

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 1 KUTACANE ACEH TENGGARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Dalam Bidang
Manajemen Pendidikan*

Oleh :

ANUGRAH
NPM : 2420060023



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARAMEDAN
2026**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ANUGRAH**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2420060023**

Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan
Tinggi**

Judul Tesis : **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 KUTACANE ACEH
TENGGARA**

Pengesahan Tesis

Medan, 21 April 2026

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Assoc. Prof. Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN, M.Si

Pembimbing II



Dr. TUTIK SUGESTI, M.Pd

Unggul | Cerdas | Terpercaya

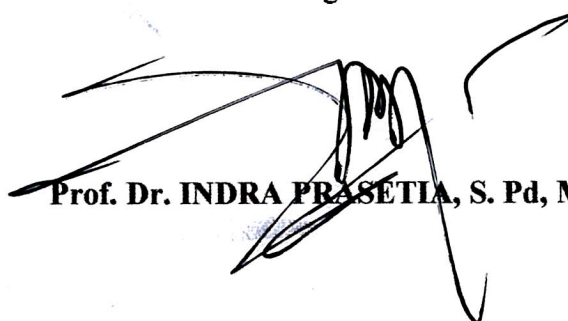
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum.

Ketua Program Studi



Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S. Pd, M.Si

PENGESAHAN

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUTACANE ACEH TENGGARA



ANUGRAH
2420060023

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Selasa, Tanggal 21 April 2026

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. **INDRA PRASETIA, S.Pd, M.SI**
Ketua

1.....

2. Assoc. Prof. Dr. **SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd**
Sekretaris

2.....

3. Dr. **ASTRI NOVIA SIREGAR, SE.I, M.Pd**
Anggota

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUTACANE ACEH TENGGARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doctor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi- sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 21 April 2026
Penulis



ANUGRAH

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara”** ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak **Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum.** selaku Direktur sekolah Pascasarjana UMSU
3. Bapak **Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si** selaku ketua program studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si** selaku dosen pembimbing I

5. Ibu **Dr. Tutik Sugesti, M.Pd** selaku dosen pembimbing II
6. Kedua orangtua penulis ayahanda **Bama Bangko, S.Pd** dan Ibunda **Senawati** yang telah memberi dukungan penuh baik secara moril maupun materiil
7. Kedua kakak penulis **Hesti Asmika, S.Pd, M.Pd, Gr** dan **Mita Sri Utami, S.Pd, Gr** dan suami **Muhajirin, S.PdI** yang telah banyak membantu dalam proses penulisan tesis ini
8. Kepada keponakan penulis tersayang **Rezeky Nasution, Alesha Muhajirin**, dan **Abdurrahim Muhajirin** yang telah menyemangati Mame Wo selama perkuliahan ini
9. Adik saya yang tersayang **Nurul Syahillah Mumtazah, S.Pd, Gr** yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada abangda **Anugrah, S.Pd, M.Pd, Gr**
10. Seluruh Teman-Teman seperjuangan penulis kelas **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Reguler C**, yang telah kebersamai selama perkuliahan hingga menuju wisuda.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang.

Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan, khususnya dalam pengembangan pembelajaran Program Magister Studi Manajemen Pendidikan Tinggi yang lebih efektif dan menyenangkan.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Aceh Tenggara,2025
Penulis

ANUGRAH

ABSTRAK

Kata Kunci: *Kepemimpinan , Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

Kinerja guru merupakan suatu prestasi yang di capai oleh seorang guru didalam lembaga pendidikan, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapainya oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Berdasarkan hal tersebut, maka ada tiga pembahasan yang menjadi kajian pokok dalam penelitian ini, yaitu: *pertama*, Strategi Kepemimpinan Kepala dalam Perubahan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara; *Kedua*, Bagaimana Problematika Kepemimpinan Kepala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh; *tiga*, Bagaimana Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Sumber data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informannya adalah kepala sekolah dan. Sumber datanya adalah kepala sekolah, guru,. Analisis data menggunakan pengecekan, pengorganisasian, dan pengkodean/coding. dan untuk memperkuat hasil penelitian ini dilakukan ketekunan pengamatan, triangulasi, dan uraian rinci.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: *pertama*, Efektivitas Kepemimpinan Kepala dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh, sudah cukup baik meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi, Membangun disiplin kerja, Membangun sikap dan mental positif,. Hal ini terlihat dari beberapa hal, yakni: kinerja guru- guru. *Kedua*, Problematika Kepemimpinan Kepala Kepala Sekolah dalam Perubahan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh: Kurangnya disiplin kerja Kurangnya partisipasi dari masyarakat *Ketiga*, Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh: Suasana kerja, Sikap jujur dan dapat dipercaya, penghargaan. hal ini tidak lepa dari: Merencanakan Kegiatan Perubahan Kinerja Guru, Pengorganisaian Kegiatan Perubahan Kinerja Guru, Pengarahan Kegiatan Meningkatkan Kinerja Guru, Mengevaluasi Kegiatan Meningkatkan Kinerja Guru.

ABSTRACT

Keywords: Leadership, School Principal, Teacher Performance Teacher performance is an achievement attained by a teacher within an educational institution, the quality and quantity of work results achieved by an individual in carrying out their duties according to the responsibilities assigned to them. To realize teacher performance that meets expectations, a professional school principal is needed. Based on this, there are three main discussions that constitute the core study in this research, namely: First, The Principal's Leadership Strategy in Changing Teacher Performance at SMP Negeri 1 Kutacane, Southeast Aceh; Second, The Issues in Leadership School Principal Leadership in Teacher Performance Changes at SMP Negeri 1 Kutacane Aceh: Lack of work discipline, Lack of community participation. Third, Implications of School Principal Leadership in Improving Teacher Performance at SMP Negeri 1 Kutacane Aceh: Work atmosphere, Honest and trustworthy attitude, appreciation. This is inseparable from: Planning Teacher Performance Improvement Activities, Organizing Teacher Performance Improvement Activities, Directing Teacher Performance Improvement Activities, Evaluating Teacher Performance Improvement Activities.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1 Kerangka Konseptual	25
Tabel 3.3.1 Jadwal Penelitian	41
Tabel 4.1.1 Informasi Lengkap SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara	55
Tabel.4.2.1 Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru.....	76
Tabel 4.2.2 Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru	77
Tabel 4.2.3 Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru	78

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Fokus Penelitian.....	4
1.3. Rumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Kerangka Teoritis.....	10
2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	11
2.1.2 Peran Kepala Sekolah	13
2.1.3 Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
2.1.4 Kinerja Guru	24
2.1.5 Indikator Kinerja.....	26
2.1.6 Penilaian Kinerja Guru	28
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan	30
2.3. Kerangka Konseptual.....	33
BAB 3 METODE PENELITIAN	38
3.1. Pendekatan Penelitian	38
3.2. Subjek dan Objek Penelitian	39
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4. Sumber Data Penelitian.....	42
3.5. Unit Analisis	47
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.7 Analisis Data.....	49
3.8 Keabsahan Data	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
4.2 Temuan Penelitian	75
4.3 Pembahasan hasil Penelitian.....	78
BAB 5 SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN	92
DAFTAR PUSTAKA	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pendidikan menengah pertama diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan alam sekitar, sosial dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan lebih tinggi untuk sekolah menengah atas. Sebagai perwujudan keseriusan pemerintah dalam menangani pendidikan, dapat kita lihat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 (UU No. 20/2003). “Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Implementasi dari tujuan Sistem Pendidikan Nasional tersebut harus melalui proses yang sistematis dan terarah serta berkelanjutan dalam suatu wadah, baik formal, informal maupun nonformal. Dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab melakukan pembinaan-pembinaan baik sarana maupun prasarannya. Tugas selanjutnya diemban oleh suatu lembaga atau organisasi sebagai perpanjangan pemerintah.

Dalam persaingan Lembaga Pendidikan/sekolah menengah pertama wajib mengedepankan kinerja kelembagaan secara efektif secara menyeluruh. Kepala

sekolah dipercaya sebagai penanggung jawab penuh dari Pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Sebagai kepala sekolah harus mampu menyakinkan kepada masyarakat bahwa manajemen Pendidikan telah dikelola dengan baik, salah satunya perencanaan pelaksanaan kurikulum, SDM bagi siswa, guru, yang akhirnya menghasilkan generasi-generasi yang mampu untuk melanjutkan Pendidikan lebih tinggi.

Sesuai dengan implemtasi tujuan penddidikan Nasional efektivitas kepemimpinan Kepala sekolah sangat diperlukan sebagai *educational leader* dapat memberikan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan serta layanan yang baik kepada seluruh personal sekolah, guru, siswa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Tujuan sekolah yaitu prestasi/sumbangan yang diberikan kepada sekolah adalah meliputi ketercapaian prestasi akademis yang meliputi Nilai Ujian Nasional. Lomba Karya Ilmiah serta cara berpikir nalar dan kritis; dan prestasi non akademik yang meliputi: kerjasama, toleransi, kasih sayang terhadap sesame dan kedisiplinan disekolah.

Tujuan Pendidikan kinerja guru memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas pendidikan. Dalam menjalankan kegiatan mengajar diharapkan prasarana dan sarana tersedia dengan lengkap dan sejalan dengan kurikulum, modul Ajar, tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan. Kinerja guru dapat juga diartikan sebagai nilai positif. Dari semua kegiatan dari semua pekerjaan dan semua proses menyertai seorang guru dengan tujuan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal SMP Negeri 1 Kutacane Di jln pelajar No.240 Gumpang Jaya Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara data yang diperoleh kemajuan sekolah dibawah kepemimpinan Budi Indrana, S.Pd., M.Pd. menunjukkan perkembangan yang sangat positif dari tahun ke tahun ini terlihat dari nilai akreditasi dengan angka 91 dari berbagai prestasi yang diraih oleh siswa tingkat Kabupaten tahun 2024-2025 Yaitu: cerdas cerpat tingkat Kabupaten Aceh Tenggara, seni tari, music tradisional, bola voli, bulu tangkis. Antusias orang tua siswa untuk memasukkan anak terhadap sekolah cukup tinggi, tahun 2024/2025 dengan jumlah kelas 19 kelas berada dilantai 1 dan 2 dengan jumlah kelas VII berjumlah 5 kelas, kelas VIII dengan jumlah kelas 8 kelas sedangkan kelas VIII berjumlah 6 kelas dengan jumlah siswa 479 terdiri jumlah laki-laki 211 dan 268 jumlah siswa perempuan, dengan jumlah tenaga pengajar 46 guru, 31 berstatus PNS, 9 PPPK, 10 Status Honorer. Kepala sekolah tersebut diangkat untuk menjadi kepala sekolah mempunyai sertifikat kepala sekolah tahun 2019 sebagai kepala SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara telah melakukan pembinaan terhadap guru-guru, baik yang bersifat internal (sekolah) yaitu, maupun yang bersifat eksternal (dari luar Sekolah) untuk meningkatkan kinerja guru dengan tekad ingin memajukan dan mendukung perjalanan sekolah menuju ke yang lebih baik. Efektivitas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melihat SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara mempunyai budaya sangat bagus, dengan tingkat kedisiplinan

yang tinggi baik siswa, guru maupun tenaga kependidikan yang lain. Kepala sekolah selalu memantau kegiatan pembelajaran melalui kunjungan kelas. Berdasarkan pada kondisi tersebut di atas, maka peneliti ingin mengetahui sejauh mana efektivitas kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 dalam meningkatkan kinerja guru.

Sehingga berangkat dari permasalahan yang menarik tersebut, tergerak dalam diri peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara (Studi Kasus Evaluatif).”**

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini focus tentang efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkat kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara (Studi Kasus Evaluatif) ditinjau dari perencanaan, mengorganisikan, mengarahkan dan mengawasi kinerja guru oleh kepala sekolah sebagai pimpinan serta pengalaman praktik kepemimpinan kepala sekolah terhadap evaluasi dan factor pendukung, hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

Sedangkan kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah sesuai dengan arahan kepemimpinan kepala sekolah dan prilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas. Kinerja guru tidak terlepas

bagaimana seorang guru dapat merencanakan pembelajaran agar dapat disesuaikan dengan mata pelajaran serta tujuan pembelajaran, capaian pembelajaran begitu juga seorang guru dapat melaksanakan pembelajaran secara profesional, melaksanakan evaluasi terhadap pembelajaran kepada siswa/ I tujuan dapat mengidentifikasi sejauhmana kemampuan yang dimiliki serta tindak lanjut hasil hasil pembelajaran untuk diperbaiki oleh kepala sekolah maupun orangtua secara Bersama-sama.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Bagaimana Efektivitas Kepemimpinan Kepala dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
2. Bagaimana Problematika Kepemimpinan Kepala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
3. Bagaimana Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini

1. Untuk mengetahui Efektivitas Kepemimpinan Kepala dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
2. Untuk Mendeskripsikan Bagaimana Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
3. Untuk Mendeskripsikan Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1.Kegunaan Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
2. Memperkaya referensi empiris berbasis studi kasus mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks sekolah menengah pertama.

3. Menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model atau konsep kepemimpinan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kinerja guru.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian dan penunjang dalam perkembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

2. Bagi Sekolah

Dengan diadakannya penelitian ini dapat menjadi bahan masukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane serta guru guna meningkatkan proses pembelajar lebih efektif dapat meningkatkan hasil belajar siswa lebih baik dari sebelumnya secara Lembaga pendidikan.

3. Bagi Guru

- a) Menjadi kritik membangun bagi guru untuk melecut semangat sehingga performa mengajarnya akan semakin meningkat dari waktu ke waktu,
- b) Menjadi saran atau bahan pertimbangan bagi guru guna memperbaiki kinerja mengajarnya di masa yang akan datang.

- c) Menjadi perbaikan pada diri sendiri dalam proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum/model ajar yang telah ditetapkan

4. Bagi Kepala Sekolah

- a) laporan penelitian merupakan informasi yang sangat berharga bagi kepala sekolah,
- b) laporan penelitian merupakan penilaian yang sangat bermanfaat sekaligus masukan yang sangat berguna bagi peningkatan mutu sekolah di masa yang akan datang.
- c) Laporan penelitian merupakan bahan evaluasi bagi diri sendiri maupun kepada guru
- d) Sebagai masukan tentang apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki hal yang perlu diperbaiki. Informasi tentang hal apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja kepala sekolah.

5. Bagi Orang tua siswa

- a) Laporan penelitian menjadi alternatif media informasi bagi orang tua siswa untuk mengetahui secara objektif, tepat, benar, dan akurat mengenai kualitas sekolah tempat anaknya belajar.

6. Pengawas Kepala Sekolah

- a) Laporan bisa menjadi autokritik baginya tentang mutu sekolah, efektivitas proses pembelajaran, dan sejauh mana program supervisi

yang didisain dan dilaksanakan efektif dalam mengembangkan kemampuan profesional guru,

- b) Laporan penelitian bisa dijadikan sebagai titik awal untuk mendisain dan merencanakan program penelitian pada periode berikutnya. Sehingga program supervisi dari satu periode ke periode berikutnya merupakan sesuatu yang berkelanjutan.

