

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN
KINERJA GURU DI SD NEGERI 2 GUNUNG LAGAN
ACEH SINGKIL**

TESIS

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

Oleh

SADRI POHAN
NPM. 2120060180



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : SADRI POHAN
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060180
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen
Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh
Singkil

Pengesahan Tesis
Medan, 26 Maret 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Elfrianto Nst, S.Pd, M.Pd



Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd

Direktur,

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Triand Eddy, S.H, M.Hum



**Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya,
S.Pd, M.Si. CIQnR**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN
KINERJA GURU DI SD NEGERI 2
GUNUNG LAGAN ACEH SINGKIL**

SADRI POHAN
NPM: 2120060180

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 26 Maret 2024

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd., CIQnR., CIQaR
Ketua

2. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si
CIQnR
Sekretaris

3. Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si
Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN KINERJA GURU DI SD NEGERI 2 GUNUNG LAGAN ACEH SINGKIL

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite 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 peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 26 Maret 2024
Penulis


SADRI POIHAN
NPM. 2120060180

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Sadri Pohan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil Penelitian di laksanakan di SD Negeri 2 Gunung Lagandengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Peran kepala sekolah dalam memanajemen kinerja guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan dengan melakukan pengaturan keadaan sekolah yang berfokus pada lingkungan Selain itu kepala sekolah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidik agar berjalan dengan baik. Perencanaan Kepemimpinan dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil meliputi sikap kreativitas kedua Memberikan Ide, adanya motivasi semangat terkakhir siswa yang baik adalah kegiatan dimana kepala sekolah menjad penengah disaat ada permasalahan antara guru dengan guru maun dengan warga sekolah lainnya. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil menerapkan sikap demokratis, komunikasi yang baik, bekerja sesuai dengan tupoksi, pertemuan aktif, mengamati kelas membimbing guru untuk memecahkan masalah dengan bijak dan menyelenggarakan pertemuan dengan aktif. Evaluasi kepemimpinan kepala sekolah dalam memanajemen kinerja guru dengan menyusun perencanaan peningkatan mutu guru mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah direncanakan. Evaluasi melibatkan seluruh civitas akademika sekolah termasuk melibatkan guru-guru dalam menentukan program atau rencana ke depan. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah juga sudah berdasarkan analisis kebutuhan (need assessment), dan analisis jabatan pekerjaan (job analysis).

Keyword : Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Principal Leadership in Teacher Performance Management at SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Sadri Pohan^{1*}

Abstract

The aim of this research is to determine the Principal's Leadership in Teacher Performance Management at SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil. Research was carried out at SD Negeri 2 Gunung Lagan using data collection techniques of observation, interviews, documentation. The result show that The role of the school principal in managing teacher performance at SD Negeri 2 Gunung Lagan is by regulating the school situation with a focus on the environment. Apart from that, the school principal creates a harmonious working relationship with the teaching staff so that it runs well. Leadership Planning in Teacher Performance Management at SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil includes the second attitude of creativity, providing ideas, the final motivation of good student enthusiasm is an activity where the principal acts as a mediator when there are problems between teachers and other school members. Implementation of Principal Leadership in Teacher Performance Management at SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil applies a democratic attitude, good communication, works according to main duties, active meetings, observes classes, guides teachers to solve problems wisely and holds meetings actively . Evaluate the principal's leadership in managing teacher performance by preparing plans to improve teacher quality to realize the school's planned vision, mission and goals. Evaluation involves the entire school academic community, including involving teachers in determining future programs or plans. The evaluation carried out by the school principal is also based on a needs analysis and job position analysis.

Keywords: Leadership, Principal, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil.**

Shalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan islam.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk istri tercinta yang selama ini telah memeberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan dalam setiap urusan penulis, sehingga dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumtera Utara. Serta kedua anak saya yang bernama Zia Nafiza Qadriya P, dan Arya Dzaky Qadriya Pohan.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Prof. Dr. Triono Eddy, SH, M.Hum**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku ketua program studi magister manajemen pendidikan tinggi program studi manajemen pendidikan tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
4. **Prof. Dr. Elfrianto Nst, S.Pd, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini
5. **Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis ke II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.

7. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali do'a dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Tesis ini dpat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Wassalamualaikum wr.wb

Medan, 26 Maret 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sadri Pohan', with a large circular flourish on the left side.

