



**STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALITAS GURU MELALUI SCHOOL CAPACITY BUILDING DI SMPIT AL-KAHFI KECAMATAN CIGOMBONG KABUPATEN BOGOR**

**STRATEGIES FOR IMPROVING TEACHER PROFESSIONALISM THROUGH SCHOOL CAPACITY BUILDING AT SMPIT AL-KAHFI, CIGOMBONG DISTRICT, BOGOR REGENCY**

**Yuni Agustiani<sup>1</sup>, Abdul Kholik<sup>2</sup>, Suwilah<sup>3</sup> Irma Inesia Sri Utami**

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam dan Pendidikan Guru, Universitas Universitas Djuanda Bogor

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam dan Pendidikan Guru, Universitas Universitas Djuanda Bogor

<sup>1</sup>Korespondensi: Yuni Agustiani ([yuniagustiani33@gmail.com](mailto:yuniagustiani33@gmail.com))

**Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan profesionalitas guru melalui *school capacity building* di SMPIT Al Kahfi Bogor, dengan melalui dua aspek penting dalam *capacity building* yaitu aspek pengembangan kepemimpinan dan aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan kualitatif dan dengan jenis penelitian studi kasus yang digunakan sebagai upaya menggali informasi langsung dan mendalam. Data diambil dari data primer dan data sekunder yang bersumber langsung dari narasumber dan dokumen resmi yang dikeluarkan sekolah. Pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Aspek pengembangan kepemimpinan di SMPIT Al Kahfi Bogor, kepala sekolah melakukan strategi melalui tiga indikator yaitu a) Visi pengembangan kepemimpinan, dilakukan dengan cara berkolaborasi program pemerintah dengan program sekolah dalam hal pengembangan profesionalitas guru. b) *Self discipline*, dilakukan dengan contoh nyata dalam memimpin, c) *Self awareness*, dilakukan melalui

---

supervisi untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam mengajar. 2) Aspek pengembangan SDM diantaranya: a) *Continuous Professional Development (CPD)* dilakukan dengan cara melanjutkan pendidikan S2 dan mengikuti program-program peningkatan profesionalitas berkelanjutan, b) *learning organization*, sekolah menciptakan lingkungan pembelajaran yang kolaboratif melalui MGMP dan Raber (Raber berbagi), c) Pengembangan diri, dilakukan melalui pembacaan literatur dan eksplorasi metode pembelajaran baru, d) *Cooperative Collegial Development*, dengan melakukan kolaborasi dalam MGMP wilayah, dan pengimbasan kepada sekolah penggerak, e) *Skill Development model*, guru-guru akhir mengembangkan keterampilan dengan melalui penggunaan media pembelajaran interaktif.

---

**Keywords:** Strategi, Profesionalitas Guru, *School Capacity Building*

---

### **Abstract**

*This research aims to find out the strategy for increasing teacher professionalism through school capacity building at SMPIT Al Kahfi Bogor, through two important aspects of capacity building, namely the leadership development aspect and the human resource (HR) development aspect. A qualitative approach and case study type of research is used as an effort to dig up direct and in-depth information. Data is taken from primary data and secondary data sourced directly from sources and official documents issued by the school. Data collection through interviews and documentation. Data validity using source triangulation techniques. The results of the research show that: 1) Aspects of leadership development at SMPIT Al Kahfi Bogor, the school principal implements a strategy through three indicators, namely a) Leadership development vision, carried out by collaborating with government programs with school programs in terms of developing teacher professionalism. b) Self-discipline, carried out through real examples in leading, c) Self-awareness, carried out through supervision to help identify strengths and weaknesses in teaching. 2) Human resource development aspects include: a) Continuous Professional Development (CPD) carried out by continuing Master's education and participating in continuous professional improvement programs, b) learning organization, schools create a collaborative learning environment through MGMP and Raber (Raber shares), c) Self-development, carried out through reading literature and exploring new learning methods, d) Cooperative Collegial Development, by collaborating in the regional MGMP, and providing guidance to driving schools, e) Skill Development model, final teachers develop skills through the use of media interactive learning.*