7. Dinas Pendidikan Kabupaten

- a) Laporan penelitian bisa menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang relevan dengan kondisi sekolah yang real.
- b) Dijadikan sebagai bahan pengkajian kondisi persekolahan secara nasional.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan sangat erat dengan seorang pemimpin, orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan visi dan misi sebuah organisasi. Seorang pemimpin selain harus mampu membuat visi, misi, dan tujuan organisasi yang dipimpinnya, juga harus mampu “mengalirkannya” dalam program baik yang berkala panjang atau rencana strategis (renstra) dan yang berkala pendek atau rencana operasional (renop). Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan diantara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang seorang maupun kelompok, maju ke arah tujuan-tujuan tertentu dan mampu merealisasikan semua program yang telah digarap bersama dan dapat mensukseskan semua program tersebut. Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata leadership yang berasal dari kata leader yang artinya pemimpin. (Syafar, 2017). Kepemimpinan adalah atasan atau otoritas tertinggi secara simbolis dan teknis dalam suatu organisasi dipilih dan diidentifikasi oleh organisasi yang berusaha menjadi kekuatan pendorong dalam mencapai tujuan dan cita-cita organisasi (Samrul Bahri,dkk). Kepemimpinan diartikan proses pelaksanaan tugas dan kewajiban seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah

didelegasikan kepada orang yang dipimpinya. Lembaga pendidikan yang dipimpin Kepala Sekolah yang mendelegasikan kepemimpinannya kepada wakil Kepala Sekolah atau pejabat lainnya yang di bawahnya. (Nabila, 2020).

Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang mendatangkan kepada kelompok orang untuk mencontoh atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang bersedia untuk melakukan apa yang dikehendaknya. (Khosyi'in, 2021). Menurut Sutarto Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan berupa kemampuan memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Emilda Sulasmi).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok. (Suarga, 2017) Kepemimpinan adalah pengaturan pimpinan dan menginspirasi untuk melakukan pekerjaan kepada sesuatu yang baru dan memajukan organisasi sekolah.

Pendapat tentang kepemimpinan, berbeda menurut sudut pandang peneliti. Namun ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan yakni memengaruhi orang lain untuk berbuat yang seperti pemimpin kehendaki. Unsur pengertian di atas mengandung adanya orang atau kelompok yang dipengaruhi,

tindakan yang diharapkan, ada tujuan yang ingin dicapai, dan ada cara untuk mencapainya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi, hasil belajar siswa meningkat. (Mahfud, 2021)

Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin dalam konteks ini adalah kepala sekolah dalam mendayagunakan seluruh potensi dirinya dan wewenang yang diberikan kepadanya untuk memengaruhi orang atau kelompok lain dengan menggunakan strategi dan cara tertentu untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya perpecahan, tanggung jawab kepala sekolah sangat

penting menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, semangat kerja guru tergantung kepala sekolah menciptakan kegairahan kerja.

Kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

2.1.2. Peran Kepala Sekolah

Berbicara tentang peran kepala sekolah terkait peningkatan kinerja, maka peran kepala sekolah diantaranya adalah:

1. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

a. Membangun Visi

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang ke arah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan keterpurukan. (Sagala, 2018)

Untuk mencapai apa yang dicita-citakan seorang pemimpin haruslah mempunyai visi atau pandangan yang jauh kedepan tentang arah dan gambaran masa depan seperti apa yang ingin dicapai. Kemudian dengan berlandaskan visi tersebut seorang pemimpin bergerak dan bekerja serta menggerakkan orang lain untuk bersama sama mewujudkan apa yang dicita-citakan.

Sebuah visi haruslah sederhana dan idealistis, sebuah gambaran masa depan yang diinginkan, bukan sebuah rencana rumit yang memiliki sasaran kuantitatif dan langkah tindakan yang rinci. Visi tersebut harus menyerukan nilai-nilai, harapan dan idealisme dari para anggota organisasi dan para stakeholder lainnya yang dukungannya dibutuhkan (Juliansyah, 2018)

Menurut pendapat ahli bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan (Syadzili, 2019)

Visi tersebut merupakan landasan bagi sebuah organisasi untuk bekerja bersama-sama. Untuk itu dalam merumuskan visi harus dimintakan persetujuan dari berbagai pihak yang berkepentingan dalam organisasi tersebut.

Orang yang bertanggung jawab merumuskan visi adalah pemimpin melalui kinerja kepemimpinannya. Sebagian orang mengatakan bahwa tugas terpenting seorang pemimpin adalah membangun visi. Maksudnya disini adalah seorang pemimpin muncul dengan gambaran tentang kondisi masa depan yang ideal. Kemudian pemimpin akan menjelaskan visinya kepada para pengikut dan meyakinkan mereka untuk melakukan yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut. (Nur Rahmin, 2021)

Pemimpin akan terus mensosialisasikan visinya kepada para bawahannya kemudian berusaha untuk menggerakkan dan terus memotivasi agar visi dari

seorang pemimpin tersebut dapat dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dengan baik.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Sebagai manajer, Kepala Sekolah harus mampu bekerja dengan dan melalui wakil-wakilnya itu, atau apa yang populer disebut sebagai *a good manager is doing the things bi other people*. Manajer yang baik bekerja dengan dan melalui orang lain, tidak melulu dibelenggu oleh urusan teknis, apalagi mengerjakan sendiri nyaris semua tugas sekolah. Pekerjaan seorang manajer terdiri dari fungsi-fungsi yang berbeda namun saling berhubungan, yang secara bersama-sama merupakan proses manajemen. (Amrizal, 2018)

Proses manajemen bermuara pada upaya menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat unsur pengelolaan, dalam makna selalu melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan.

Peran kepala sekolah sebagai manajer pada suatu lembaga pendidikan sangat diperlukan, sebab lembaga sebagai alat mencapai tujuan organisasi di dalamnya berbagai macam pengetahuan, serta lembaga pendidikan yang menjadi tempat untuk membina, mendidik dan mengembangkan potensi SDM yang dimiliki. Untuk itu diperlukan manajer yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi agar lembaga dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam makna selalu melibatkan orang lain:

a) Merencanakan

Perencanaan pendidikan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program pendidikan yang memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan pendidikan, kebijaksanaan dalam pendidikan, arah yang akan ditempuh dalam kegiatan pendidikan, prosedur, metode yang diikuti dalam usaha pencapaian pendidikan. (Munawir, 2021)

Dalam kerangka manajemen sekolah, perencanaan bermakna bahwa Kepala Sekolah bersama timnya harus berpikir untuk menentukan sasaran dikaitkan dengan kegiatan mereka sebelumnya. Kegiatan itu lebih didasari atas metode, pemikiran logis, dan analitis ketimbang pada praduga (*intuitif*). Meskipun dalam kenyataan, perencanaan yang efektif memerlukan kemampuan intuitif dan daya analisis.

Porsi pemikiran strategis dari proses ini bersandar pada intuisi dan porsi analitis sangat sedikit. Perencanaan jangka panjang memerlukan keseimbangan diantara keduanya, sementara porsi perencanaan taktis sangat bersandar pada daya analitis. Intuisi terutama berfungsi sebagai pengecek dan penyeimbang. Untuk menjamin pencapaian hasil akhir, Kepala Sekolah harus berpijak pada data. (Prasetyo, 2020)

Rencana memberikan arah sasaran bagi organisasi dan mencerminkan prosedur terbaik untuk mencapai sasaran tersebut. Selain itu rencana memungkinkan:

- a. Sekolah dapat memperoleh serta mengikat sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuannya.

- b. Anggota organisasi dapat melanjutkan kegiatan-kegiatan secara konsisten dengan tujuan dan prosedur yang telah dipilih.
- c. Kemajuan ke arah tujuan dapat dipantau dan diukur, sehingga tindakan perbaikan dapat diambil kemajuan tidak memuaskan. (Saputra, 2018)

b) Mengorganisasikan

Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasi-kannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Mengorganisasikan adalah suatu proses pengalokasian kerja, wewenang, dan sumber daya di kalangan anggota sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan menentukan jenis program yang dibutuhkan dan mengorganisasikan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditentukan. (Kurnia, 2021)

Kepala sekolah harus dapat membimbing, mengatur, mempengaruhi, menggerakkan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas kependidikan di lembaga persekolahan agar berjalan teratur, penuh kerjasama. Juga, lahirnya kegairahan guru dan siswa dalam melaksanakan proses mengajar dan belajar. Perencanaan dan pengorganisasian karenanya, berhubungan dengan aspek-aspek yang lebih abstrak. Sebaliknya kepemimpinan sangat konkret, karena kepemimpinan langsung berhubungan dengan orang-orang.

c) Menggerakkan

Menggerakkan (*actuating*) berarti merangsang anggota- anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik (Sari,2020) Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personel melaksanakan program kerja sekolah.

Pelaksanaan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan fungsi penggerak. Untuk keperluan ini, dibutuhkan orang-orang yang menggerakkan, pihak-pihak yang membimbing atau memimpin orang yang digerakkan. Tanpa adanya bimbingan, kegiatan dalam kerjasama akan berjalan secara tidak terkendalisehingga tidak sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi. Untuk menyelenggarakan fungsi penggerakan, pejabat pimpinan harus memiliki kelebihan atas bawahannya, baik dalam hal kecakapan, ketekunan, keuletan, pengalaman, maupun keadilan.

d) Mengawasi/mengendalikan

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan. (Husaini, 2019)

Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sekaligus melakukan tindakan-tindakan perbaikan apabila penyimpangan sudah terjadi dari yang sudah direncanakan.

Pengawasan sering berkonotasi tidak menyenangkan karena dianggap mengecam kebebasan dan pribadi, padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi yang berlebihan, mematikan kreativitas dan sebagainya yang akhirnya merugikan organisasi sendiri, sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumberdaya dan membuat sulit pencapaian tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa peran kepala sekolah adalah sebagai manajer dapat merumuskan program pendidikan yang memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan oleh guru-guru, kepala sekolah harus mampu pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasi-kannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah dapat merangsang anggota- anggota kelompok/guru melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin. Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personel melaksanakan program kerja sekolah dalam mengawasi/mengendalikan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan.

2.1.3. Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah besar sekali pengaruhnya terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya, karena merupakan ujung tombak bagi kemajuan sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Semua manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin bagi dirinya sendiri, karena dalam diri manusia terdapat akal dan hati. Akal perlu dipimpin dengan baik sehingga fungsi pikirnya berkembang ke arah yang positif. Hati perlu dipimpin agar tidak menimbulkan gejolak nafsu yang membahayakan diri sendiri. Akal dan hati dipimpin ke jalan yang lurus dengan acuan sistem nilai dan ilmu pengetahuan. (Musri, 2021)

Dalam Perspektif kebijakan pendidikan nasional disebutkan terdapat tujuh peran utama seorang kepala sekolah yaitu, sebagai: 1) educator, 2) manager, 3) administrator, 4) supervisor, 5) leader, 6) inovator, dan 7) motivator". (Hariyanto, 2021) Kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer pendidikan, dan pemimpin pendidikan di sekolah. Tugas kepemimpinan kepala sekolah sebagai educator (pendidik) meliputi:

1. Membimbing guru dalam menyusun program pengajaran,
2. Membimbing guru dalam melaksanakan program pengajaran,
3. Membimbing guru mengevaluasi hasil belajar siswa
4. Membimbing guru melaksanakan program pengayaan dan remedial
5. Membimbing karyawan dalam menyusun program kerja
6. Membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari
7. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler,

8. Melakukan pengembangan staf melalui pendidikan dan pelatihan
9. Melakukan pengembangan staf/guru melalui pertemuan sejawat
10. Melakukan pengembangan staf dengan mengikutkan seminar, diskusi.
11. Mengusulkan kenaikan pangkat guru dan staf secara periodik
12. Mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan dan pelatihan.

(Nasution, 2021)

Tugas kepemimpinan kepala sekolah sebagai inovator dalam

lembaga pendidikan antara lain: a) mencari dan menemukan gagasan baru untuk pembaruan sekolah, dan b) melakukan pembaharuan di sekolah. Sebagai motivator di sekolah, Kepala Sekolah mempunyai tugas untuk: a) mengatur lingkungan kerja (fisik), b) mengatur suasana kerja (non fisik), dan c) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman. (Jayanti, 2021)

Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat berdasarkan tugas dalam memimpin sekolah, antara lain dengan indikator: educator (membimbing guru, staf, karyawan dan siswa), manajer (menyusun program sekolah, menggerakkan staf, guru dan karyawan, mengoptimalkan sumber daya sekolah), administrator (mengelola administrasi KBM dan BK, ketenagaan, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana), supervisor (menyusun program supervisi, melaksanakan supervisi, menggunakan hasil supervisi), leader (memiliki kepribadian yang kuat, memiliki visi dan misi, kemampuan mengambil keputusan dan berkomunikasi), inovator (mencari dan menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah, melakukan pembaharuan di sekolah) dan motivator

(mengatur lingkungan kerja, suasana kerja dan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman).

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kebijakan dan pencapaian tujuan sekolah. Kepala Sekolah merupakan orang yang bertugas untuk mengendalikan jalannya organisasi di sekolah. Jika kepala sekolah mampu menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, diharapkan akan memunculkan kesan positif bagi warga sekolah, terutama bagi guru.

2.1.2 Pengertian Efektivitas

Adapun istilah kata efektivitas sering diikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang diinginkan. Suatu yang efektif belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu yang efisien belum tentu efektif

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia kata efektivitas berasal dari kata dasar “efektif” yang artinya ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) manjur dan mujarab, dapat membawa keberhasilan (Alwi,2015).

Sedangkan, secara istilah efektivitas merupakan suatu hasil tercapainya tujuan yang telah di usahakan. Efektif adalah kombinasi yang tersusun meliputi manusiawi, material, kelengkapan yang lainnya. Mengubah perilaku kearah yang positif dan lebih baik sesuai dengan potensi dan perbedaan agar bisa menuju pembelajaran yang efektif. Efektif yang dimaksud pencapaian suatu tujuan yang dilakukannya dengan tindakan-tindakan untuk mencapai hal-hal tersebut (Romawati, 2015). Efektivitas pembelajaran dapat dilihat ukuran keberhasilan dari

suatu proses interaksi antar siswa dengan guru dalam situasi edukatif dalam mencapai tujuan pembelajaran. Efektivitas merupakan suatu ukuran dari produktivitas (hasil) yang mengarah terhadap tercapaian suatu pekerjaan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Efektivitas ialah tolak ukur yang merujuk pada sejauh mana pencapaian yang telah dicapai.

Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Efektivitas ialah kemampuan untuk menentukan tujuan yang memadai atau melakukan hal yang tepat.

Adapun Efektivitas yang dimaksud dalam tesis ini bagaimana tata cara seorang pimpinan dalam sekolah memajukan suatu Lembaga sekolah yang dipimpin dimulai dari perencanaan program sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan oleh pemerintahan pusat, provinsi maupun Kabupaten dimana sebuah Lembaga sekolah berprestasi siswa disekolah tergantung bagaimana Efektivitas seorang pimpinan serta tata cara kinerja seorang guru dalam mengarah anak-anak peserta didik demi tercapainya suatu pembelajaran tidak terlepas harus ada dukungan semua warga yang disekolah.

Efektivitas Kepemimpinan kepala sekolah merupakan inti dari keberhasilan sebuah institusi Pendidikan atau Lembaga yang dipimpin oleh seorang sebagai (*educational leader*). Seorang kepala sekolah bukan hanya sekadar manajer yang mengatur administrasi, tetapi juga seorang pemimpin yang menginspirasi dan

memotivasi termasuk guru, TU, Satpam dan seluruh warga yang ada disekolah atau Lembaga.