Sadri Pohan
NPM : 2120060180

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus Penelitian	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teoritik	12
2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.1.2 Pengertian Kepala Sekolah	15
2.1.1.3 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	16
2.1.2 Manajemen Kinerja Guru.....	27
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Kinerja Guru.....	27
2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	28
2.1.2.3 Menggunakan Metode Pembelajaran Kinerja Guru	31
2.1.2.4 Indikator Kinerja Guru	32
2.2 Penelitian Yang Relevan	36
2.3 Kerangka Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Subjek dan Objek Penelitian	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4 Sumber Data Penelitian	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
3.7 Uji Keabsahan Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Deskripsi Penelitian	49
4.1.1 Sejarah SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	49
4.1.2 Struktur Organisasi.....	50

4.1.3 Sarana Prasarana	50
4.2 Temuan Penelitian	51
4.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	51
4.2.2 Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	58
4.2.3 Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	70
4.2.4 Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	78
4.3 Pembahasan	91
4.3.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	92
4.3.2 Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	93
4.3.3 Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	95
4.3.4 Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil	97
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Implikasi	101
5.3 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Sarana Prasarana	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 3.1 Triangulasi Metode	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi memiliki tugas utama dalam memanajemen dan mengelola kegiatan sehingga mencapai tujuan kelompok. Nanang dalam Hasan Baharun (2016) manajemen dimana suatu proses/ ilmu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Muhaimin, Hasan Baharun (2016) Pada hakikatnya, manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu.

Menurut Hasan Bahuran (2016) Dalam proses manajemen terlibat beberapa komponen pokok yang ditampilkan oleh seorang pimpinan, yaitu; perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), kepemimpinan (*Leading*), dan pengawasan (*Controlling*). Sedangkan menurut Usman, fungsi manajemen meliputi ; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Oleh sebab itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Manajemen juga diperlukan sebagai Persiapan tuntutan global tersebut, maka lembaga pendidikan yang tersebar di penjuru Indonesia, yang berada di tingkat pusat, daerah terus melaksanakan berbagai upaya dalam peningkatankinerja dari seluruh komponen madrasah/sekolah agar memiliki

competitive advantage (keunggulan bersaing). Tujuan utama peningkatan kinerja ini adalah untuk mewujudkan niat dan tujuan mulia lembaga dalam menciptakan *output* peserta didik yang memiliki kecerdasan di bidang keilmuan, keimanan dan berakhlak mulia.

Sedangkan kinerja dimaknai sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja merupakan indikator keberhasilan personil, tim, atau suatu unit organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan perilaku yang diharapkan.

Adanya peningkatan kinerja dipastikan adanya perwujudan dari manajemen kinerja sehingga dapat diterapkan pada organisasi pendidikan serta laju perkembangan pendidikan dapat dikontrol dengan baik. Ahmad S. Ruky dalam Hasan Bahuran (2016) Pemahaman manajemen kinerja dapat dimaknai sebagai suatu proses menciptakan pengertian tentang apa yang harus, bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa, manajemen kinerja yang dilakukan oleh lembaga pendidikan sekolah, menurut Simanjuntak dalam Hasan Bahuran (2016) bertujuan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi melalui keseluruhan kegiatan yang dilakukannya. Kinerja digunakan untuk memantau produktifitas kerja sumber daya manusia baik yang berorientasi produksi barang, jasa maupun pelayanan. Demikian halnya perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan berlanjut terus dalam

bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional maka perlu adanya andil seorang pemimpin, fungsi dari pemimpin adalah sebagai pengelolah, pengembang, pembentuk kerja sama dan pengambil keputusan di dalam lembaga pendidikan.

Sebagaimana yang disebutkan diatas selaras dengan apa yang pernah diungkapkan oleh nabi Muhammad dalam sebuah Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori sebagai berikut:

عَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كُفُّكُمْ رَاعٍ
وَكُفُّكُمْ مَسْتُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخاري)

Artinya: “Dari Ibnu Umar r.a berkata : Rosullullah SAW bersabda "kamusekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawabannya atas kepemimpinanmu. Seorang imam adalah seorang pemimpin, dan karena itu, dia akan dimintai pertanggungjawaban untuk itu.(HR. Bukhari)