---

**Keywords:** Teacher Professionalism Improvement Strategy, School Capacity Building

---

### **PENDAHULUAN**

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam memegang peran sistem pendidikan. Bahkan dapat dikatakan guru sebagai nahkoda pendidikan yang mengantarkan peserta didiknya menuju

kepada gerbang kesuksesan. Keberhasilan dalam konteks pendidikan bahkan dapat diwujudkan melalui kerja keras guru yang berkompetensi profesional. Oleh sebab itu untuk menghasilkan peserta didik yang berprestasi perlu adanya guru yang profesional dan berkompetensi dalam

mendidik. Menurut Rafa'ah (2016) Untuk menjadi seorang guru yang efektif dan berkualitas, diperlukan beberapa kompetensi profesional yang harus dimiliki. Kompetensi-kompetensi tersebut mencakup: 1) Kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. 2) Penguasaan pada standar kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, sehingga mampu memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. 3) Kemampuan untuk mengembangkan materi pembelajaran dengan kreatif dan inovatif, guna meningkatkan daya tarik dan efektivitas pembelajaran bagi siswa. 4) Keterampilan dalam melakukan kegiatan reflektif secara berkesinambungan yang bertujuan untuk mengembangkan profesionalisme, melalui evaluasi diri dan peningkatan kinerja. 5) Kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri serta meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga guru dapat terus beradaptasi dengan perkembangan zaman. Merespon kemajuan teknologi di era revolusi industri 4.0, dengan generasi yang telah aware dengan dunia digital sejak dini, maka diperlukan guru yang juga kompeten dalam mendidik generasi sesuai dengan zamannya (Lathifah, Latif, et al., 2022).

Profesionalitas guru dalam Islam juga merupakan persoalan yang krusial, Hal ini telah disampaikan oleh Rasulullah SAW dalam Hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari:

إِذَا ضَيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَأَتَتْظُرُ السَّاعَةَ

"Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu". (HR Bukhari)

Berdasarkan hadist tersebut Rasulullah SAW. telah mengisyaratkan

kepada umatnya untuk memilih pegawai harus berdasarkan keahlian, kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya, agar suatu lembaga dapat menjalankan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kualitas pendidikan saat ini mengalami penurunan yang signifikan hal ini yang menjadi masalah dalam dunia pendidikan di Indonesia. Dilihat dari hasil studi *Programme for International Student Assesment (PISA)* dalam La Hewi & Muh Shaleh (2020: 32) hasil terbaru yang dilakukan pada tahun 2018, berdasarkan hasil studi tersebut peringkat PISA Negara Indonesia pada tahun 2018 mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan peringkat PISA tahun 2015. Studi pada tahun 2018 menilai 600.000 anak berusia 15 tahun dari 79 Negara setiap tiga tahun sekali, studi ini membandingkan kemampuan matematika, membaca, dan kinerja sains dari tiap anak. Untuk kategori kemampuan membaca Indonesia menduduki peringkat 6 dari bawah yaitu pada peringkat 74 dengan skor rata rata 371, untuk kategori matematika, Indonesia berada di peringkat 7 dari bawah yaitu pada peringkat 73 dengan skor rata-rata 379, kemudian untuk kategori kemampuan kinerja sains, Indonesia menduduki peringkat 9 dari bawah yaitu pada peringkat 71 yakni dengan skor rata-rata 396. Salah satu faktor yang menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia menurun adalah rendahnya kualitas guru (Elvira, 2021).

Devit Kurniawan, dkk (2017:212) *capacity building* berfokus kepada 3 dimensi diantara : (1) pengembangan sumber daya manusia, (2) penguatan organisasi, dan (3) reformasi kelembagaan. Dalam lingkup pengembangan sumber daya manusia, harus lebih memperhatikan kepada

pengadaan dan pengembangan personel agar profesional, hal ini dapat diwujudkan dengan melakukan kegiatan seperti pendidikan dan Latihan (DIKLAT), pemberian gaji/kompensasi, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja, serta sistem rekrutmen yang tepat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dadan Irsyada & Dedy Achmad Kurniady (2015) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Guru Dan *Capacity Building* terhadap Kinerja Mengajar Guru SD di Kabupaten Bandung" telah membuka pandangan baru terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru SD. Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, positif, serta signifikan antara kompetensi guru dan *capacity building* terhadap peningkatan kinerja mengajar. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 57,4% dari variabilitas kinerja mengajar dapat dijelaskan oleh kompetensi guru dan *capacity building*, sementara 42,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan bukti yang kuat bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru perlu difokuskan pada peningkatan kompetensi guru serta pembangunan kapasitas melalui *capacity building*. Sebuah temuan penelitian menyatakan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru juga bisa dilaksanakan melalui kegiatan training yang berkelanjutan. Guru yang berkompeten akan mampu menghasilkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif (Mallarangan, Rahman, Nur, Lathifah, & Malini, 2024).