2.1.4 Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "performance" (Job Performance). Secara etimologis performance berasal dari kata "to perform" yang berarti menampilkan atau melaksanakan. kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk hasil-hasil tertentu. Secara definitif kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yangdibebankan kepadanya. (Salam, 2021)

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Haki, 2021)

Setiap individu yang diberi wewenang, tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja (performance) yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Artinya, limpahan hak yang diberikan kepada individu merupakan kewajiban yang menjadi bagian dari tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Pengertian kinerja ada bermacam- macam, ada yang mengatakan prestasi kerja atau pelaksanaan. Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “performance” yang diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan penampilan kerja. (Walsa, 2016)

Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai dalam keluwesan gerak, urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat, kualitas, kecepatan dan jumlah. (Agustina, 2020) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Rivai, 2021)

Perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian dibawah ini:

- a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau fungsi pekerjaan tertentu.
- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Kinerja adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. (Kurniawati, 2021)

Kinerja merupakan Tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan utamanya. Kinerja guru berarti Tindakan guru dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai guru terutama dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan

tertentu termaksud dalam organisasi.

Pengertian mengenai kinerja peneliti berkesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari apa yang dikerjakan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan bagaimana cara mengerjakannya. “Kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. (Husni, 2020).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah dan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. kinerja seseorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

2.1.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Adapun tugas pokok guru dalam kaitannya dengan kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang ber-

hubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Melaksanakan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru baik dalam mengelola kelas, penggunaan media, dan sumber belajar.

3. Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

4. Tindakan Lanjutan

Tindakan lanjutan yang dapat dilakukan seorang guru dalam pembelajaran adalah remedial dan perbaikan program pembelajaran. Remedial yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa. Sedangkan perbaikan program pembelajaran adalah yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan

(Aswaruddin, 2021)

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, dari indikator kinerja di atas ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja dan kerja sama sehingga keempat indikator diatas mengukur kinerja pada level individu.

2.1.6 Penilaian Kinerja Guru

Tugas Kepala Sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam lingkungan seperti itu, para guru, karyawan dan siswa termotivasi untuk saling belajar, saling memotivasi, dan saling memberdayakan. Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna. (Winaryati, 2018)

Penilaian kinerja adalah suatu alat yang berfaedah tidak hanya mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan

dan memotivasi kalangan karyawan. (Syamsiah, 2018)

Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang apakah ia bisabekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik ketika mengajar di depan kelas. (Hafid, 2017)

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. (Zainuddin, 2020)

Adapun kegunaan penilaian kinerja guru dalam aktifitas kerjanya di sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong orang ataupun karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar yang sudah ditentukan bersama.
- b. Sebagai penilaian sebagai manajemen apakah karyawan dengan baik,

- c. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuat kebijakan peningkatan organisasi. (Hasanah, 2021)

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, dan suatu alat yang berfaedah tidak hanya mengevaluasi kerja dari para karyawan, hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta perilaku yang dihasilkan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik ketika mengajar. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dengan menggunakan standar. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, dilihat dari penampilannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan telaah terhadap karya terdahulu. Pada dasarnya digunakan untuk memperoleh suatu informasi tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan judul penelitian dan digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Adapun penelitian-penelitian tersebut yang relevan dengan penelitian dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Tesis dengan judul “Manajemen Kepala Madrasah: Usaha Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Swasta” diperoleh hasil bahwa dalam rangka

meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah melaksanakan beberapa hal meliputi: 1) Perencanaan kinerja, 2) Pengorganisasian kinerja, 3) Pelaksanaan kinerja dan 4) Evaluasi kinerja. Melalui manajemen kepala madrasah tersebut guru semakin memperbaiki kinerjanya seperti 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) evaluasi pembelajaran dan 4) tindak lanjut pembelajaran. Dengan metode penelitian bersifat kualitatif dengan pendekatan naratif (Akib dan Salnawati, 2022).

2. Jurnal Efektivitas “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah” bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan efektif terhadap peningkatan mutu sekolah dengan gaya kepemimpinan yang dijalani yaitu partisipatif-transformasional. Kepala sekolah meningkatkan mutu sekolah dapat dipengaruhi dan adanya hubungan dengan indikator kinerja guru yang besarnya pengaruh yaitu 15.5%, iklim organisasi sekolah sebesar 27.5%, peserta didik masuk perguruan tinggi 26%, prestasi-prestasi peserta didik sebesar 31%, dan kelulusan peserta didik dalam mengikuti Ujian Nasional 100% lulus. Peneliti menerapkan pendekatan campuran (Mixed Method Research). Studi ini menggabungkan dua teknik yang mengintegrasikan komponen-komponen pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk tujuan memperluas serta memperdalam pengertian dan penafsiran terhadap fakta-fakta yang didapat. Dalam studi ini, peneliti menerapkan desain riset yang dikenal sebagai The Exploratory Sequential Design. Metodologi ini dimulai dengan pengumpulan data kualitatif dan kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kuantitatif (Ragilia Mei Cahyati, Amini, Mhd. Isman, 2024).

3. Mohammad Ali Syamsudin Amin, (2022) *Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar* diperoleh hasil penelitian bahwa 1) Komunikasi sebagai petunjuk untuk meningkatkan kinerja guru (instruktif), 2) Komunikasi sebagai informasi untuk meningkatkan kinerja guru (informatif), 3) Komunikasi sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru (mempengaruhi), dan 4) Komunikasi sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru (evaluatif) (Mohammad Ali Syamsudin Amin, 2022).

4. “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 6 Tebing Tinggi dinilai cukup berhasil untuk meningkatkan kinerja para guru dan pegawai sekolah dalam menyelesaikan tugas mereka. Kepala sekolah SMP Negeri 6 Tebing Tinggi mampu menjalankan tugasnya dalam memberdayakan sumber daya sekolah dengan mengedepankan kedisiplinan, melakukan koordinasi tugas kepada bawahan, dan melakukan monitoring serta evaluasi terhadap kebijakan, peraturan, program kerja yang telah dirancang. Kinerja para guru dan pegawai sekolah SMP Negeri 6 Tebing Tinggi dinilai baik. Hal ini tidak lepas dari peran kepala sekolah yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Yanti Ervina Siahaan, dkk, 2023).

5. Mohammad Ali Syamsudin Amin, (2022) *Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar* diperoleh hasil penelitian bahwa 1) Komunikasi

sebagai petunjuk untuk meningkatkan kinerja guru (instruktif), 2) Komunikasi sebagai informasi untuk meningkatkan kinerja guru (informatif), 3) Komunikasi sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru (mempengaruhi), dan 4) Komunikasi sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru (evaluatif).

Persamaan dari kelima penelitian relevan diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengkaji efektivitas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dengan melihat langsung pengalaman praktik efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan sumber data, unit analisis data serta Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi bidang kajiannya. Adapun kajian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara (Studi Kasus Evaluatif)”. Sehingga penelitian perlu ditegaskan kembali bahwa bukanlah pengulangan dari apa yang telah diteliti sebelumnya dan penelitian ini bukan merupakan plagiat.

2.3. Kerangka Konseptual

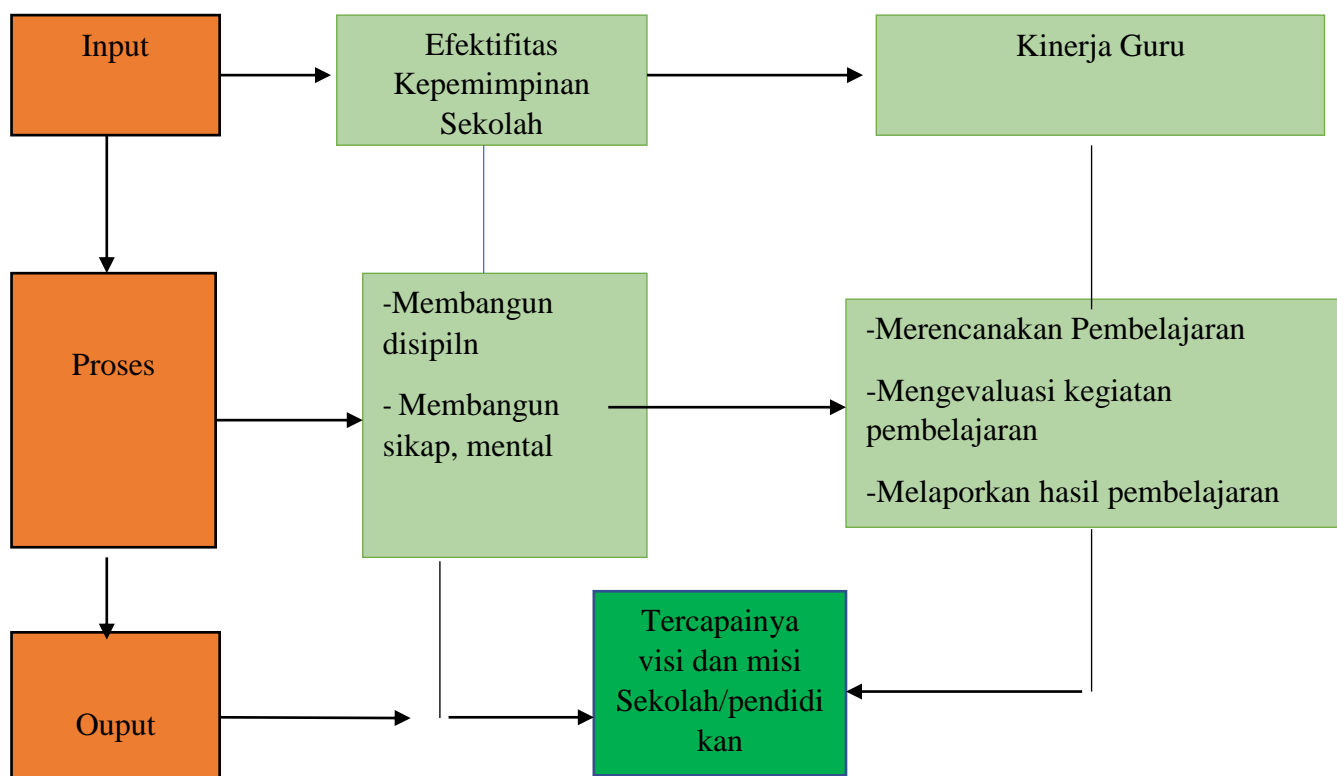
Kerangka konseptual (Kerangka Berpikir) sebagai visualisasi dalam bentuk bagan yang saling berhubungan dengan bagan itu dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu alur logika yang berjalan di dalam suatu penelitian (Indra Prasetia).

Adapun yang menjadi kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru melalui fungsi kepemimpinan dan manajerial, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Praktik kepemimpinan ini dijalankan dalam konteks nyata SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dan dipahami berdasarkan pengalaman kepala sekolah serta pemaknaan guru.

Praktik kepemimpinan kepala sekolah tersebut memengaruhi kinerja guru, khususnya dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Namun, efektivitas kepemimpinan tidak terlepas dari adanya faktor pendorong dan faktor penghambat yang dipersepsikan oleh aktor-aktor sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memahami secara mendalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam konteks studi kasus. Adapun konsep penelitian ada dua sisi yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Pertama melakukan penelitian langsung dilapangan secara observasi serta wawancara dengan melihat langsung praktek efektivitas kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dalam meningkatkan kinerja guru, kedua melakukan observasi dilapangan dengan melihat langsung system kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi Pembelajaran serta tindak lanjut dikelas. Kerangka konseptual dapat digambarkan secara lengkap sebagai berikut;

Bagan 2.2.1

Kerangka Konseptual



Efektivitas kepemimpinan sekolah (kepala sekolah) merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan.

Keberhasilan kepala sekolah tergantung bagaimana system Perencanaan terhadap sekolah tersebut seperti Rencana Kerja Tindak Lanjut (RKTL) setidaknya 1 tahun ajaran yang berjalan sesuai dengan visi-misi sekolah. Pengarahan sangatlah penting sebagai pimpinan terhadap seluruh guru dengan memberikan pandangan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun demi keberhasilan bersama menciptakan lingkungan belajar nyaman, aktif serta

professional dalam melaksanakan tugas masing-masing dengan mendahulukan kepentingan umum dengan pribadi. Pengorganisasian sangatlah penting baik dalam pembagian jam mengajar seluruh guru serta kenyamanan dikelas bagi siswa tanpa membedakan latar belakang peserta didik sesuai dengan terjadwal. Kepemimpinan Sekolah harus juga mampu melakukan pengawasan seluruh guru setiap hari untuk bahan evaluasi setidaknya 2 Minggu ada rapat hasil kinerja guru sesuai sesuai dengan tugas yang diberikan.

Disamping hal sedemikian pula. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik harus mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat dan kemampuan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam peranannya sebagai seorang pemimpin, Kepala Sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Disamping itu kepala sekolah juga dituntut untuk melakukan fungsinya sebagai manajer dalam meningkatkan proses pembelajaran dengan melakukan supervisi kelas, pembinaan dan memberikan saran-saran positif kepada guru.

Indikator dalam penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah dapat dilihat tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran seorang guru harus mampu mengendalikan kegiatan pembelajaran di kelas

ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Selanjutnya seorang guru harus mampu penilaian hasil belajar ini kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan serit Tindakan lanjutan yang dapat dilakukan seorang guru dalam pembelajaran adalah remedial dan perbaikan program pembelajaran. Remedial yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian Studi Kasus Evaluatif

Di dalam pendekatan penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif (Qualitatif Research). Menurut Bogdan dan Biklen, S bahwa penelitian kualitatif ialah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilakunya yang diamati. Penelitian kualitatif merupakan satu kegiatan untuk melakukan eksplorasi atas teori dari fakta dunia nyata, bukan untuk menguji teori atau hipotesis (Ajat Rukajat, 2018). Alasan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan sebuah uraian serta penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek yang dimiliki seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi, atau suatu program, maupun suatu situasi social (Dedi Mulyana, 2018).

Menurut Robert K Yin, metode penelitian studi kasus ialah strategi yang tepat digunakan dalam sebuah penelitian yang didalamnya menggunakan pokok pertanyaan penelitian how dan why, memiliki sedikit waktu untuk mengontrol peristiwa yang diteliti, serta fokus penelitiannya ialah fenomena kontemporer (Ratna, 2020).

Sehingga studi kasus penelitian memiliki tujuan untuk menguji pertanyaan dan masalah suatu penelitian, yang tidak dapat dipisahkan antara fenomena dan konteks dimana fenomena itu terjadi. Jadi fenomena yang menjadi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane melalui kinerja guru. Alasan pemilihan pendekatan studi kasus karena membuat peneliti dapat memahami berbagai fakta kasus tersebut, bagaimana kaitan kasus tersebut dengan konteks dan bidang keilmuan, apa teori yang terkait dengan kasus tersebut, apa pelajaran yang dapat diambil untuk memperbaiki kehidupan manusia disuatu lembaga pendidikan sekolah menengah pertama.