Menurut hadits di atas, setiap orang bertanggung jawab dan memiliki otoritas hanya atas dirinya sendiri. Hadits tersebut mengatakan bahwa untuk mengelola kelompok atau lembaga secara efektif, setiap orang yang terlibat harus memiliki hak untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Ini berarti bahwa setiap organisasi harus memastikan memiliki sumber daya yang dibutuhkan dan orang-orang yang dapat menggunakannya secara paling efektif. Mempergunakan sumberdaya manusia seefisien dan seefektif mungkin.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat memotivasi karyawan mereka dengan memberi mereka kepercayaan pada kemampuan mereka, dan dengan menjunjung tinggi tanggung jawab mereka. Sebagai seorang pemimpin, Kita memiliki banyak

tanggung jawab untuk membantu kelompok Kita mencapai tujuannya. Kita selalu berusaha membantu dengan cara apa pun yang Kita bisa, dan Kita selalu merasakan kebutuhan anggota kelompok . Ini membantu Kita menjadi pemimpin yang efektif, dan juga membantu anggota kelompok Kita termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah di gariskan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, agar mereka mau berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok.

Kepemimpin memiliki dampak besar pada seberapa termotivasi dan efektif bawahan mereka. Dimana membuat bawahan dapat bekerja menuju tujuan yang sama dengan organisasi pendidikan sehingga adaya tercipta motivasi dan menginspirasi sehingga memiliki rasa hormat dan kepercayaan kepada pemimpin.Selain memberikan bimbingan, juga menjadi motivasi bagi upaya peningkatan produktivitas bawahan. Sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bertindak sebagai manajer langsung untuk memajukan dan meningkatkan kinerja guru.

Cara seorang pemimpin berperilaku memengaruhi sikap dan moral karyawan, dan bahkan dapat berdampak besar pada seberapa baik kinerja mereka.Gaya kepemimpinan merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang berhasil menerapkan kepemimpinan tertentu harus terlebih dahulu memahami siapa bawahannya, serta memahami kekuatan

dan kelemahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Di sisi lain, kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan kualitas tenaga kerja dan tugas yang dihadapi dapat mendorong bawahan untuk merasa tidak antusias dengan pekerjaan mereka atau mungkin kehilangan minat sama sekali, menyebabkan kurangnya keseriusan dan perhatian terhadap pekerjaan. tugas di tangan. Jika Kita tidak melakukan yang terbaik, maka pekerjaan Kita mungkin tidak sebaik yang seharusnya.

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dengan istilah Kepala sekolah yang merupakan bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah. Kepemimpinana kepala sekolah dituntut memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun gaya kepemimpinanya. Dalam suatu lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena kepala sekolah harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Sebagaimana hasil penelitian Bradley Setiyadi, Viona Rosalina. 2021. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi cukup baik dalam melakukan pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi serta evaluasi terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk kinerja guru juga cukup baik dalam menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran. (2) Faktor pendukungnya ialah adanya

dukungan serta motivasi yang kuat dari kepala sekolah. Faktor penghambatnya ialah kurangnya proyektor LCD dan jaringan internet, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menggunakan berbagai metode pembelajaran serta kurangnya kedisiplin guru. Berdasarkan hasil penelitian direkomendasikan agar kepala sekolah melakukan perbaikan dan penegasan kepada guru agar proses kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selanjutnya dapat dilaksanakan dengan maksimal

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia. Abdullah Munir. (2010) Kepala Sekolah sebagai manager mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengontrolan. Jaman M'mur Asmuni, (2012) Kemajuan sekolah sangat tergantung pada sosok kepemimpinannya, yakni kepala sekolah. Sebab kepala sekolahlah yang berada di garda depan untuk menggerakkan kegiatan dan menetapkan target sekolah. Profesionalitas kepala sekolah menjadi syarat mutlak terwujudnya sekolah yang berdaya saing tinggi.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 21 april 2023 di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil. Dimana sekolah ini merupakan salah satu sekolah dasar negeri yang ada di daerah pedesaan yang baru mengembangkan mutu pendidikan dengan keterbatasan andil masyarakat sekolah. Disisi lain kepala

sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya kurang mampu mengelolah dan menggerakkan para guru, siswa dan warga sekolah untuk selalu meningkatkan kemampuannya sehingga hasil prestasi akademik dan nonakademik kurang menonjol. Kepala sekolah tidak memiliki komitmen dan motivasi maju yang tinggi dengan banyaknya kendala peningkatan mutu sekolah, ketebatasan dana, sarana prasarana, serta keterbatasan animo siswa.