SMP Islam Terpadu Al-Kahfi merupakan sekolah berbasis pesantren yang berdiri di dalam naungan Yayasan Pedesaan Nusantara dan di bawah naungan

Pesantren Terpadu Al-Kahfi. SMP Islam Terpadu Al-Kahfi telah meraih beberapa prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik, diantaranya yaitu : SMP Islam Terpadu Al-Kahfi menjadi salah satu sekolah dengan predikat sekolah berbudaya lingkungan yang telah meraih piagam adiwiyata pada tingkat Provinsi, SMP IT Al-Kahfi telah menjadi sekolah penggerak angkatan pertama, sekolah ini juga sedang merintis sekolah ramah anak, dan terdapat banyak prestasi pada siswa yaitu salah satunya telah meraih juara nasional (OSN).

Terdapat 3 guru penggerak di SMPIT Al-Kahfi, dan 12 guru yang bersertifikasi, sebagian besar guru sudah memenuhi standar kualifikasi akademik hanya saja terdapat beberapa guru yang tidak memenuhi standar kualifikasi akademik, akan tetapi SMPIT Al-Kahfi sedang mengusahakan untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan melakukan rekrutmen guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Guru SMPIT AL-Kahfi juga mendapatkan prestasi yaitu sebagai peraih Panca Karsa Award Bupati Bogor pada tahun 2022, hal tersebut tentunya tidak terlepas dari peran sekolah (*school capacity building*) yang terus berupaya untuk melakukan peningkatan terhadap kepemimpinan dan sumber daya manusia, sehingga terdapat banyak prestasi yang dapat diraih di SMP IT Al-Kahfi. Dalam institusi pesantren, ustadz/ ustadzah atau guru mengambil peran signifikan dalam pembentukan karakter santri atau siswa, karena pembimbingan yang dilakukan melalui kurikulum yang terintegrasi selama 24 jam (Lathifah, Setyaningsih, & Wulandari, 2022). Untuk itu tema tentang *School Capacity Building* di sekolah berbasis

pesantren menjadi tema yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul strategi peningkatan profesionalitas guru melalui *school capacity building* di SMP IT Al-Kahfi Kecamatan Cigombong Kabupaten Bogor.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan metode penelitian studi kasus. Dengan pendekatan kualitatif penelitian ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kejadian, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, pemikiran orang secara individu ataupun kelompok (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat berfokus kepada makna, konsep, definisi, karakteristik, metafora, simbol, dan pemaparan segala sesuatu yang diteliti (Salim & Syahrums, 2012). Data penelitian menggunakan data primer yang bersumber dari narasumber dan data sekunder dari dokumen resmi yang dikeluarkan sekolah. Adapun yang menjadi narasumber yaitu Kepala dan guru SMP IT Al-Kahfi Bogor. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman dengan tiga rangkain kegiatan diantaranya reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan di SMPIT Al-Kahfi Bogor, didapati hasil secara garis besar sebagaimana dalam gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Penelitian  
Sumber: Data diolah (2024)

Penelitian ini lebih difokuskan pada dua aspek *school capacity building* diantaranya; aspek pengembangan kepemimpinan dan aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM). Hal ini selaras dengan pendapat Irman Suherman, dkk (2023:127) ia mengemukakan keberhasilan dalam meningkatkan kapasitas sekolah akan sangat bergantung pada kemampuan adaptasi dan profesionalisme dari dua elemen kunci, yakni kepala sekolah dan guru. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Aspek Pengembangan Kepemimpinan