Studi kasus yang digunakan ialah studi kasus evaluatif. Studi kasus evaluatif-intrinsik adalah kasus yang dipelajari secara mendalam mengandung hal-hal yang menarik untuk dipelajari berasal dari kasus itu sendiri. Di mana studi kasus intrinsik dalam penelitian ini mengandung hal-hal menarik untuk dipelajari Efektivitas Kepemimpinan Kepala dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Problematika Kepemimpinan Kepala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

3.2. Subyek dan Obyek Penelitian

3.2.1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sesuatu, baik orang, enda ataupun lembaga (organisasi), yang sifat-keadaannya (“attribut”-nya) akan diteliti. Dengan kata lain

subjek penelitian adalah sesuatu yang di dalam dirinya melekat atau terkandung objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian sebagai berikut;

1. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
2. Wakil Kurikulum SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
3. Wali Kelas VII-A dan VII-B serta VIII-A
4. Guru Mata Pelajaran Bimbingan Konseling, Guru Matematika, Guru PPKn

3.2.2. Objek Penelitian

Objek Penelitian adalah Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Objek penelitian adalah Sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian” (Suharsimi Arikunto, 2010).

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda. Berdasarkan definisi dari pendapat tersebut di atas objek penelitian yang penulis teliti adalah Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara Implikasi Kepemimpinan Kepala

Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian terletak Kabupaten Aceh Tenggara, Desa Gumpang Jaya, Kecamatan Babussalam. Adapun peneliti memilih lokasi tersebut karena Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

Adapun waktu penelitian akan dimulai pada tanggal 03-September-2025 sampai januari 2026 pada masa perkuliah semester genap. Hal ini sejalan dengan pertemuan dengan dosen pembimbing I dan pembimbing II. Adapun tahap penelitian sebagai berikut;.

Tabel 3.3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	September	Oktober	Desember	Januari	Maret
Tahap Persiapan					
Persiapan yang dilakukan yaitu pengajuan judul Tesis					
Pengajuan proposal dan revisi proposal					
ACC proposal penelitian tesis					
Peneliti mengajukan surat permohonan izin studi kasus evaluative ke SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara					
Pengumpulan data					
Peneliti melakukan penelitian dengan pendekatan studi kasus					

evaluatif selama 7 x kunjungan dalam 3 (tiga) bulan					
Pengelohan data dengan cara mengelompokkan hasil studi kasus evaluatif					
Pembuatan laporan					
Membuat pembahasan dengan mengelompokkan hasil studi kasus dan kemudian menyusun menjadi teks naratif.					
Membuat kesimpulan dan saran					
Mengajukan Sidang tesis					

3.4 Sumber Data Penelitian

Data adalah suatu atribut yang melekat pada suatu objek tertentu, berfungsi sebagai informasi yang dapat dipertanggungjawabkan, dan diperoleh melalui suatu metode/instrument pengumpulan data (Haris Herdiansyah, 2019).

Data merupakan salah satu komponen riset, artinya tanpa data tidak akan ada riset. Data yang dipakai dalam riset haruslah data yang benar, karena data salah akan menghasilkan informasi yang salah Husein Umar (2014).

Proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan juga sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Komariah, Riduwann (ed) ,2014).

Adapun sumber data pada penelitian yang akan menjadi data tambahan di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara untuk mendukung efektivitas

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam bentuk surat seperti Surat Keputusan Kepala Sekolah serta surat CAKEP Sekolah sebagai pimpinan disekolah SMP Negeri 1 Kutacane, daftar hadir guru tahun ajaran 2014/2025, hasil keputusan wali kelas SMP Negeri 1 Kutacane dan hal lainnya berhubungan dengan penelitian.

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variable yang diteliti (Indra Prasetia).

Data Primer dalam tesis ini adalah data yang diambil langsung dari lapangan, yaitu peneliti melakukan interview dengan para informan di Sekolah SMP I Kutacane Aceh Tenggara tentang pengalaman kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisikan, mengarahkan terhadap guru serta system kepala sekolah mengawasi kinerja guru, faktor-faktor pendukung serta penghambat dalam kepemimpinan kepala sekolah SMP negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. .

Jenis sumber data ini dalam penelitian pada umumnya dikenal sebagai responden. Dalam penelitian kualitatif posisi narasumber sangat penting, sebagai individu yang memiliki informasi. Peneliti dan narasumber memiliki posisi yang sama, dan narasumber bukan sekedar memberikan tanggapan pada yang diminta peneliti, tetapi ia bias lebih memilih arah dan selera dalam menyajikan

informasi yang ia miliki. Dalam penelitian ini sumber datanya adalah hasil wawancara penulis dengan dengan interview langsung Kepala Sekolah tentang efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut;

1. Apa yang menginspirasi bapak untuk menjadi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
2. Bagaimana keseharian bapak/ibu selaku kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara? Apakah ada rutinitas khusus yang Anda lakukan setiap harinya.
3. Bagaimana efektivitas kepemimpinan bapak selaku kepala dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
4. Bagaimana Anda menghadapi tantangan yang muncul di lingkungan sekolah khususnya kinerja guru baik dikelas dalam pembelajaran di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
5. Bagaimana hubungan Anda dengan guru-guru di sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
6. Apa yang Anda lakukan untuk mengembangkan diri dalam efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
7. Bagaimana Anda mengatur program pengembangan profesional untuk guru mata pelajaran maupun wakil kurikulum serta wali kelas di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

8. Bagaimana system evaluasi bapak terhadap kinerja guru sehari-hari di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
9. Apakah ada penghambat atau actor dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

3.2.2 Data Sekunder

Data yang digunakan sebagai pelengkap dan pendukung setelah data primer. Adapun data sekunder dalam penelitian ini, yaitu pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas dasar ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai keterkaitan yang erat yang sudah diketahui sebelumnya dalam tentang efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun kreteria dalam penelitian ini yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Wakil Kurikulum SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
2. Wali Kelas VII-A dan VII-B serta VIII-A
3. Guru Mata Pelajaran Bimbingan Konseling, Guru Matematika, Guru PPKn

Untuk mendukung data primer tentunya membutuhkan data sekunder ada keterkaitan untuk dapat menjawab pengalaman kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisikan, mengarahkan terhadap guru serta system kepala sekolah mengawasi kinerja guru dan makna praktik kepemimpinan bagi guru dalam pelaksanaan perencanaan pembelajaran, pengajaran, dan evaluasi serta Faktor penghambat–pendorong actor sekolah. Adapun pedoman pertanyaan

sebagai pendukung tentang pengalaman atau praktek kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut;

1. Apakah ada kepala sekolah menginspirasi bapak/ibu guru oleh kepala sekolah langsung di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
2. Bagaimana praktek langsung keseharian kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara terhadap kinerja guru? Apakah ada rutinitas khusus dalam bentuk meningkatkan kinerja guru dari perencanaan hingga evaluasi terhadap pembelajaran selaku kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.
3. Bagaimana efektivitas kepemimpinan bapak kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
4. Bagaimana tata cara kepala sekolah dalam menyelesaikan sebuah tantangan yang muncul di lingkungan sekolah khususnya kinerja guru baik dikelas dalam pembelajaran di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
5. Bagaimana hubungan kepala sekolah dengan ibu/bapak di sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
6. Apa ada dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan diri dalam efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
7. Bagaimana kepala sekolah mengatur program pengembangan profesional untuk bapak/ibu selaku pengampu mata pelajaran maupun wakil kurikulum serta wali kelas di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

8. Bagaimana system evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sehari-hari di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara
9. Apa saja penghambat atau actor yang di alami kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

3.5 Unit Analisis

Unit analisis merupakan salah satu komponen dari penelitian kualitatif. Secara fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian. Dalam studi kasus klasik, kasus mungkin bisa berkenaan dengan seseorang, sehingga perorangan merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya (Yin, 2014)

Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Evaluatif) ditinjau dari pengalaman kepala sekolah dari perencanaan hingga evaluasi terhadap kinerja guru dan praktek-praktek kepemimpinan kepala sekolah, factor pendukung maupun penghambat.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk kepentingan penelitian, penulis mengambil cara-cara yaitu diawali dengan cara membaca, mencatat, mengutip, memilih dan menyusun data yang diperoleh menurut bahasan masing-masing. Adapun metode

pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut

Untuk memperoleh data yang valid, dalam studi kasus ini Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam studi kasus ini yaitu:

1. Wawancara Mendalam (Indepth Interview)

Wawancara mendalam yaitu peneliti tidak hanya menangkap makna yang tersurat, tetapi juga tersirat. Maksudnya peneliti diharapkan dapat mengungkapkan hal-hal mendalam yang tidak dapat diungkapkan oleh orang lain. Dengan melalui wawancara mendalam, peneliti tidak begitu saja menerima informasi dari subjek penelitian, tetapi juga memaknai ucapann-ucapannya.

Wawancara mendalam dalam studi kasus evaluatif ini yaitu wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara serta Wakil Kurikulum, Wali Kelas VII-A-VIIB dan VIII-V serta Guru Mata Pelajaran Bimbingan Konseling, Guru Matematika, Guru PPKn dengan mengajukan pertanyaan dengan dengan penuh etika, sopan santun dengan mangajukan sebanyak Sembilan pertanyaan langsung dimulai dari pengalaman selaku kepala sekolah hingga system evaluasi kinerja guru SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

2. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (observasi) merupakan pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka amati selama penelitian. Pengamatan tersebut dapat dengan melihat, mendengarkan, merasakan, yang kemudian dicatat seobyektif mungkin (W. Gulo, 2010).

Dalam penelitian studi kasus ini peneliti dapat melakukan observasi langsung diruang kepala sekolah, ruang wakil kurikulum serta ruang guru, ruang kelas masing-masing mengamati langsung kinerja guru dalam menyampaikan pembelajaran baik wali kelas maupun guru mata pelajaran.

3. Dokumentasi (Studi Dokumen)

Pengumpulan data juga dapat dilakukan melalui dokumentasi, seperti: beberapa arsip foto, hasil rapat, catatan harian, surat, jurnal suatu kegiatan cinderamata, dan lain-lain. Dokumen-dokumen yang dikumpulkan berupa data-data yang dapat dijadikan rujukan informasi, baik berupa catatan organisasi, dan gambar-gambar yang terkait dengan fokus permasalahan (Amir, 2019). Dokumentasi yang didapat dalam penelitian studi kasus evaluatif ini yaitu foto saat wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dan guru mata pelajaran, wali kelas, wakil kurikulum serta rekaman hasil wawancara, lampiran hasil wawancara, profil SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara, daftar anggota organisasi kepemimpinan di SMP 1 Kutacane Aceh Tenggara, struktur anggota organisasi siswa/I SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

3.7. Analisa Data

Setelah pengumpulan data, peneliti melakukan analisis data. analisis data merupakan suatu proses dalam mengatur urutan data, megorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data (Afifudin,

2018). Analisis data adalah suatu proses pengolahan data mentah yang berupa penuturan, perbuatan, catatan lapangan dan bahan-bahan tertulis yang lain (Afrizal, 2017). Sedangkan Menurut Miles dan Huberman analisis data kualitatif merupakan mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Miles dan Huberman membagi analisis data ke dalam tiga tahap, yaitu kodifikasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pengumpulan data harus tersusun rapi setelah itu dapat dilakukannya proses analisis data.

Pertama, tahap kodifikasi data atau reduksi data adalah tahap pekodean terhadap data. Pekodean data yaitu peneliti memberikan nama atau penamaan terhadap hasil penelitian. Diperolehnya tema-tema atau klasifikasi dari hasil penelitian merupakan hasil kegiatan pada tahap pertama ini. Dalam tahap ini peneliti membentuk beberapa penafsiran seperti: peran penanaman karakter, faktor pendukung dan faktor pendorong.

Kedua, Tahap penyajian data yaitu tahap penyajian hasil penelitian yang berupa kategori atau pengelompokkan. Dalam menyajikan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah bentuk teks naratif. Yaitu dalam penelitian ini penyajian data dilakukan dengan menyajikan seluruh data-data lapangan yang berupa dokumentasi, hasil observasi dan wawancara kemudian dianalisis sehingga memunculkan deskripsi pengalaman kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dalam meningkatkan kinerja guru.

Ketiga penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan suatu tahapan penarikan lanjutan yang berisi penarikan, kesimpulan dari temuan data. Dan

setelah tahap ketiga ini, maka peneliti telah memiliki temuan penelitian tentang efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang ditemukan di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan terhadap suatu hasil wawancara, hasil observasi atau dokumentasi.

Selanjutnya Untuk mengawali analisis data, pertama yang dilakukan peneliti adalah menulis kembali hasil wawancara ke dalam bentuk tulisan di MS. Word 2019. Setelah itu peneliti melakukan tiga tahap *coding* dengan MS. Excel 2019, yaitu *open coding*, *axial coding* and *selective coding*.

1. *Open Coding*

Proses *open coding* adalah proses identifikasi konsep, dimana fitur dan dimensi mereka ditemukan dalam data. *open coding* adalah bagian analisis yang berhubungan khususnya dengan penamaan dan pengkategorian fenomena melalui pengujian data secara teliti, analisis data yang awal dikumpulkan. Selama proses pengodean terbuka, data dipecah ke dalam bagian-bagian yang terpisah, diuji secara cermat dibandingkan untuk persamaan dan perbedaannya dan pertanyaan- pertanyaan diajukan tentang fenomena sebagaimana tercermin dalam data.

Tabel analisis dari seluruh data yang di peroleh pada penelitian kali ini baik dari hasil wawancara. Tabel ini dibuat menggunakan Ms. Excel 2019, tabel ini berisikan kode-kode dari seluruh data dari 11 tema penelitian kali ini baik dari jawaban narasumber satu sampai dengan narasumber sembilan. Pada tabel analisis,

bahwa terdapat kode T1 sampai dengan T9 yang menandakan kode dari tema satu hingga tema sembilan. Sedangkan T10 merupakan pertanyaan kesimpulan yang ditanyakan peneliti kepada narasumber yaitu keberhasilan sistem *Institutional Repository* di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

Dalam tabel ada kode P1 hingga P9 yang menandakan kode dari narasumber satu hingga narasumber sembilan. Di setiap samping dari kode narasumber, terdapat angka 1-6 yang menandakan segmentasi data yang dibuat oleh peneliti dari setiap jawaban narasumber berkaitan dengan 11 tema penelitian. Yang terakhir dapat dilihat dari adalah kolom analisis di bagian akhir dari tabel yang menandakan kecenderungan jawaban dari setiap narasumber

3.8. Keabsahan Data

Dalam metode penelitian kualitatif pada pengujian keabsahan datanya berbeda istilah dengan metode penelitian kuantitatif. Uji keabsahan data dalam penelitian studi kasus ini yaitu triangulasi. Triangulasi merupakan kegiatan pengecekan data dari berbagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Triangulasi membantu peneliti untuk memeriksa keabsahan data melalui pengecekan dan perbandingan data. Peneliti mengumpulkan data wawancara dengan kepala Sekolah, wakil kurikulum, wali kelas serta guru mata pelajaran Bimbingan Konseling, Guru Matematika, guru PPKn, dokumentasi dari subjek studi kasus evaluatif 1 dan mengumpulkan data wawancara, dokumentasi dari subjek studi kasus.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.2 Profil SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Berdasarkan keterangan Operator Sekolah (Juhanda Maulana). SMP Negeri 1 Kutacane merupakan salah satu sekolah jenjang SMP berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Babussalam, Kab. Aceh Tenggara, Aceh. SMP Negeri 1 Kutacane didirikan pada tanggal 21 Februari 1954 dengan Nomor SK Pendirian 0370 / 0 / 1978 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 479 siswa ini dibimbing oleh 33 guru yang profesional di bidangnya. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane saat ini adalah Budi Indra.. Berikut informasi lengkap SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