Dilihat dari manajemen kinerja guru yang seharusnya dalam perencanaan pembelajaran dianggap sudah berpengalaman tetap sulit untuk mengikuti perkembangan dari kurikulum yang ada karena faktor usia yang tidak memungkinkan aktif andil bagian dalam pengembangan kurikulum yang ada. Selain itu perencanaan proses pembelajaran juga tidak dapat berjalan dengan baik dikarenakan Kondisi kelas yang kurang mendukung. Selain itu Jumlah siswa yang terbatas belum memenuhi setandar yang sudah ditetapkan oleh lembaga pemerintah daerah yang memacu kepala sekolah untuk bergerak lebih aktif dalam peningkatan mutu sekolah untuk meningkatkan animo siswa.

Pelaksanaan proses pembelajaran lebih di fokuskan guru pada pemberian catatan dari pada penjelasan materi. Dimana guru tidak mempersiapkan kebutuhan mengajar seperi media pembelajaran, sarana prasarana, lapangan yang di butuhkan untuk olah raga dan sebagainya. Selain itu ditemukan juga guru memberikan catatan dan meninggalkan kelas sampai waktu mengajar habis. Memberikan cattan kepada siswa tanpa menjelaskannya merupakan sikap ketidak profesionalan guru sebagai pengajar, sehingga membuat siswa tidak puas dengan hasil belajar yang di berikan oleh guru.

Kegiatan pelaksanaan tersebut berkaitan dengan evaluasi yang akan diberikan guru. dimana pengevaluasian memiliki dampak sejauh mana hasil kerja guru dalam mengajar. Namun peneliti melihat guru – guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil tidak melakukan evaluasi harian, mingguan dan bulanan. Hal ini tidak menjadi rutinitas di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil karena sudah cukup dengan nilai semester yang dilakukan per enam bulan sekali. Pengevaluasian yang dilakukan oleh guru SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil juga terkesan biasa saja dimana siswa yang sering bertanya dan hadir mendapat nilai tertinggi. Tanpa melakukan penyaringan pada ujian semester.

Disamping itu perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian yang di lakukan oleh kepala sekolah seharusnya diawasi dengan baik, namun kepala sekolah juga kesulitan dalam mengembangkan mutu pendidikan kinerja guru. kepala sekolah sebaiknya mempunyai manajerial sekolah sehingga sekolah dalam keadaan krisis mampu membawa tantangan tersendiri untuk kepemimpinan kepala sekolah periode sekarang untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan keterbatasan animo/minat siswa, sarana dan prasarana.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil**".

1.2 Fokus Penelitian

Dalam fokus penelitian adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

1.3 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, rumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen kinerja guru Di SD negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil?
- 1.3.2 Bagaimana Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil?
- 1.3.3 Bagaimana Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil?
- 1.3.4 Bagaimana Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar pada Fokus penelitian yang telah dipaparkan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Untuk Mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen kinerja guru Di SD negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil?
- 1.4.2 Untuk mengetahui Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil
- 1.4.3 Untuk mengetahui Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil.
- 1.4.4 Untuk mengetahui Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dipandang perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Management Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan , ditinjau dari sisi Kepemimpinan, Managemen Kinerja Guru serta evaluasi program Kepemimpinan Kepala Sekolah.

1.5.1 Manfaat Secara Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan (manfaat) yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan, terutama pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang implementasi kebijakan pada umumnya, dan manajemen Kepemimpinan, selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan dan memperkuat teori-teori yang sudah ada. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan variabel yang ada pada penelitian ini.

1.5.2 Manfaat Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat khususnya bagi pengelola lembaga, ketua lembaga baik pemerintah maupun non pemerintah melalui teori yang diungkap dalam penelitian ini terutama yang berkaitan implementasi manajemen Kepemimpinan serta bagaimana pelaksanaan manajemen Kepemimpinan yang merupakan bagian dari sistem dalam sebuah manajemen yang efektif serta dapat melihat sebagai wujud dari bentuk kepatuhan dan disiplin dalam mengelola organisasi lembaga.

