatan kompetensi kepala sekolah dapat meningkatkan pemahaman guru dan wakil kepala sekolah terhadap kompetensi kepala sekolah, sehingga mereka siap untuk menjadi pemimpin sekolah di masa depan.

Dari data Gambar 1 juga menunjukkan bahwa, sebelum maupun sesudah kegiatan pelatihan, bahwa bagi peserta yang pemahaman terhadap kompetensi kepala sekolah masih kurang perlu adanya pelatihan sejenis untuk meningkatkan pemahaman terhadap kompetensi kepala sekolah. Bagi peserta yang pemahaman cukup dan baik dapat mengimplementasikan kompetensi kepala sekolah melalui partisipasi aktif dalam kegiatan manajemen sekolah atau kegiatan penyusunan dokumen mutu pendidikan sekolah. Sejalan dengan hasil penelitian dari

Maya desi kusumah (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kegiatan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai R square hasil pengolahan data dari variabel pelatihan dan variabel kinerja kepala sekolah sebesar 0,502, yang berarti bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 50,20%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (Kusumah, 2017).

Menurut Jamaluddin Iskandar (2017) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah meliputi:

1. Keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*)

Keterampilan konseptual (*conceptual skill*) adalah keterampilan yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyusun strategi, merencanakan, merumuskan kebijakan, dan mengambil keputusan terkait berbagai hak yang terjadi dalam organisasi termasuk sekolah sebagai lembaga pendidikan.

2. Keterampilan Hubungan dengan Manusia (*Human Relationship Skill*)

Keterampilan hubungan dengan manusia dalam organisasi pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah bekerja sama, berkomunikasi secara efektif dengan seluruh personel sekolah dalam rangka menciptakan suasana yang kondusif, penuh rasa percaya terhadap program sekolah serta mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru dan staf kependidikan.

3. Keterampilan Administrasi (*Administrative Skill*)

Keterampilan administrasi (*Administrative Skill*) yaitu kemampuan yang mencakup seluruh proses kerja sama dengan memanfaatkan dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang tersedia. Proses ini melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penggerakkan, pemotivasi, penyusunan kepegawaian, pengawasan dan supervisi, serta penilaian guna menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dan berkualitas.

4. Keterampilan Teknikal (*Technical skill*)

Keterampilan teknik (*technical skill*) ialah keterampilan dalam memanfaatkan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan tertentu dalam menyelesaikan tugas. Bagi kepala sekolah, keterampilan teknik yang dibutuhkan meliputi pengimplementasian pengetahuan tentang cara pengelolaan kelas, penggunaan metode pengajaran, teknik evaluasi siswa, teknik pembuatan satuan acara pembelajaran, pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan, serta teknik menuntun serta membimbing para guru di sekolah (Jamaluddin Iskandar, 2017).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Ada beberapa hal yang disimpulkan dalam kegiatan pelatihan peningkatan kompetensi kepala sekolah antara lain;

1. Pelatihan dilaksanakan berdasarkan hasil observasi, wawancara dan study awal pemetaan masalah kepemimpinan satuan pendidikan di lingkungan mitra PGRI Grogol Petamburan
2. Peserta pelatihan telah memahami kompetensi kepala sekolah yang dibuktikan melalui hasil *pre test* dan *post test* yang menyatakan bahwa pemahaman peserta pelatihan yang dikategorikan baik meningkat secara signifikan tiga kali lebih baik yaitu dari 25,00% menjadi 75,00%.
3. Setelah kegiatan pelatihan, Tim Pengabdi melaksanakan program tindak lanjut berupa penerapan E-Ujian dan Penyusunan Program Kerja Sekolah yang diterapkan di sekolah.

SARAN

Pelatihan berbasis masalah ini berhasil meningkatkan keterampilan kepala sekolah di Mitra PGRI Grogol Petamburan. Untuk selanjutnya, diharapkan adanya program pelatihan lanjutan yang dapat mengintegrasikan materi terkait penerapan teknologi dalam sistem manajemen sekolah sebagai Upaya penyesuaian transformasi digital yang berkembangan secara masif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang telah memberi dukungan *financial* dalam penyelesaian kegiatan artikel pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R., Mardliyah, L., & Sugiarti, I. (2023). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Berbasis Islam. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 228-241. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.377>
- Ferdi, M. G. S. (2015). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(5). <https://doi.org/10.33369/mapen.v9i5.1171>
- Haryanto, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Integritas Dan Efikasi Diri Terhadap Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah Di Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Good Governance*, 14(1). <https://doi.org/10.32834/jgg.v14i1.2>
- Kusumah, M. D., & Herawan, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Di Sdn Kabupaten Garut. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5398>
- Lestarineringrum, A., Nugroho, I. H., Ridwan, R., Kurniawati, E., & Wulansari, W. (2019). Peningkatan Kompetensi Manajerial Kepala Paud Melalui Workshop Manajemen. *J-ADIMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 7(1), 17-21. <https://doi.org/10.29100/j-adimas.v7i1.1153>
- Manora, H. (2019). Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 119-125. <https://doi.org/10.37092/ej.v1i1.88>
- Mariana, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas Sekolah Penggerak dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10228-10233. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.2606>
- Rahmat, Abdul. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=RjgmEAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q=&f=false>
- Safitri, A., & Yusiyaka, R. A. Pengelolaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah (Studi Kepala Sekolah Sdn Di Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Obor Penmas: Pendidikan Luar Sekolah*. 2020. 3(1), 203-203. <https://doi.org/10.32832/oborpenmas.v3i1.2983>
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indoensia. https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_dan_Guru/rlujDWAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepala+sekolah&printsec=frontcover.
- Yuliawati, Y., & Enas, E. Implementasi kompetensi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*. 2018. Vol. 2(2), 319-324. <http://dx.doi.org/10.4321/ijemar.v2i2.1930>
- Yunanto, Toni. (2024). *School Business and Management 5.0 jurus jitu pengelolaan sekolah modern berstandar mutu*. Banyumas: Wawasan Ilmu. https://books.google.co.id/books/about/SCHOOL_BUSINESS_AND_MANAGEMENT_5_0_Jurus.html?id=m08pEQAAQBAJ&redir_esc=y