4.1.1 Informasi Lengkap SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

1. Identitas Sekolah

1	Nama Sekolah	:	SMP NEGERI 1 KUTACANE		
2	NPSN	:	10103127		
3	Jenjang Pendidikan	:	SMP		
4	Status Sekolah	:	Negeri		
5	Alamat Sekolah	:	Jln Pelajar No 240		
	RT / RW	:	0	/	0
	Kode Pos	:	24651		
	Kelurahan	:	Gumpang Jaya		
	Kecamatan	:	Kec. Babussalam		
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Aceh Tenggara		
	Provinsi	:	Prov. Aceh		
	Negara	:	Indonesia		

6	Posisi Geografis	:	3.4657	Lintang
			97.8261	

3. Data Pelengkap

7	SK Pendirian Sekolah	:	0370 / 0 / 1978
8	Tanggal SK Pendirian	:	1954-02-21
9	Status Kepemilikan	:	Pemerintah Daerah
10	SK Izin Operasional	:	800/213/l.b/2018
11	Tgl SK Izin Operasional	:	2018-04-02
12	Kebutuhan Khusus Dilayani	:	
13	Nomor Rekening	:	07001020002410
14	Nama Bank	:	Bank Aceh
15	Cabang KCP/Unit	:	Kutacane
16	Rekening Atas Nama	:	SMP NEGERI 1 KUTACANE
17	MBS	:	Ya
18	Memungut Iuran	:	Tidak
19	Nominal/siswa	:	0
20	Nama Wajib Pajak	:	
21	NPWP	:	0012137921070000106

3. Kontak Sekolah

20	Nomor Telepon	:	062921565
21	Nomor Fax	:	
22	Email	:	dapodik.smpn1kutacane@gmail.com
23	Website	:	http://smpn1kutacane.sch.id/putri

4. Data Periodik

24	Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi/6 hari
25	Bersedia Menerima Bos?	:	Ya
26	Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
27	Sumber Listrik	:	PLN
28	Daya Listrik (watt)	:	1700
29	Akses Internet	:	50 Mb
30	Akses Internet Alternatif	:	Tidak Ada

5. Sanitasi

Sustainable Development Goals (SDG)

31	Sumber air	:	Pompa
32	Sumber air minum	:	Tidak Ada
33	Kecukupan air bersih	:	Cukup sepanjang waktu

34	Sekolah menyediakan jamban yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung untuk digunakan oleh siswa berkebutuhan khusus	:	Tidak
35	Tipe jamban	:	Leher angsa (toilet duduk/jongkok)
36	Sekolah menyediakan pembalut cadangan	:	Tidak ada
37	Jumlah hari dalam seminggu siswa mengikuti kegiatan cuci tangan berkelompok	:	4 hari
38	Jumlah tempat cuci tangan	:	0
39	Jumlah tempat cuci tangan rusak	:	0
40	Apakah sabun dan air mengalir pada tempat cuci tangan	:	Ya
41	Sekolah memiliki saluran pembuangan air limbah dari jamban	:	Ada saluran pembuangan air limbah ke tangki septik atau IPAL
42	Sekolah pernah menguras tangki septik dalam 3 hingga 5 tahun terakhir dengan truk/motor sedot tinja	:	Ya
	Stratifikasi UKS	:	
43	Sekolah memiliki selokan untuk menghindari genangan air	:	Ya
44	Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruang kelas (Sesuai permendikbud tentang standar sarpras)	:	Ya
45	Sekolah menyediakan tempat sampah tertutup di setiap unit jamban perempuan	:	Ya
46	Sekolah menyediakan cermin di setiap unit jamban perempuan	:	Ya
47	Sekolah memiliki tempat pembuangan sampah sementara (TPS) yang tertutup	:	Ya

48	Sampah dari tempat pembuangan sampah sementara diangkut secara rutin	:	Ya			
49	Ada perencanaan dan penganggaran untuk kegiatan pemeliharaan dan perawatan sanitasi sekolah	:	Ya			
50	Ada kegiatan rutin untuk melibatkan siswa untuk memelihara dan merawat fasilitas sanitasi di sekolah	:	Ya			
51	Ada kemitraan dengan pihak luar untuk sanitasi sekolah	:	<input checked="" type="checkbox"/>	Ada, dengan pemerintah daerah	<input type="checkbox"/>	Ada, dengan perusahaan swasta
			<input checked="" type="checkbox"/>	Ada, dengan puskesmas	<input type="checkbox"/>	Ada, dengan lembaga non-pemerintah
52	Jumlah jamban dapat digunakan	:	Jamban laki-laki	Jamban perempuan	Jamban bersama	
			<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	
53	Jumlah jamban tidak dapat digunakan	:	Jamban laki-laki	Jamban perempuan	Jamban bersama	
			<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	

Sekolah memiliki kegiatan dan media komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) tentang sanitasi sekolah

	Variabel	Kegiatan dan Media Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE)					
		Guru	Ruang Kelas	Toilet	Selasar	Ruang UKS	Kant
53	Cuci tangan pakai sabun	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
54	Kebersihan dan kesehatan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
55	Pemeliharaan dan perawatan toilet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
56	Keamanan pangan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
57	Ayo minum air	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

Dari hasil informasi di atas SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara terletak Kecamatan Babussalam Pusat Kota Aceh Tenggara, 1,2 km dari kantor Bupati Aceh Tenggara Provinsi Aceh, lokasi ini cukup aman dan terkendali dengan batas-batas: sebelah utara/Timur area perumahan

Gumpang Jaya dan SD Negeri 1 Babel. sebelah selatan SMAN 1 Kutacane dan SD Negeri Kampung Raja, sebelah Barat SD Negeri Lawe Bulan dan Area perumahan penduduk.

4.1.3 Visi dan Misi SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Visi :

Beriman dan bertakwa, disiplin, berprestasi, terampil, berbudaya dan peduli lingkungan serta berwawasan global

Indikator Visi:

1. Terwujudnya perilaku yang mencerminkan sikap beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Menunjukkan perilaku disiplin dalam berbagai situasi.
3. Berprestasi dalam bidang akademik.
4. Berprestasi dalam bidang non akademik.
5. Menguasai keterampilan abad 21.
6. Terwujudnya budaya literasi.
7. Terwujudnya sikap peduli lingkungan.
8. Terwujudnya pendidikan yang mengedepankan pembentukan profil pelajar.
9. Terwujudnya pendidikan berwawasan global.

Misi :

1. Mengacu indikator Visi nomor 1:

Mewujudkan perilaku yang mencerminkan sikap; beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan menjalankan ajaran agama/kepercayaan

yang dianutnya, bersikap toleran dan menjaga kerukunan hidup antar pemeluk agama/kepercayaan.

2. Mengacu indikator Visi nomor 2:

Membudayakan perilaku disiplin berdasarkan tata tertib sekolah dan mendapat pengakuan atas prestasi kedisiplinan.

3. Mengacu indikator Visi nomor 3:

Melaksanakan proses pembelajaran dan bimbingan secara aktif, kreatif dan menyenangkan yang melibatkan seluruh siswa dan mengembangkan keterampilan berpikir tingkat tinggi sehingga tercipta proses pembelajaran yang efektif sesuai tujuan pembelajaran.

4. Mengacu indikator Visi nomor 4:

Meningkatkan kemampuan siswa dalam mengekspresikan diri dan berkreasi dalam pengembangan bakat dan minat melalui kegiatan pengembangan diri.

5. Mengacu indikator Visi nomor 5:

Meningkatkan keterampilan siswa dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berpikir kritis dan pemecahan masalah serta kreatif dan inovatif sesuai keterampilan abad 21.

6. Mengacu pada indikator Visi nomor 6 :

Melaksanakan kegiatan pembiasaan literasi serta berkomunikasi melalui kegiatan ilmiah pada pembelajaran di kelas dan pengembangan diri di sekolah.

7. Mengacu pada indikator Visi nomor 7:

Meningkatkan sikap peduli lingkungan warga sekolah pada kegiatan pembelajaran, pengembangan diri dan pembiasaan serta melakukan pola hidup bersih, sehat, tertib, aman, dan nyaman untuk menciptakan lingkungan yang kondusif.

**A. Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah
dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1
Kutacane Aceh Tenggara**

Kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan kontribusi dalam memberikan sebuah keputusan atau harus mampu memberikan keputusan terhadap kepegawaian terutama terhadap kinerja guru sehingga dalam peruhan

kinerja guru berjalan dengan baik. Hal ini kepala sekolah sangatlah urgen dan menjadi penentu keberhasilan pendidikan. Dengan adanya prestasi-prestasi dari guru tersebut tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam membimbingan dan memberi arahan,

Kepala sekolah di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara sebagai maneger harus mampu merencanakan kegiatan , mengorganisaian kegiatan, Menggerakkan kegiatan dan mengevaluasi kegiatan

a. Merencanakan Kegiatan Perubahan Kinerja Guru

Kepala sekolah membutuhkan sebuah keberanian untuk merencanakan kegiatan perubahan kinerja guru dalam lembaga pendidikan yang membutuhkan tenaga pendidik mempunyai keunggulan hal ini membutuhkan keberanian dari kepala sekolah untuk memikirkan

kemungkinan yang akan terjadi di sekolah.

Salah satu informan yang menyatakan bahwa kepala sekolah harus mempunyai sebuah rencana dalam perubahan kinerja guru. Hal ini disampaikan oleh bapak Budi Indra, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara, beliau mengutarakan sebagai berikut tentang rencana kepala sekolah.

“Upaya dalam mengembangkan madrasah. Kepala sekolah harus memberikan contoh yang baik. Pertama, kepala sekolah harus peka terhadap situasi yang ada di lembaga pendidikan sehingga sebagai kepala sekolah bisa memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja guru kedua perencanaan sebab perencanaan merupakan yang sangat urgen di dalam lembaga pendidikan sehingga membutuhkan penyusunan secara sistematis, rapi, dan rasional.”

Informan di atas menyatakan bahwa upaya dalam perubahan kinerja guru kepala madrasah yang mana dalam hal ini kepala sekolah harus peka dengan situasi yang ada di dalam lembaga agar tercipta pandangan para bawahan yang baik kepada kepala sekolah.

Hal tersebut dibenarkan juga oleh guru Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara yaitu: ibu Mariyanti, wali kelas VIII-A yang mengatakan bahwa:

“Sebelum mengadakan kegiatan kepala sekolah harus mempunyai rancangan- rancangan kegiatan dan sebagai kepala sekolah harus peka terhadap kebutuhan – kebutuhan bawasanya agar dalam perencanaan sesuai dengan kebutuhan di dalam lembaga pendidikan terutama di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.”

Langkah pertama sebagai kepala sekolah dalam perencanaan kerja kepala sekolah harus menganalisis kebutuhan yang ada di dalam lembaga itu sendiri sehingga dalam perencanaan kerja agar menentukan sebuah tujuan

lembaga pendidikan secara keseluruhan dan cara terbaik dalam memenuhi sebuah tujuan.

Hal ini sesuai dari pernyataan kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Budi Indra, M.Pd Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara sebagai berikut:

“Diadakannya program perubahan kinerja guru yang diprakarsai oleh kepala sekolah yang berawal dari perubahan program globalisasi. Saya sebagai kepala sekolah harus peka terhadap sebuah perubahan dalam lembaga pendidikan”

Dari uraian di atas tentang perencanaan kerja dalam perubahan kinerja guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dapat diketahui bahwa sebagai kepala sekolah harus mampu menganalisis kebutuhan lembaga pendidikan terlebih dahulu karena perencanaan merupakan penentu dari sebuah tujuan dari lembaga itu sendiri terutama di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

b. Pengorganisaian Kegiatan Perubahan Kinerja Guru

Pengorganisasian merupakan hal yang memang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan karena pengorganisasian erat kaitannya dengan perubahan kinerja guru. Melalui pengorganisasian kepala sekolah akan mudah mengawasi kerja dari seorang guru dengan sesuai tugas masing-masing dapat dilihat sejauh mana kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Berikut penjelasan langsung mengenai pentingnya pengorganisasian oleh kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara:

Hal ini sama dengan yang dikatakan oleh Budi Indra, M.Pd sebagai

kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara:

“Sebelum mengadakan sebuah kegiatan saya sebagai kepala sekolah harus menganalisis terlebih dahulu sehingga saya mengetahui kemampuan para guru agar bisa disesuaikan dengan kemampuan maksudnya pengorganisasian disini saya sebagai kepala sekolah harus mengetahui kemampuan dari tenaga pendidik agar mudah menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dari guru itu sendiri.”

Dengan demikian Mengenai pengorganisasian terhadap dalam perubahan kinerja guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara bapak Juhanda Maulana, S.E selaku wali Kelas VII-A menjelaskan bahwa:

“Berbicara pengorganisaian kegiatan pastinya dari kepala sekolah agar sesuai dengan kemampnan dan supaya bisa dikontrol karena pengorganisasian dapat dilakukann dengan cara menentukan tugas apa yang harus dilakukan dengan adanya pembagian itu kepala sekolah akan mudah mengetahui kinerja sesorang guru, serta lebih mengerti bagaimana cara menghadapi siswa karena memang setiap siswa itu berbeda-beda.(1)”

Kode	Kutipan Wawancara
<p>Pengorganisasian Kegiatan Guru (Orgns_Kegiatan_Gr)</p>	<p><i>pengorganisasian dapat dilakukann dengan cara menentukan tugas apa yang harus dilakukan dengan adanya pembagian itu kepala sekolah akan mudah mengetahui kinerja sesorang guru, serta lebih mengerti bagaimana cara menghadapi siswa karena memang setiap siswa itu berbeda-beda</i></p>

Hal tersebut menunjukkan bahwa pengorganisasian salah satu yang penting dalam perubahan kenerja guru sehingga kepala sekolah dengan mudah mengetahui dan mengontrol kerja guru, mengalami perubahan sikap dan standar. Dari beberapa penjelasan dari informan maupun hasil observasi yang telah peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian

merupakan penyusunan kerja dengan sesuai tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan terutama di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane sehingga kepala sekolah dengan mudah mengontrol kerja dari seorang guru.

c. Pengarahan Kegiatan Perubahan Kinerja Guru

Pengarahan merupakan hal yang memang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan karena pengarahan erat kaitannya dengan perubahan kinerja guru peningkatan kegiatan pembelajaran di sekolah. Melalui pengarahan dapat dilihat sejauh mana kinerja guru dalam melaksanakan kinerjanya . Berikut penjelasan langsung mengenai pentingnya pengarahan oleh kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara:

“Saya sebagai kepala sekolah yang saya lakukan yang pertama : jadilah pendengar yang baik, terima dengan baik apa yang menjadi gagasan mereka. Biarkanlah guru memberikan inisiatif tentang pekerjaan dan mengatasi beberapa masalah di perusahaan.Untuk mendengar gagasan mereka, tentu harus ada komunikasi yang baik. Ketika guru sudah merasa dekat secara personal dengan atasannya dia pun tidak akan merasa ragu lagi ketika berdiskusi tentang sebuah permasalahan yang dihadapinya.”