- a. Menginspirasi pengelola/ ketua lembaga dalam menjalankan manajemen sesuai aturan yang ditetapkan
- b. Penelitian ini dapat memberi kontribusi bagi pimpinan bagaimana mengarahkan stakeholder sebuah organisasi untuk dapat mentaati dan melaksanakan aturan yang telah dibuat.
- c. Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran yang positif kepada orangtua atau walisantri serta kalangan akademisi sebagai ilmuwan yang haus akan ilmu pengetahuan.
- d. Penelitian ini berguna sebagai pedoman dalam mengambil kebijakan yang akan berdampak bagi peningkatan kualitas sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritik

2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah strategi untuk mendorong pengikut bertindak secara moral, memenangkan kesetiaan mereka, dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Anoraga (2017) *defined leadership as the capacity of an individual to move others through communication, either directly or indirectly, in such a way that they are willing to follow the leader's wishes with understanding, awareness, and pleasure.* Sedangkan Brahmasari dan Suprayetno (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya membujuk banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara membujuk orang dengan perintah atau instruksi, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau menanggapi dan menghasilkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang signifikan yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi. untuk mencapai tujuan, dan kapasitas untuk menanamkan kepercayaan dan dukungan di antara bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep ini berkaitan erat dengan kemampuan seseorang untuk mengajak orang lain bekerjasama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jelas, ada perbedaan antara kemampuan orang.

Selama bertugas menjalankan sekolah tempat berlangsungnya proses

belajar mengajar, kepala sekolah adalah seorang guru fungsional. Wahjosumidjo (2011) Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi tenaga pengajar dapat dikatakan sebagai kepemimpinan jika dikaitkan dengan kepala sekolah dan instruksi di kelas untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan.

a. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Sesuai dengan Siagian, ada lima gaya kepemimpinan yang berbeda, masing-masing dengan ciri-cirinya sendiri: otokratis, paternalistik, karismatik, laissez-faire, dan demokratis. Lima jenis kepemimpinan yang berbeda dijelaskan di bawah ini.

b. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otoriter adalah nama lain dari kepemimpinan otokratis. Segala sesuatu dalam kelompok berada di bawah kendali kepemimpinan jenis ini. Seorang pemimpin otokratis menjadikan dirinya satu-satunya otoritas dalam kelompoknya.

c. Tipe Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik ditandai dengan: a) memperlakukan bawahan sebagai manusia yang belum dewasa; b) terlalu protektif; c) jarang membiarkan bawahan mengambil keputusan; d) jarang membiarkan bawahan mengambil inisiatif; e) jarang membiarkan bawahan mengambil inisiatif mengembangkan imajinasi dan kreativitas; f) sering mengajukan pertanyaan.

d. Tipe Karismatik

Pemimpin karismatik adalah mereka yang menanamkan pada pengikutnya

rasa komitmen dan identifikasi emosional dengan visi, filosofi, dan gaya kepemimpinan mereka. Membuat perubahan bisa mendapatkan keuntungan besar dari kepemimpinan karismatik. Orang yang memiliki ciri-ciri pahlawan adalah orang yang karismatik. Beberapa orang menganggap pemimpin karismatik sebagai pahlawan.

e. Tipe *LaissezFaire*

Pendekatan kepemimpinan ini pada dasarnya didasarkan pada gagasan bahwa anggota tim dapat berfungsi secara mandiri dalam membuat keputusan atau dapat menjaga diri mereka sendiri dengan sedikit arahan atau pengawasan sambil tetap menyelesaikan tugas utama masing-masing sebagai bagian dari tugas utama organisasi.

f. Tipe Demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah menunjukkan bahwa gaya pemimpin yang demokratis adalah yang terbaik untuk organisasi modern karena:

- a) mereka senang mendengar saran, pendapat, bahkan kritik dari pengikutnya;
- b) mereka selalu berusaha mengutamakan kerja sama tim untuk mencapai tujuan;
- c) mereka terus-menerus berusaha membuat orang lain lebih sukses darinya; dan
- d) mereka terus berusaha untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri.

Kelima jenis kepemimpinan yang disebutkan di atas merupakan contoh yang dapat digunakan seorang pemimpin sebagai pedoman dalam memimpin timnya. Tergantung pada keadaan kelompok yang dipimpinnya, seorang pemimpin memiliki pilihan.