Aspek kepemimpinan dalam peningkatan mutu sekolah diantaranya terdapat peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga sekolah. Berdasarkan hasil temuan penelitian pada SMPIT Al Kahfi Kecamatan Cigombong Kabupaten Bogor kepala sekolah melakukan strategi melalui tiga indikator antara lain:

- a. Visi peningkatan kapasitas kepemimpinan untuk peningkatan kapasitas guru. Dalam indikator ini kepala sekolah melakukan peningkatan profesionalitas guru melalui kolaborasi antara program pemerintah dengan program sekolah, program pemerintah seperti program sekolah penggerak, guru penggerak, program pendidikan profesi guru (PPG), serta musyawarah guru mata Pelajaran (MGMP). Sementara

program-program di tingkat sekolah seperti Raber (Rabu berbagi), program refleksi pekanan, *Platform* merdeka mengajar (PMM), serta program peningkatan spiritual.

- b. *Self Discipline* Kepemimpinan Peningkatan Kapasitas guru. Kepala sekolah menggunakan pendekatan sederhana dalam menunjukkan disiplin kepada guru. Kepala sekolah akan melakukan tindakan terlebih dahulu sebelum meminta guru melakukannya. Prinsip ini diyakini oleh kepala sekolah sebagai cara efektif untuk membentuk budaya kerja yang disiplin dan profesional melalui contoh nyata.

- c. *Self Awareness* Peningkatan Kapasitas Guru. Dalam hal ini kepala sekolah mendorong guru untuk mengembangkan kesadaran diri dalam memahami kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar, melalui supervisi. Setelah dilakukan supervisi, guru-guru diminta menulis hal yang telah berhasil dan yang perlu diperbaiki dalam praktik pembelajaran mereka untuk menentukan tindakan kedepannya.

Indikator kepemimpinan yang ditemukan dalam penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Djam'an Satori, dkk (2013) yakni indikator dalam aspek kepemimpinan dalam peningkatan mutu sekolah antara lain: a) Visi peningkatan kapasitas kepemimpinan untuk peningkatan kapasitas sekolah b) *Core value* kepemimpinan peningkatan kapasitas sekolah c) *Self discipline* peningkatan kapasitas sekolah, dan d) *Self awareness* kepemimpinan peningkatan kapasitas sekolah.

### 2. Aspek pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, SMPIT telah mengadopsi pendekatan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam hal profesionalisme guru. Upaya ini dilakukan melalui berbagai strategi yang mencakup *Continuous Professional Development (CPD)*, pembentukan *Learning Organization*, pengembangan diri, *Cooperative Collegial Development*, dan *skill development model*. Dengan pendekatan ini, SMPIT berkomitmen untuk memberikan dukungan dan sarana yang diperlukan bagi guru-guru mereka agar dapat terus berkembang secara profesional. Praktik ini tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga pada keseluruhan budaya sekolah, memastikan bahwa setiap anggota staf terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan demikian, prakarsa ini bukan hanya menghasilkan guru yang lebih terampil, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan progresif bagi siswa. Selain itu, langkah tersebut ditujukan untuk mengembangkan sumber daya manusia guna menjadi lebih profesional sejalan dengan Davit Kurniawan, dkk (2017:212) dalam lingkup pengembangan sumber daya manusia, harus lebih memperhatikan kepada pengadaan dan pengembangan personel agar profesional, Adapun lebih lengkapnya mengenai langkah dalam aspek pengembangan sumber daya manusia sebagaimana disebut di atas yakni sebagai berikut:

a. *Continuous Professional Development (CPD)* dalam peningkatan kapasitas individu.

Berdasarkan hasil penelitian, salah satu cara yang digunakan SMPIT Al Kahfi dalam mengidentifikasi kebutuhan guru untuk meningkatkan profesionalitas

berkelanjutan adalah dengan menyebar angket kepada para guru di awal tahun pembelajaran, melakukan supervisi, dan melakukan *coaching*. Sedangkan cara yang dilakukan oleh guru pribadi untuk mengidentifikasi kebutuhannya yaitu dengan merefleksi hasil PPG. Kemudian cara yang dilakukan oleh guru untuk mengatasi kebutuhan dalam pengembangan profesi berkelanjutan yaitu dengan menempuh pendidikan S2 yang sesuai dengan pelajaran yang diampu dan mengikuti program-program pemerintah maupun sekolah agar sesuai dengan kualifikasi akademik pendidikan di Indonesia berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 bahwa Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