Dalam memberikan arahan kepada bawahannya kepala sekolah terlebih dahulu mendengarkan keluhan-keluhan yang dari bawahan agar kepala bisa mengetahui masalah apa yang dihadapi oleh bawahannya secara efektif dan efisien sehingga diperlukan metode yang efektif dan efisien pula, baik dari pendekatan, teknik maupun langkah- langkah yang harus ditempuh. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Rustam Desky, S.Pd Bimbingan Konseling Beliau sebagai berikut :

“Kepala Sekolah secara konsisten menghimbau atau memberikan bimbingan kepada pengajar, untuk lebih imajinatif dan kreatif dalam siklus pembelajaran di ruang belajar. Dengan adanya arahan dari

Kepala Sekolah tersebut, instruktur menjadi energik dalam menjalankan kewajibannya. Selain itu, pendidik juga perlu menyiapkan latihan yang berkualitas untuk sementara waktu, khususnya satu tahun, kemudian kepala sekolah akan menjalankannya. Kepala sekolah mengetahui bahwa dia telah mendengar berita bahwa ujian umum tahun berikutnya akan dikenang untuk mata pelajaran ini. Ini juga termasuk cara untuk memacu diri untuk terus meningkatkan skill yang sudah dipoles, sehingga nantinya juga bisa melahirkan lulusan yang luar biasa.”

Hal ini juga di kuatkan oleh pendapat bapak Juhadi. S.Pd Wali Kelas

VII-B beliau menjelaskan bahwa :

“Disini pendidik dituntut untuk menghasilkan inspirasi belajar, minat, dan premi yang kokoh pada siswa untuk mengikuti latihan di sekolah dan investasi dinamis di dalamnya(1). Karena semakin banyak individu yang secara efektif tergugah untuk belajar, semakin tinggi pula prestasi belajar yang diperolehnya.”

Kode	Kutipan Wawancara
Tugas Pendidik (Tgs_Gr)	<i>pendidik dituntut untuk menghasilkan inspirasi belajar, minat, dan premi yang kokoh pada siswa untuk mengikuti latihan di sekolah dan investasi dinamis di dalamnya</i>

Dukungan atau inspirasi tidak hanya datang dari Kepala Sekolah namun semua pengajar lembaga Pendidikan juga bangkit untuk meningkatkan kemampuan ahlinya Untuk menjamin dukungan dari setekhorder yang ada di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, diperlukan tenaga pengajar yang sarat dengan ketaqwaan dan ketaqwaan terhadap pedoman yang tepat serta mengetahui kewajibannya untuk menyelesaikan tujuan sekolah

d. Mengevaluasi Kegiatan Perubahan Kinerja Guru

Evaluasi adalah sebuah proses pengupuan untuk enentukan sebuah tujuan dalam mengembangkan program perubahan kinerja guru. Tujuan diadakannya evaluasi yaitu supaya kepala madrasah dan warga madrasah mengetahui terhadap berkembangn program kerja guru yang perlu di tingakatkat dan perlu diperbaiki kekurangan- kekuranganyang ada di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Budi Indra, M.Pd selaku kepala sekolah dapat diketahui bahwa kegiatan.

“Adanya tahapan evaluasi program perbahan kinerja guru disisipkan pada rapat setiap mingguan atau bulanan sekolah untuk mengetahui perkembangan program peruhan kineja guru Selama ini evaluasi program peruhan kineja guru yang dilakukan yaitu berkaitan dengan perubahan kinerja guru.”

Hal serupa dikatakan oleh bapak Roswana selaku guru sekaligus Wali Kelas VIII-A Sekolah menyatakan bahwa.

“Dalam program perubahan kinerja guru merupakan penentu kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Untuk mengetahui sebarapa berajalannya satau program hingga membutuhkan evaluasi. Demikian juga di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dalam pengevaluasian kepala sekolah mengadakan rapat internal kesemua guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara, terjun langsung kelapangan sehingga kepala sekolah akan mengetahai sejauhmana program berjalan dan mengetahui kekurangan dalam program prbahan kinerja guru(1)”

Kode	Kutipan Wawancara
Program Kinerja Guru (Kinerja_Gr)	dalam pengevaluasian kepala sekolah mengadakan rapat internal kesemua guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara, terjun langsung kelapangan

	<i>sehingga kepala sekolah akan mengetahui sejauhmana program berjalan dan mengetahui kekurangan dalam program prubahan kinerja guru</i>
--	--

Sasaran penilaian adalah untuk memutuskan kemajuan dari semua latihan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, dan diikuti oleh, pendidik dan pimpinan. Terlebih lagi, cari tahu apa hasil yang telah dicapai dan apa yang dilakukan setelah program berjalan.

Dalam melaksanakan pengawasan atau evaluasi program, selain mengadakan rapat internal kepala sekolah melihat langsung berjalan kegiatan perubahan kinerja guru sehingga kepala sekolah mengetahui berjalannya suatu kegiatan yang sudah ditetapkan oleh lembaga, sehingga kepala sekolah mengetahui kinerja guru.

Kepala dalam melakukan tugasnya sebagai manajer bekerja sama erat dengan bawahannya baik dalam mengatur maupun menilai agar bekerja dengan tercapainya suatu tujuan. Mengingat penilaian ini adalah rencana yang telah dipesan untuk menyaring kemajuan latihan yang telah dilakukan, percakapan penilaian ini tidak diragukan lagi. Jadi hambatan dalam mengembangkan minat baca yang diwariskan cukup besar dan memerlukan pengaturan atau kontribusi dari lembaga atau pemimpin

B. Efektivitas Kepemimpinan Kepala dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

SMP Negeri 1 Kutacane merupakan lembaga pendidikan dibawah pemerintah Kabupaten Aceh Tenggara bertanggungjawab

kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, menciptakan tempat yang agamis dan dijadikan acuan dalam mengembangkan kualitas peserta didik. Lembaga sekolah memerlukan kinerja yang baik terutama partisipasi dari kepala sekolah dan komite sekolah yang tentunya sebagai badan penggerak dalam lembaga pendidikan. Hal ini bisa dilihat dari kinerja guru, untuk mengetahui kinerja guru yang dilakukan di SMP Negeri 1 Kutacane. Dalam hal ini tentu tidak terlepas pengalaman kepala sekolah sangat diperlukan disekolah untuk berjalan pendidikan yang diharapkan oleh pemerintahan.

Kepala sekolah sangatlah berperan dalam meningkatkan kinerja guru baik dalam rekrutmen tenaga pendidik maupun kependidikan sesuai kebutuhan lembaga/sekolah, hal ini sudah menjadi tuntutan kepala sekolah dalam menentukan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik sesuai dibidang yang dibutuhkan, kepala sekolah harus benar-benar mampu memiliki tenaga kependidikan dan pendidik yang professional, aktif dalam melaksanakan tugas- tugas dalam lembaga pendidikan sehingga dalam proses mengajar akan lebih mudah.

Dalam meningkatkan kinerja guru, SMP Negeri 1 Kutacane melakukan. Cara dan tip yang tidak biasa ini disebut prosedur. Strategi, pengalaman perubahan kinerja guru yang dilakukan SMP Negeri 1 Kutacane berencana melahirkan dan menjebak pengajar yang memiliki

kewajiban yang kokoh terhadap pemerintahan Kabupaten/Dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tenggara. Dalam menciptakan aset pengajar, ada beberapa upaya yang dilakukan oleh otoritas kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane. Seseuai dengan pengalaman Pak Budi Indra. M.Pd peneliti akan mengikuti sistem penerapan yang pernah dilakukan di SMP Negeri 1 Kutacane.

a. Membangun Disiplin Kerja

Dalam meningkatkan kinerja guru harus dilakukan melalui pembinaan disiplin, yakni sebagai kepala sekolah selalu menjadikan patokan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dilakukan dengan cara komprehensif dalam artian disiplin disini tepat waktu. Hal ini sudah menjadi tuntutan kepala sekolah dalam menentukan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik sesuai waktu yang ditentukan, kepala sekolah harus benar-benar mampu memiliki tenaga kependidikan dan pendidik yang profesional, aktif dalam melaksanakan tugas-tugas dalam lembaga pendidikan sehingga dalam proses mengajar akan lebih mudah.

Hal ini sesuai dari pernyataan kepala SMP Negeri Kutacane Aceh Tenggara Budi Indra. M.Pd sebagai berikut:

“Sebagai kepala sekolah pembinaan-pembinaan terhadap guru telah saya lakukan yang pertama kali adalah pembinaan disiplin, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, maka segenap tenaga kependidikan harus disiplin yang tinggi dalam segala bidang. Langkah selanjutnya adalah melakukan pembinaan-pembinaan yang berkaitan dengan kompetensi profesional dan kemampuan yang dimiliki guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru”

Kepala sekolah berusaha untuk memberikan pengarahan tentang arti dan pentingnya disiplin guru. Kepala sekolah berusaha untuk memberikan pengarahan tentang arti dan pentingnya disiplin guru, menjadi contoh atau teladan dengan menerapkan disiplin diri kepala sekolah sendiri, dengan menerapkan disiplin diri diharapkan para guru akan mengikuti sebagaimana disiplin yang diterapkan kepala sekolah.

Hal ini dibenarkan juga oleh guru SMP Negeri 1 Kutacane yaitu: bapak, Rustam Desky S.Pd sebagai guru Matematika yang mengatakan:

“Bapak Budi Indra.M.Pd Termasuk kepala yang layak(1), kometmenyan untuk kemajuan sekolah dan non-aktual dapat diterima. beliau paling betah di sekolah. Ada orang yang suka kumpul-kumpul di luar sekolah, tapi dia suka di sekolah. Orang yang sering datang lebih awal akan pulang paling akhir(2)”.

Kode	Kutipan Wawancara
Kinerja Kepala Sekolah (klayakan_Kepsek)	<i>Bapak Budi Indra.M.Pd Termasuk kepala yang layak</i>
Komitmen Kepala Sekolah (Komit_kepsek)	<i>Orang yang sering datang lebih awal akan pulang paling akhir</i>

Kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane selalu memantau setiap aktivitas sekolah. Berdasarkan pengamatan peneliti kepala SMP Negeri 1 Kutacane selalu datang pagi sehingga bisa mengamati para guru maupun siswa yang berdatangan. Kepala sekolah juga tak segan memberikan sanksi kepada para siswa yang datang terlambat misalnya meminta mengutip sampah diperkarangan sekolah. Kepala sekolah juga mengawasi jalannya pembelajaran SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dengan cara berkeliling di lingkungan sekolah meskipun tidak setiap hari

agar kedisiplinan kerja terjaga.

Hal ini dibenarkan juga oleh guru SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara yaitu Julianti Lubis, S. Pd Wali Kelas VII-A yang mengatakan:

“Guru yang ditemui di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara menjelaskan: Karakter yang bisa kita contohkan dari beliau adalah keteguhan, disiplin, pantang menyerah, dan perhatian(1). Pak Budi Indra, M.Pd (Kepala), orangnya juga tegas dalam mengemudi dan juga menjaga siswa(2)”.

Kode	Kutipan Wawancara
Karakter Kepala Sekolah (Karakter_Kepsek)	<i>Yang bisa kita contohkan dari beliau adalah keteguhan, disiplin, pantang menyerah, dan perhatian</i>
Kepribadian Kepala Sekolah (Prbd_Kepsek)	<i>Pak Budi Indra, M.Pd (Kepala), orangnya juga tegas dalam mengemudi dan juga menjaga siswa</i>

Kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan yang ada di sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sekolahnya. Peningkatan prestasi kerja guru dilakukan dengan menggunakan pembinaan-pembinaan terhadap para guru yang juga merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah.

Hal ini sesuai dari pernyataan guru SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara Juhanda Maulana, S.E selaku guru kelas VII-B. sebagai berikut:

“Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah, kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa sehingga disiplin menjadi bahan pertimbangan agar sesuai dengan tujuan sekolah secara efektif dan efisien(1)”.

Kode	Kutipan Wawancara
Kepsek Sebagai Sistem Sekolah (Kepsek_Stm sekolah)	<i>kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa sehingga disiplin menjadi bahan pertimbangan agar sesuai dengan tujuan sekolah secara efektif dan efisien</i>

Dari pemaparan diatas, dapat diartikan bahwa kepala merupakan suatu wacana publik yang sangat menarik sehingga terbentuk disiplin dalam menjalankan tugas- tugasnya sebagai guru didalam lembaga pendidikan.

Hal ini sesuai dari pernyataan Budi Indra.M.Pd Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara sebagai berikut:

“wawancara bersama kepala sekolah sebagai berikut: Dalam setiap kali rapat/ pertemuan, saya selalu mengingatkan akan pentingnya disiplin guru dan pentingnya mentaati tata tertib guru yang telah dibuat bersama, dalam kegiatan sehari-hari sebagai kepala sekolah saya berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan disiplin diri dengan harapan dapat dicontoh dan diteladani oleh para guru. Dalam rangka melakukan pengawasan terhadap disiplin guru saya juga membentuk staf khusus bidang kedisiplinan guru, adapun koordinatornya saya percayakan kepada salah seorang guru.”

Berdasarkan observasi pada 5 Januari 2026 Pkl. 08.25 WIB, peneliti melihat aktivitasnya saat berada di sekolah. Ia adalah pribadi yang tekun dalam mengamati dan menilai keadaan sekolah sebelum jam pelajaran dimulai, beliau berada diluar kelas melihat aktifitas yang ada di sekolah dan pulang akhir dengan sungguh-sungguh dan intelektual, teguh dalam memperbaiki fitrahnya. sekolahnya sebagaimana ditegaskan oleh pemeriksaan yang dilakukan olehnya selama jam sekolah. Saat pembelajaran

sedang berlangsung, perhatian terhadap bawahan dan siswa dalam bergaul dengan mereka selama jam kerja, sehingga tampaknya tidak ada ketegangan di antara mereka.

Dalam kaitannya mengenai yang menjadi pembahasan masalah pengembangan kinerja guru sangat baik dan sangat sesuai dengan tujuan sekolah, karena semua datang tepat waktu sebelum masuk jam pelajaran, guru itu melakukan sebagai tanggung jawabnya, maksudnya guru itu bukan hanya mengajar didalam kelas akan tetapi sebagai figure bagi peserta didik di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

Dengan demikian guru itu bukan hanya mengajar, mendidik, serta harus mempunyai akhlak mulia atau akhlakul karimah yang baik dalam kehidupan dunia maka dari itu guru harus menjaga nama baik lembaga sekolah dan juga sebagai tanggung jawab seorang guru.

b. Membangun sikap dan mental positif.

Dalam rangka melaksanakan pembinaan- pembinaan terhadap kinerja guru, kepala sekolah menyatakan bahwa dalam perubahan kinerja guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dilakukan secara komprehensif dari segi aspek agama, kedisiplinan, komitmen dan mengubah pola pikir guru. Membangun sikap dan mental disini yang dimaksud adalah cara berfikir dari seorang guru dalam memandang masa depan pendidikan. Pola pikir guru yang diinginkan adalah guru memiliki pola pikir kreatif creative tentang cara meningkatkan diri dan prestasi para siswanya. Upaya perbahan kinerja guru melalui sikap dan mintal disini agar guru berfikir

kreatif, disiplin dalam kemajuan siswanya sehingga bisa bersaing dengan dunia luar dan bisa memandang masa depan pendidikan.

Hal ini sesuai dari pernyataan kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Budi Indra, M.Pd Kepala Sekolah Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara sebagai berikut:

“Setidaknya terdapat empat macam nilai yang harus diperhatikan yaitu: pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik, dan pembinaan artistik. Pembinaan moral yaitu membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak, sehingga kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat melaksanakan tugasnya secara proporsional dan profesional. Untuk itu, kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan bagi para guru dalam menjalankan tugasnya.”