2.1.1.2 Pengertian Kepala Sekolah

Seorang guru fungsional yang bertugas menjalankan sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar adalah kepala sekolah. Kata "pemimpin" dalam bahasa Inggris berasal dari akar kata "*to lead*", yang juga memiliki arti "bergerak lebih awal", "berjalan ke depan", "melakukan hal pertama", "merintis", dan "mengarahkan pemikiran, pendapat, dan tindakan orang lain melalui pengaruhnya, dia membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang. Setelah itu, penulis akan mendefinisikan kepala sekolah. Kepala sekolah terdiri dari kata "kepala" dan "sekolah". Istilah "kepala" dapat digunakan untuk merujuk pada "ketua" atau "pemimpin" suatu lembaga atau organisasi. Sementara "Sekolah" adalah tempat di mana pelajaran dipelajari dan diajarkan, itu adalah sebuah institusi.

Menurut Wahjosumidjo (2011) kepala sekolah hanyalah seorang guru fungsional yang bertugas mengawasi sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang menyampaikan pelajaran dan siswa yang menerimanya.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin suatu sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Kepala sekolah bertanggung jawab atas kualitas sumber daya manusia yang tersedia dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan untuk memungkinkan mereka menyelesaikan tugas yang telah dibuat untuk mereka. Seorang kepala sekolah juga bertugas memajukan pendidikan. Hal ini dicapai dengan mendorong bawahan untuk mencapai tujuan akademik yang telah

ditentukan

2.1.1.3 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Wahjosumidjo (2011) Kepala sekolah diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pendidikan, termasuk sebagai pemimpin pengajaran, seefektif mungkin. Kedudukan seorang pemimpin akan menentukan arah dan sifat organisasi yang dipimpinnya. sehingga kehadiran seorang pemimpin akan mengubah kelompok menjadi satu kesatuan dengan kemampuan untuk maju dan menjadi lebih besar.

Uno, Hamza, B,(2018) Kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan yang efektif harus menjadi pendukung bagi sekolah dalam mewujudkan visi dan misi pendidikannya. Pekerjaan kepala sekolah menantang dan membutuhkan keterampilan tambahan. Uno, Hamza, B,(2018) Kepala Sekolah atau Kepala Sekolah sekurang-kurangnya harus mampu menjalankan peran sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan resmi suatu lembaga pendidikan.

1. Kepala Sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolahnya agar dapat memenuhi perannya sebagai pendidik. membina lingkungan yang positif, mendukung siswa dan staf, memuji profesionalisme guru, dan menerapkan strategi pengajaran yang menarik. Kepala Sekolah harus berupaya memajukan, memajukan, dan memperkuat sekurang-kurangnya empat jenis nilai yang berbeda dalam kapasitasnya sebagai seorang

pendidik, antara lain:

- a. Pertumbuhan mental, khususnya mendorong profesionalisme guru dalam hal-hal yang menyangkut sikap dan karakter internal. Dalam situasi ini, kepala sekolah harus mampu membina lingkungan dimana setiap guru dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.
- b. Mempromosikan profesionalisme guru dalam hal yang berkaitan dengan ajaran baik dan buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan kewajiban profesi masing-masing guru. Semua siswa harus menerima nasihat dari kepala sekolah.
- c. Membina keprofesionalan guru baik dari segi fisik atau jasmani, kesehatan, dan penampilan luar.
- d. Perkembangan fisik. Penyelenggara sekolah yang profesional harus mampu memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dan kreatif dalam berbagai event olahraga, baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat setempat.
- e. Tumbuhnya profesionalisme guru dalam hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan masyarakat terhadap keindahan seni. Ini biasanya dilakukan pada akhir tahun akademik.

2. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi di semua aspeknya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien adalah inti dari manajemen. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah memainkan peran kunci dalam mengawasi operasional sekolah; gaya

manajemennya dapat berdampak pada apakah tujuan sekolah tercapai atau tidak. Tugas manajemen ini meliputi pengorganisasian, tindakan, pengendalian, dan perencanaan.

Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan profesionalisme guru melalui kerja sama atau kerjasama, memberikan kesempatan kepada profesionalisme guru untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan dalam rangka memenuhi peran dan fungsinya sebagai manajer. keseluruhan profesionalisme pendidik dalam kegiatan yang mendukung prakarsa pendidikan.