b. *Learning Organization* dalam peningkatan kapasitas individu

Berdasarkan hasil penelitian di SMPIT Al Kahfi, Organisasi pembelajaran yang diikuti oleh para guru selain aktif di MGMP wilayah, juga menjadi anggota komite pembelajaran untuk program sekolah penggerak. Selain itu, mereka memiliki kegiatan rutin setiap pekan pada di hari Rabu, di mana mereka mengadakan komunitas belajar yang dinamakan "RABER" atau "Rabu Berbagi". Kegiatan atau program-program tersebut menjadi wadah atau forum pembelajaran bagi guru dalam mengembangkan kemampuannya sejalan dengan Djam'an Satori, dkk (2013).

c. Pengembangan Diri dalam Peningkatan Kapasitas Individu

Berdasarkan hasil penelitian di SMPIT Al Kahfi upaya dan proses sekolah untuk menciptakan pengetahuan baru melalui

Platform merdeka mengajar. Platform "Merdeka Mengajar" (PMM) menjadi salah satu pijakan penting dalam memberikan akses kepada guru untuk mengembangkan kompetensi dan pengetahuan mereka. Platform ini menyediakan beragam konten dan materi pembelajaran, termasuk modul, kursus online, video pembelajaran, serta sumber daya pendidikan yang relevan dengan berbagai bidang dan mata pelajaran. Guru dapat memilih materi sesuai kebutuhan dan minat mereka, sehingga dapat merencanakan pengembangan profesional secara personal. Platform merdeka mengajar juga merupakan hal baru bagi SMPIT Al Kahfi. Upaya dan proses sekolah untuk menciptakan pengetahuan baru tersebut berkenaan dengan pengembangan dalam peningkatan kapasitas individu. Hal ini selaras dengan salah satu pandangan dari Djam'an Satori, dkk (2013) mengenai pengembangan dalam meningkatkan kapasitas individu diantaranya: 1) Upaya dan proses sekolah untuk menciptakan pengetahuan baru yang berkaitan dengan rencana kerja tahunan bagi warga sekolah. 2) Upaya dan proses sekolah dalam mencoba hal baru pada penyusunan rencana kerja tahunan. 3) Upaya dan Proses sekolah untuk menemukan umpan balik dari tindakan yang telah dilakukan dan hasil yang dicapai (refleksi) dari penyusunan rencana kerja tahunan.

d. *Cooperative Collegial Development* peningkatan kapasitas individu

Berdasarkan penelitian, SMPIT Al-Kahfi memiliki pendekatan dalam memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antara guru dengan sekolah lain. Pendekatan yang diambil adalah melalui pengimbasan kepada sekolah-sekolah penggerak di sekitar Al Kahfi, pengimbasan kepada guru penggerak di sekitar sekolah, menjadi pemateri di sekolah lain dalam implementasi program

kurikulum merdeka, seperti proyek P5, dan Pendekatan dalam konteks MGMP yaitu aktif menjadi pemateri. Selaras dengan itu, Djam'an Satori, dkk (2013) Koordinator MGMP dapat memberikan kontribusi dalam pembuatan rencana kerja sekolah. Dengan demikian koordinator MGMP juga menjadi koordinator PKB/CPD yang berkontribusi dalam perencanaan pengembangan kerjasama kolega antar bidang studi, lintas bidang studi, dan lintas sekolah serta lintas negara. e. *Skill Development Model* dalam kapasitas individu

Menurut Djam'an Satori, dkk (2013) Model pengembangan kemampuan individu yang dilakukan guru dengan difasilitasi sekolah yaitu aktif membaca buku-buku tentang metode dan perkembangan pembelajaran terbaru tentang mata pelajaran yang diampu. Dalam hal ini SMPIT melakukan pengembangan keterampilan dengan cara mengulik-ngulik media pembelajaran yang interaktif dan meningkatkan praktik pembelajaran. Pengembangan keterampilan guru terus ditingkatkan agar menjadi guru yang profesional seperti yang dikemukakan oleh Sudirman (2001:42) dalam jurnal Sitti Roskina (2008:3) bahwa karakteristik guru yang profesional terdiri dari : 1) capable, artinya guru memiliki tingkat mampu berinovasi, 3) developer, artinya bahwa guru yang profesional senantiasa harus berusaha untuk mengembangkan dirinya sendiri dan juga mengembangkan berbagai model pembelajaran sehingga mampu meningkatkan motivasi siswa.