Salah salah satu pengalaman kepala sekolah meningkatkan kinerja guru kapala sekolah. Membangun sikap dan mental disini yang dimaksud adalah cara berfikir dari seorang guru dalam memandang masa depan pendidikan. Pola pikir guru yang diinginkan adalah guru memiliki pola pikir yang kreatif terhadap guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Karena membangun sikap dan mental seorang guru merupakan sautu hal yang sangat penting agar tertamanan dala diri seorang guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan oleh Ruswana wali kelas VIII-A di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

“Merbicara pembinaan moral di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara sebenarnya bisa dikatakan baik saya itu sering diberikan mutivasi dari guru- guru agar kedepannya lebih baik lagi hali ini tampak jelas pembinaan moral disini sangatlah diperhatikan sebab Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara berada di bawah dinas pendidikan Kabupaten(1)

Kode	Kutipan Wawancara
Pembinaan Moral (Pembinaan-Mrl)	<i>diberikan motivasi dari guru-guru agar kedepannya lebih baik lagi hali ini tampak jelas pembinaan moral disini sangatlah diperhatikan sebab Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara berada di bawah dinas pendidikan Kabupaten</i>

Dengan demikian pendapat di atas sesuai dengan hasil observasi langsung bahwa kinerja guru di sangat efektif dan sangat baik karena saya lihat bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam pengembangan kinerja guru yang ada dalam lembaga pendidikan agar guru-guru mengikuti prosedur yang ada, mengikuti aturan-aturan yang ada di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Dari paparan diatas Pembinaan moral yaitu membina para guru tentang ajaran baik dan buruk terhadap suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugasnya masing-masing, sehingga kepala sekolah harus berusaha memberi nasehat, dan menjadi contoh teladan bagi para guru. Pembinaan artistik yaitu membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan, sehingga kepala sekolah harus berusaha menjadikan lingkungan sekolah yang rapi, indah sejuk dan menyenangkan. Pembinaan fisik yaitu membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan jasmani, kesehatan, dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah harus dapat mendorong para guru untuk aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga. Pembinaan artistik

yaitu membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan, sehingga kepala sekolah harus berusaha menjadikan lingkungan sekolah yang rapi, indah sejuk dan menyenangkan.

C. Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Dalam usaha yang dilakukan untuk mencapai kesuksesan, tidak serta merata tercapai. Layaknya orang yang mencapai kesuksesan, tentu tentu tidak lepas dari problem yang di hadapi oleh kepala. Begitu pula dalam perubahan kinerja guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

Hal ini sesuai dengan pendapat Budi Indra, M.Pd Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

“Kalau berbicara tentang faktor-pendorong serta problematika kepemimpinan kepala sekolah, apalagi masalah perubahan kinerja guru ,karena perubahan kinerja merupakan kegiatan yang sangat positif bagi suatu sekolah atau lembaga apapun itu, guru sering terlambat ke sekolah, jadi para guru berangkat ke sekolah menunggu ada barengan untuk menuju ke sekolah, maksudnya disi ada sabagian guru yang seperti itu akan tetapi kebanyakan guru masuk sesuai jam kerja karena guru menyadari suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai, disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.”

Dari paparan di atas dapat di artikan bahwa setiap menjalankan suatu program pasti ada problematika baik faktor penghambat-pendorong didalam sekolah diantaranya: kedisiplinan kerja guru akan tetapi kepala sekolah dengan sigab mengatisinya melalui kebiasaan- kebiasaan kepala sekolah

contonya: kepala sekolah datang lebih awal.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Elsa Kusuma Putri S.Pd guru Mata pelajaran PPKn Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara wawancara sebagai berikut:

“Memang benar kalau berbicara tentang perubahan kinerja guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara ini kepala sekolah menjadi contoh dalam kedisiplinan kerja kerana kepala sekolah setiap hari datang lebih awal jam 07: 30 sudah ada di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane hingga para guru merasa malu jika terlambat kesekolah(1)”

Kode	Kutipan Wawancara
Kepala Sekolah sebagai Contoh Displin (Cth_Dsplin)	<i>kepala sekolah menjadi contoh dalam kedisiplinan kerja kerana kepala sekolah setiap hari datang lebih awal jam 07: 30 sudah ada di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane hingga para guru merasa malu jika terlambat kesekolah.</i>

Dari observasi langsung bahwasannya peneliti melihat kepala sekolah masuk ke lembaga sebelum jam 07:30 dan kepala sekolah tidak hanya didiam didalam kantor akan tetapi kepala sekolah memperhatikan guru yang akan mengajar dalam lembaga dan memberikan teguran terhadap siswa yang

terlambat masuk kedalam kelas dan mengawasi kinerja guru dalam kelas sebelum guru memasuki dalam kelas mata pelajaran peserta didik baca doa sesuai agama masing-masing siswa terlebih dahulu, waktunya 15 menit paling lama bersama di dalam kelas, maka kalau disimpulkan bahwa kepemimpinan bisa dikatakan baik kerana kepala sekolah tidak melepas

kendali dalam sekolah akan tetapi kepala sekolah selalu mengawasi kinerja guru.

Hal ini juga dikuatkan oleh ibu Amna, S.Pd selaku wakil kurikulum di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara:

“Memang benar problem bisa faktor penghambat maupun faktor pendorong yang dihadapi kepala sekolah tentang kedisiplinan kerja ada sebagian guru yang masih terlambat kesekolah(1). Hal ini guru harus mengikuti aturan aturan yang ada yaitu waktu masuk ke sekolah jam 07: 30 maka dari itu terbentuklah kedisiplinan dalam diri guru masing masing yang kedua dengan adanya kedisiplin guru partisipasi dari masyarakat akan lebih percaya faktor penghambat pasti tidak ada hanya masuk-masukan yang positif lebih banyak.(2)

Kode	Kutipan Wawancara
Faktor Penghambat disiplin Guru (Fktr_Penghambat)	<i>faktor penghambat dihadapi kepala sekolah tentang kedisiplinan kerja ada sebagian guru yang masih terlambat kesekolah</i>
Disiplin Guru (Disiplin_Guru)	<i>dengan adanya kedisiplin guru partisipasi dari masyarakat akan lebih percaya faktor penghambat pasti tidak ada hanya masuk-masukan yang positif lebih banyak</i>

Dari pemaparan informan tersebut, bahwa problem yang dihadapi kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara yang pertama ada sebagian guru maasih terlambat kesekolah mengenai hambatan tentunya manusia mempunyai keterbatasan. Tentunya seorang pemimpin mempunyai solusi tersendiri dalam mengatasi hambatan tersebut

Pendapat ini sesuai pendapat ibuk Luh Korna Triyanti, guru Bimbingan konseling:

“Sebarnya probemlem yang dihadapi kepala sekolah ada dua dalam

perubahan kinerja guru yang pertama kurangnya motivasi dari kepala sekolah sebab kepala sekolah sangatlah berperan dalam meningkatkan kinerja guru, dua kurangnya kedisiplinan didalam lembaga karena adanya kedisiplinan semua guru akan berhati hati dalam menjalankan tugasnya.”

Hal ini sejalan dengan hasil observasi peneliti, ketika peneliti melihat suasana Sekolah itu ternyata masih ada yang kurang disiplin, dan masih ada yang bersikap kurang baik dan yang masih terlambat masuk kesolah, dan yang paling parahnya adalah guru pada waktuk jam mengajar tidak hadir.

Berdasarkan hasil wawancara, dan observasi dapat dipahami bahwa problem dalam mempengaruhi kinerja guru ada dua yang *pertama* adanya sebagian guru yang masih terlambat kesekolah sehingga kedisiplinan kerja perlu dikontrol kembali dari kepala sekolah sehingga kedisiplinan terjaga *kedua* kurangnya partisipasi masyarakat, masyarakat masih merasakan takut dalam keikutsertaan dalam perubahan kinerja guru. Masyarakat adalah segan yang sistem sekolah yang sangat penting, dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain Untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut, taat kepada hukum dan peraturan yang ada di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

4.2 Temua Penelitian

4.2.1 Temuan Penelitian Pada Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Dari seluruh paparan data Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara ada beberapa keunikan didalamnya yang pertama berdasarkan pengalaman kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan mengarahkan dan mengawasi kinerja guru untuk perubahan guru, praktik kepemimpinan dalam perubahan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Hal ini temuan peneliti disusun menjadi proposisi tentang gambaran guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara, faktor penghambat-pendorong kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, demikian pula pada ketiga proposisi tentang efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Masing- masing proposisi disusun sebagai berikut:

4.2.2 Pengalaman/Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Jika dikai secara spesifik pengalaman kepemimpinan sekolah dalam perubahan kinerja guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara, berdasarkan hasil penelitian, dapat dinyatakan pada tabel berikut :

Tabel 4.2.1

**Efektivitas Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah
SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara**

Fokus	Temuan penelitian
Efektivitas Kepala Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	1. Membangun disiplin kerja 2. Membangun sikap dan mental positif.

TABEL 4.2.2

**Problematika Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di
SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara**

Fokus	Langkah- langkah temuan Penelitian
Problematika Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru	1. Merencanakan Kegiatan Meningkatkan kinerja guru 2. PengorganisaianKegiatan Meningkatkan Kinerja Guru 3. Pengarahan Kegiatan Meningkatkan Kinerja Guru 4. Mengevaluasi Kegiatan Meningkatkan Kinerja Guru

4.2.2 Faktor penghambat-pendorong Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru.

Faktor penghambat-pendorong yang dihadapi kepala sekolah dalam Perbahan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane

Aceh Tenggara yang lebih spesifik sebagai berikut:

TABEL 4.2.3
Implikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Fokus	Faktor penghambat-pendorong
Implikasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru	1. Kurangnya disiplin kerja 2. Kurangnya partisipasi dari masyarakat

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah menerapkan pemimpin didalam lembaga pendidikan, maka ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Pada bab ini peneliti akan membahas hasil temuan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya yaitu tentang efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara, menyangkut : berdasarkan pengalaman kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan mengarahkan dan mengawasi kinerja guru untuk perubahan guru, praktik kepemimpinan dalam perubahan kinerja guru yang

dilakukan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Hal ini temuan peneliti disusun menjadi proposisi tentang gambaran guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara, faktor penghambat-pendorong kepada kepala sekolah dalam perubahan kinerja guru, demikian pula pada ketiga proposisi tentang efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara Adapun strategi kepala SMP Negeri 1 Kutacane dalam Meningkatkan Kinerja Guru sebagai berikut:

1. Membangun disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu ciri guru yang bermutu, bagi seorang guru kedisiplinan memiliki arti yang luas tidak hanya terbatas dibeban dan tanggungjawabnya guru dalam mengajar tatap muka dikelas namun dalam keseluruhan kegiatan yang ada didalam sekolah terutama dalam kinerja guru, kedisiplinan merupakan salah satu faktor dalam perubahan kinerja guru. oleh karenanya agar tidak menjadikan suatu penghambat pengembangan kemampuan seorang guru, sekolah memprogramkan piket/interval petugas guru bila ada jam kosong atau guru yang tidak hadir dikelas. Disiplin merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Bagi seorang guru kedisiplinan memiliki arti yang sangat luas tidak hanya terbatas disiplin waktu datang dan pulang akan tetap mengisi waktu datang dan pulang, disiplin dalam mengikuti program perubahan kinerja kejejang yang lebih baik , berperilaku dan juga berdisiplin dalam mencapai target pengajaran

yang telah ditentukan . jadi kedisiplinan seorang guru terutama dalam kehadiran mengajar harus benar benar diperhatikan. Hal ini sesuai dengan Mulyasa menyatakan bahwa: “erat hubungannya antara peningkatan kerja kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan iklim sekolah. Dalam mengantisipasi ketidak disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kepala sekolah merencanakan dengan kegiatan kegiatan lain yang positif ataupun dapat menugaskan atau mendelegasikan kepada guru lain agar tercipta kegiatan pembelajaran yang efektif dan kondusif.

2. Membangun sikap dan mental positif

Untuk menghasilkan guru yang berkualitas, profesional, membutuhkan komitmet dari kepala sekolah dan dari lembaga pendidikan terutama di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara karena sebah profesi tidak semudah membalikkan tangan, namun penuh dengan kehati-hatian. Untuk itu pengembangan kualitas guru harus dilakukan dengan cara merubah pola pikir guru, yakni pola pikir negatif dan pesimistis dalam memandang masa depan pendidikan. Pola pikir guru yang diinginkan adalah guru memiliki pola pikir yang negatif terhadap profesi dan jabatannya.

Kinerja guru nampak dari rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada keparuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya di kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap itu akan diikuti pula dengan rasa tanggung jawabnya

mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Juga tidak kalah pentingnya yaitu mempertimbangkan berbagai macam strategi dan metodologi yang akan digunakan, termasuk di dalamnya pemanfaatan media pendidikan serta alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran. (Muwahid, 2015).

Pengalaman yang dilakukan oleh pimpinan SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara tersebut kalau ditelaah sejalan dengan konsep yang ditawarkan oleh kepala sekolah Budi Indra, M.Pd ia mengungkapkan bahwa pengalaman dalam meningkatkan kinerja guru berkualitas guru harus dilakukan melalui merubah pola pikir guru yakni pola pikir negatif dan pesimistis dalam memandang masa depan pendidikan seperti kebiasaan guru mencari-cari alasan yang berada di luar kompetensi dirinya untuk mengesahkan sebuah kegagalan. mereka lebih suka menyalahkan para siswa yang kondisinya jelek, kondisi gedung yang tidak memadai, sarana prasarana yang tidak lengkap dan alasan-alasan lainnya. Di samping itu para guru masih sulit menerima hal-hal yang baru, suka menunda- nunda pekerjaan, banyak membuat alasan dan cepat merasa puas dengan apa yang telah mereka raih sehingga mereka sulit untuk merubah menjadi lebih baik.

A. Makna Praktek kepemimpinan kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Peranan kepala sekolah adalah strategi yang digunakan kepala Madrasah Ibtidaiyah Sabilul Muttaqien dalam Perbahan Kinerja Guru, professional dan komitmen untuk mencapai visi misi tujuan lembaga sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun upaya kepala SMP

Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara dalam Meningkatkan Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

3. Merencanakan Kegiatan Perbahasan Kinerja Guru

Perencanaan pada tingkat sekolah adalah kegiatan yang ditujukan untuk menjawab apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan/disepakati bersama pada sekolah yang bersangkutan, termasuk anggaran yang diperlukan untuk membiayai kegiatan yang direncanakan. Artinya dengan kata lain perencanaan adalah kegiatan menetapkan terlebih dahulu tentang apa-apa yang akan dilakukan, prosedurnya serta metode pelaksanaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan pada SMP Negeri 1 Kutacane merupakan persiapan tentang apa-apa yang akan dilakukan skenario untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dalam bentuk tertulis. Apa yang akan dilakukan, dikerjakan, bagaimana, kapan dan berapa perkiraan satuan-satuan biaya, serta hasil seperti apa yang diharapkan. Pada umumnya perencanaan yang baik, perencanaan yaitu penentuan segala sesuatu fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur- prosedur, program-program dari alternatif yang ada sebelum dilakukan kegiatan-kegiatan

Dalam peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan (SNP) secara eksplisit dinyatakan bahwa setiap sekolah pada semua satuan jenis dan jenjang pendidikan termasuk sekolah harus

mempunyai SNP tersebut Secara gamblang dalam permendiknas No 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan dinyatakan harus membuat; (b) Rencana kerja jangka Menengah yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu 4 tahun yang berkaita dengan mutu lulusan yang ingin dicapai dan perbaikan komponen yang mendukung peningkatan mutu lulusan; (c) Rencana Kerja Tahunan yang diyatakan dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) dilaksanakan berdasarkan Rencana Kerja Jangka Menengah.

Dari pemikiran diatas SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara harus mampu menghasilkan lulusan (*outcome*) yang memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan untuk menuju jenjang yang lebih tinggi. SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara harus terus memperbaiki proses pembelajaran dan harus meningkatkan manajemen kelas. Menyediakan, mengembangkan, mengelola dan mengerahkan sarana dan prasarana pendidikan dan sumber daya lainnya sehingga menjadi efektif. Sekolah harus bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan untuk mewujudkan diatas. Oleh karena itu untuk mencapai hal tersebut harus melakukan perencanaan atas semua yang ingin dilakukan dengan membuat Rencana Kerja Sekolah. Sehingga dapat mengetahui secara rinci tindakan-tindakan yang harus dilakukan agar tujuan, kewajiban, dan sasaran sekolah dapat tercapai.

4. Pengorganisaian Kegiatan Perbahan Kinerja Guru

Pengorganisasian (*organizing*) manajerial sekolah efektif Suatu organisasi perlu mengalokasikan dan menugaskan kegiatan diantara para

anggotanya agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan efisien. Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya – sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Aspek utama dalam proses penyusunan struktur organisasi adalah departemenisasi, yaitu merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan-kegiatan sejenis saling berhubungan dan dapat dikerjakan bersama. Hal ini akan tercermin pada struktur formal organisasi, dan tampak ditunjukkan oleh suatu bagan organisasi. Pembagian kerja adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Kedua aspek ini merupakan dasar proses pengorganisasian suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Dalam hal peorganisasian ini kepala sekolah sudah melakukan tugas dan fungsinya sebagai manajer pendidikan. Seperti yang sudah dilakukan oleh kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara yaitu dengan membagi tugas dan tanggung jawab kepada semua guru. Memilih guru yang berkompoten dan berbakat dibidangnya.

Kemudian memberikan surat menugaskan dalam bentuk Surat Keputusan (SK) sehingga guru yang diberi tanggung jawab akan lebih bekerja sesuai dengan *job deskripsi* masing-masing. Terkait dengan yang telah dilakukan oleh Kepala SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara bahwa menurut Handoko dalam kutipan Husaini Ismail bahwa pengorganisasian

adalah :“penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai organisasi”. (a) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok-kelompok, (b) membagi tugas kepada seorang manajer untuk mengadakan pengelompokan tersebut dan (c) menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi. Artinya orang yang tepat ditempat yang tepat atau seseorang yang memiliki keahlian tertentu harus dipekerjakan atau ditempatkan pada keahliannya. Misalnya orang yang ahli dibidang administrasi, ahli dibidang keuangan maka ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga pembagian tugas harus dilakukan dengan cermat.

5. Pengarahan Kegiatan Perbahan Kinerja Guru

Pengarahan (*directing*) manajerial sekolah efektif Pengarahan dalam diartikan sebagai proses dimana seorang manager membimbing dan mengawasi para pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adanya keinginan untuk orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif pada tempatnya demi jangka panjang sebuah organisasi. Tujuannya agar tugas- tugas dapat dislesaikan dengan baik. Pada hakikatnya pengarahan mengandung kegiatan motivasi (*motivating*) yang terdapat pada kegiatan *directing* sebagai sebuah fasilitas atau sarana melakukan pengarahan terhadap para personel dalam sebuah organisasi.

Directing merupakan pengarahan yang diberikan kepada bawahan

sehingga mereka menjadi pegawai yang berpengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Directing juga mencakup kegiatan yang dirancang untuk memberorientasi kepada pegawai, misalnya menyediakan informasi tentang hubungan antar bagian, antar pribadi dan tentang sejarah, kebijaksanaan dan tujuan dari organisasi

Didalam aspek pengarahan akan timbul hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaganya secara lebih berdaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu manager atau kepala sekolah dituntut untuk dapat berkomunikasi, memberikan petunjuk atau nasihat, berfikir kreatif, inisiatif, meningkatkan kualitas, serta memberikan stimulasi kepada bawahannya.

Begitu juga dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara beliau memberikan contoh teladan dengan menerapkan disiplin yang tinggi serta aktif dalam menjalankan tugas, khususnya tugas mengajar, membantu memecahkan masalah yang dialami guru dan murid. Dapat berkomunikasi dengan baik kepada bawahan dan turut aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh murid misalnya pada saat event lomba mewakili sekolah SMP Negeri 1 Kutacane kepala sekolah harus selalu memberikan semangat untuk seluruh dewan guru, begitu juga sebaliknya, berani dan menerima kritik dan saran dari siapapun. Dengan kata lain kepala sekolah juga harus mau menerima masukan dari bawahannya dan bawahannya juga harus mau merespon perintah kepala sekolah.

6. Mengevaluasi Kegiatan Meningkatkan Kinerja Guru

Pelaksanaan suatu pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan untuk menentukan tujuan dalam mengembangkan program perubahan kinerja guru. Tujuan diadakannya evaluasi yaitu supaya kepala madrasah dan warga madrasah mengetahui terhadap berkembang program kerja guru yang perlu ditingkatkan dan kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki kembali sesuai dengan yang diharapkan.

Langkah-langkah yang dilakukan di SMP Negeri 1 Kutacane dalam melaksanakan pelatihan agar berjalan sukses yaitu menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, menentukan sasaran dan materi program pelatihan, menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan, mengevaluasi program.

B. Faktor Penghambat-pendorong kepemimpinan kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam usaha yang dilakukan untuk mencapai kesuksesan, tidak serta merta tercapai. Layaknya orang yang mencapai kesuksesan, tentu tentu tidak lepas dari problem yang di hadapi oleh kepala. Begitu pula dalam perubahan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara memiliki kompetensi paedagogik dalam kategori cukup. Satu-satunya dimensi kompetensi paedagogik yang dapat dikategorikan baik adalah pemanfaatan

teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Dimensi yang lain, yang meliputi : menguasai karakteristik anak didik, penguasaan teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum mata pelajaran diampu, penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, upaya memfasilitasi pengembangan dan pengaktualisasian berbagai potensi yang dimiliki anak didik, kemampuanberkomunikasi yang efektif, empatik dan santun kepada semua anak didik. (Moehariono,2018).

Dalam dimensi kompetensi kepribadian, dikategorikan baik dalam hal patuh pada norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional. Namun rata-rata cukup dalam hal kejujuran, akhlak mulia, keteladanan, pribadi yang mantap, dll. Sementara dimensi kompetensi sosial para guru, rata-rata memiliki skor baik. Antara lain dalam hal : sikap inklusif, bertindak obyektif, tidak diskriminatif terhadap anak didik, berkomunikasi dan beradaptasi dengan semua lapisan dan tempat bekerja” Sementara dalam dimensi kompetensi profesional, para guru memiliki skor baik dalam hal pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Dan hanya berskor cukup dalam hal penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran diampu, penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, pengembangan materi pembelajaran secara kreatif, dan pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan.

Kegagalan kepala sekolah dalam memimpin para anggotanya menyebabkan madrasah terjadinya konflik. Dari skala paling kecil berupa

konflik intrapersonal (misalnya konflik antara tugas sekolah dengan acara pribadi), interpersonal (konflik antar tenaga pendidik dalam satuan pendidikan), skala sedang seperti konflik intragroup (konflik beberapa guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran), intraorganisasi (konflik antara bidang kurikulum dengan bidang kesiswaan), hingga skala besar seperti konflik interorganisasi (konflik antara pihak sekolah dengan organisasi masyarakat. Ragam perselisihan ini, ketika tidak dikelola dengan baik, akan memicu pertentangan yang lebih luas sehingga berpotensi melemahkan kinerja setiap individu di dalam satuan pendidikan. Hal ini tampak jelas bawasanya peran pemimpin didalam lembaga pendidikan sangatlah penting dikarenakan kemajuan sekolah tergantung dari seorang pemimpin.

4.1 Hasil Analisis dan Interpretasi *Data Coding*

4.1.1 *Open Coding*

Hasil analisis *open coding* dilakukan untuk mengidentifikasi konsep pada penentuan kategori-kategori dan sub kategori. Pada *open coding* peneliti menentukan kategori T, yaitu penentuan jumlah tema sebanyak 9 dan 1 pertanyaan tambahan. Dan 9 kategori P, yaitu mengacu pada *person* informan atau narasumber. Dapat diketahui bahwa pada penelitian ini berjumlah 9 narasumber yang terlibat. Dalam *open coding* juga menampilkan data awal transkrip wawancara yang dapat dilihat pada lampiran. 9 narasumber yang terlibat yaitu terdiri dari kepala sekolah, Wakil Kurikulum, Wali Kelas VII-A-VIIB

dan VIII-V serta Guru Mata Pelajaran Bimbingan Konseling guru, Guru Matematika, Guru PPKn dengan mengajukan pertanyaan dengan dengan penuh etika, sopan santun dengan mangajukan sebanyak Sembilan pertanyaan langsung dimulai dari pengalaman selaku kepala sekolah hingga system evaluasi kinerja guru SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Efektivitas Kepemimpinan Kepala dalam Meningkatkan

Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Efektifitas Kepemimpinan Kepala dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan SMP Negeri 1 Kutacane bertujuan untuk menghasilkan dan membentuk guru yang memiliki komitmen kuat terhadap sekolah. Dalam pengembangan sumberdaya guru ada beberapa upaya yang dilakukan oleh pimpinan.maka dari itu kinerja guru selalu ditinjau oleh kepala sekolah agar semua guru. Adapun pengalaman kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

a) Membangun disiplin kerja b). Membangun sikap dan mental positif.

2. Problematika Kepala Sekolah dalam meningkatkan

Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah merupakan pemimpin didalam lembaga pendidikan , maka ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global

yang lebih baik. Hal ini kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara sebagai manajer sedangkan fungsinya:

a) Merencanakan Kegiatan Meningkatkan Kinerja Guru. b) Pengorganisaian Kegiatan meningkatkan Kinerja Guru. c)Pengarahan Kegiatan Meningkatkan Kinerja Guru. d) Mengevaluasi Kegiatan Meningkatkan Kinerja Guru.

3. Implikasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat, memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga ke pendidikan tidak lepas dari sebuah Problematika yang dihadapi kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara yang lebih spesifik sebagai berikut: a) Kurangnya disiplin kerja. b) Kurangnya partisipasi dari masyarakat.

5.2 Implikasi

Secara garis besar implikasi penelitian dibedakan menjadi dua bagian sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini mengkaji tentang Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara. Komponen yang diteliti meliputi dari perencanaan, mengorganiskan,

mengarahkan dan mengawasi kinerja guru oleh kepala sekolah sebagai pimpinan serta pengalaman praktik kepemimpinan kepala sekolah terhadap evaluasi dan factor pendukung, hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara.

2. Implikasi Praktis

Kepala sekolah merupakan pemegang kendali dari sebuah lembaga pendidikan. Maju dan mundurnya, berkembang tidaknya suatu lembaga berada ditangan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, mengembangkan ide kreatif dan memberikan perhatian individu kepada warga sekolah. Dengan demikian berbagai macam kemampuan tersebut, kepala sekolah menjadi sosok pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh elemen sekolah untuk melakukan perubahan yang lebih baik, sehingga mampu membawa sekolah untuk mencapai tingkatan mutu pendidikan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat kepada pihak- pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya berfokus pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, namun dapat meningkatkan pengelolaan dalam perubahan kinerja. Agar penelitian

selanjutnya dapat menemukan teori baru yang patut untuk dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

3. Bagi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Muhamdiyyah, hasil penelitian ini diharapkan bisa di jadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Sehingga bisa di kembangkan dan tidak berakhir hanya di penelitian ini saja. Dengan demikian, bisa menemukan teori-teori baru yang relevan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifatu Rohmawati, 2015, *Efektivitas Pembelajaran*, Jurnal Pendidikan Usia Dini 9, no. 1-18.
- Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Afrizal, *Metode 2015. Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu* Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Agustina, A, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah*, 4(1).
- Ajat Rukajat, 2018. *Pendekatan Penelitian Kualitatif* Yogyakarta: Deepublish.
- Amir Hamzah, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: Literasi Nusantara.
- Amrizal, A, 2018. Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi.
- Aswaruddin, A, 2021. Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 4(2).
- Dedi Mulyana, 2018 *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hafid, M. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2).
- Haki, U, 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Haris Herdiansyah, 2019, *Wawancara, Observasi, dan Fokus Groups sebagai instrument Penggalan data Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Edisi-1
- Hasan Alwi, 2015, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasanah, S. M, 2021. Analisis Konsep Dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1).

- Husaini, H, 2019. Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).
- Husein Umar, 2014, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Husni, I, 2020. Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Jayanti, M. I, 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Konsep Dan Strategis Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)*. Pustaka Pencerah.
- Juliansyah, M. 2018. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Visi Di Lembaga Pendidikan Surya Buana Kota Malang.
- Khosyi'in, A, 2021. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal Of Teaching And Learning (Cjotl)*.
- Komariah, Riduwann (ed), 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Kurnia, T, 2021. Implementasi Fungsi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Karawang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2).
- Kurniawati, E, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Nem.
- Mahfud, M, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Munawir, M, 2021. Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Mengajar Guru Pada Mtsn 1 Kabupaten Aceh Timur. *Pelita Eduka*.
- Musri, M, 2021. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di Smp Negeri 8 Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1).
- Nabila, F. S, 2020. Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Nasution, M. R, 2021. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Sdn 135564 Kota

Tanjungbalai. *Alacrity: Journal Of Education*.

Nur Rahmin, N. U, 2021. Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.

Prasetyo, I, 2020. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Nurul Ikhlas Kota Bekasi. *Al-Mutsla*, 2(2).

Ratna Dwi Nur'aini, 2020. "Penerapan Metode Studi Kasus Yin Dalam Penelitian Arsitektur Dan Perilaku", *Jurnal Inersia*.

Rivai, A, 2021. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1).

Sagala, H. S. 2018. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.

Salam, N. F. 2021. Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).

Saputra, B. D. (2018). Manajemen Budaya Berprestasi Dan Kompetisi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

Saputra, B. D. 2018. Manajemen Budaya Berprestasi Dan Kompetisi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

Suarga, S, 2017. Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta Cet. Ke 8.

Suharsimi Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Syadzili, M. F, 2019. Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

Syafar, D, 2017. Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1).

Syamsiah, D, 2018. Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru Melalui Sistem Penilaian Kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, 3(2).

W. Gulo, 2010. *Metodologi Penelitian* Jakarta: PT Grasindo.

Walsa, E. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*.

Winaryati, E. 2018. Penilaian Kompetensi Siswa Abad 21. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional, 1(1)*.

Zainuddin, Z. 2020. Peningkatan Kinerja Guru Terhadap Efektifitas Pembelajaran Melalui Supervisi Klinis Di Sekolah Menengah Pertama. *Seuneubok Lada: Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Sosial, Budaya Dan Kependidikan, 7(1)*

DOKUMENTASI



Tampak Depan SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara



WAWANCARA DENGAN GURU SMP NEGERI 1 KUTACANE ACEH TENGGARA



Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutacane
Aceh Tenggara



Wawancara dengan Dewan Guru SMP Negeri 1 Kutacane Aceh Tenggara