## KESIMPULAN

Penelitian ini telah memaparkan data tentang strategi peningkatan profesionalitas guru melalui *School capacity building* di SMPIT Al Kahfi dengan berfokus kepada dua aspek penting dalam

pembangunan kapasitas sekolah, yaitu pengembangan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), adalah sebagai berikut:

- 1) Aspek pengembangan kepemimpinan di SMPIT Al Kahfi Bogor, kepala sekolah melakukan strategi melalui tiga indikator yaitu a) Visi pengembangan kepemimpinan, dilakukan dengan cara berkolaborasi program pemerintah dengan program sekolah dalam hal pengembangan profesionalitas guru. b) *Self discipline*, dilakukan dengan contoh nyata dalam memimpin, c) *Self awareness*, dilakukan melalui supervisi untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam mengajar.
- 2) Aspek pengembangan SDM diantaranya: a) *Continuous Professional Development* (CPD) dilakukan dengan cara melanjutkan pendidikan S2 dan mengikuti program-program peningkatan profesionalitas berkelanjutan, b) *learning organization*, sekolah menciptakan lingkungan pembelajaran yang kolaboratif melalui MGMP dan Raber (Raber berbagi), c) Pengembangan diri, dilakukan melalui pembacaan literatur dan eksplorasi metode pembelajaran baru, d) *Cooperative Collegial Development*, dengan melakukan kolaborasi dalam MGMP wilayah, dan pengimbasan kepada sekolah penggerak, e) *Skill Development model*, guru-guru akhir mengembangkan keterampilan dengan melalui penggunaan media pembelajaran interaktif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Djam'an Satori, D. M. (2013, Oktober). Model Pengembangan Kapasitas Manajemen Sekolah (School Capacity Building) untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan, XVII*, 184-192.
- Elvira. (2021, Juli). Faktor Penyebab rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya pada Sekolah Dasar di Desa Tonggolobibi. *Jurnal Ilmu Kependidikan dan Ilmu Keislaman, 16*, 93-98.
- Hewi, L., & Shaleh, M. (2020, Juni). Refleksi Hasil PISA (The Programme for International Student Assessment): Upaya Perbaikan Bertumpu pada Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Golden Age, Universitas Hamzanwadi, 4*, 30-41.
- Irman Suherman, R. S. (2023). Pelatihan Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Peningkatan Kapasitas Sekolah (School Capacity Building). *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 4*, 125-133.  
doi:10.30997/ejpm.v4i2.7353
- Irsyada, D., & Kurniady, D. A. (2015). Pengaruh Kompetensi Guru dan Capacity Building Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD di Kabupaten Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan, XXII*, 65-74.
- Kurniawan, D., Puluhulawa, J., & Wantu, S. M. (2017, Mei). Capacity Building Dinas Pendidikan dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Guru PPKn SMP di Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo). *Jurnal Riset*

*dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan, 2, 211-129.*

- Lathifah, Z. K., Latif, A., Tambunan, E., Falimu, Harahap, H. S., & Noveny, R. M. (2022). *Manajemen Pendidikan di Era Digital: Konsep, Strategi dan Aplikasi* (1st ed.).
- Lathifah, Z. K., Setyaningsih, S., & Wulandari, D. (2022). Development of Internal Quality Assurance System Model for Pesantren Using the 2020 Education Unit Accreditation Instrument. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6*(4), 983–998.  
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i4.2246>
- Mallarangan, A. D. D., Rahman, A., Nur, S., Lathifah, Z. K., & Malini, F. (2024). *Analysis Of The Influence Of Continuous Training Development And Education On Professional Competence Of Teachers In Public Schools. 06*(02), 13449–13456.
- Mas, S. R. (2008). Profesionalitas Guru dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal INOVASI, 5*, 1-10.
- Rafa'ah. (2016). *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: DEEPPUBLISH.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.