Pertama, menggunakan profesionalisme guru melalui kerja sama atau kerjasama artinya Kepala Sekolah harus mengutamakan kerjasama dengan profesionalisme guru dan pihak lain yang terlibat dalam melaksanakan kegiatan dalam rangka peningkatan profesionalisme profesionalisme guru di sekolah. Untuk mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuan, kepala sekolah harus mampu dan mau menggunakan semua sumber daya sekolah. Kemampuan menangani berbagai persoalan yang timbul di sekolah, berpikir konseptual dan analitis, bertindak sebagai mediator dalam penyelesaian persoalan yang berkaitan dengan profesionalisme guru yang bekerja di bawahnya, dan berupaya mencapai keputusan yang disetujui semua pihak adalah persyaratan bagi kepala sekolah.

Kedua, berikan guru alat yang mereka butuhkan untuk menjadi lebih profesional dalam pekerjaan mereka. Dalam situasi ini, kepala sekolah harus bertindak secara demokratis dan memberikan kesempatan kepada setiap profesional guru untuk mencapai potensi penuh mereka. Misalnya, menawarkan

mereka kesempatan untuk memajukan karir mereka melalui berbagai pelatihan, seminar, lokakarya, dan lokakarya yang disesuaikan dengan bidang mereka masing-masing.

Ketiga, mempromosikan semua profesionalisme guru berarti kepala sekolah harus melakukan upaya untuk mempromosikan semua profesionalisme guru dalam kegiatan sekolah (partisipatif).

Uno, Hamza, B,(2018)Tiga peran Kepala Sekolah sebagai manajer—sebagaimana diungkap Wahjosumidjo—adalah (a) peran hubungan interpersonal; (b) peran informasi; dan (c) peran pembuat keputusan. Yang pertama dari tiga peran manajerial Kepala Sekolah dapat diringkas sebagai berikut:

- a. Peranan Hubungan antar Perseorangan(*Interpersonalroles*)Tokoh, disebut juga simbol Kepala sekolah dipandang sebagai lambangnya. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus selalu dapat menjunjung tinggi integritasnya agar statusnya sebagai wakil sekolah tidak membahayakan nama baik sekolah.
- b. *Efektivitas*. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mengemban tugas untuk mengerahkan seluruh sumber daya sekolah sehingga dapat menumbuhkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
- c. Penghubung, Kepala sekolah berfungsi sebagai penghubung antara kepentingan sekolah dengan masyarakat luas. Sementara ini berlangsung, peran penghubung kepala sekolah secara internal berubah menjadi alat untuk mengumpulkan informasi dari berbagai pihak, termasuk guru, staf sekolah lainnya, dan siswa, untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

- d. Peranan Informasional (*Informational roles*)
- e. Sebagai mata yang waspada. Kepala sekolah selalu mengawasi lingkungan sekitar karena mungkin mengandung informasi yang berdampak pada sekolah.
- f. Sebagai penyebar, kedua. Kepala sekolah bertugas menginformasikan dan berkomunikasi dengan guru, personel sekolah, dan orang tua siswa.
- g. Juru bicara. Ketika dianggap perlu, Kepala Sekolah mengkomunikasikan informasi ke dunia luar.
- h. Sebagai Pengambil Keputusan (*Desicional roles*)

Menurut Wahjosumidjo (2011) dan lain-lain, kepala sekolah sebagai manajer dituntut untuk mengetahui tugas-tugas berikut ini:

1. Kepala Sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah berperan sebagai saluran komunikasi dalam lingkungan pendidikan (sebagai saluran komunikasi dalam organisasi).
2. Guru akuntabel dan bertanggung jawab. Untuk semua keputusan yang dibuat oleh bawahan, kepala sekolah mengambil tindakan dan memikul tanggung jawab. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas tindakan semua anggota fakultas, staf, siswa, dan wali mereka.
3. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan berpikir konseptual dan analitis. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan menganalisis masalah sebelum menghasilkan solusi yang bisa diterapkan. dan harus mampu melihat setiap tugas sebagai bagian dari keseluruhan yang lebih besar dan saling berhubungan.
4. Prinsipal bertindak sebagai perantara atau broker. Kepala Sekolah harus

menengahi konflik karena lingkungan sekolah terdiri dari individu-individu dengan latar belakang dan kepribadian yang beragam yang dapat menimbulkan konflik.

5. Kepala Sekolah adalah seorang politikus, poin lima. Kepala sekolah harus mampu membujuk orang lain dan mencapai kompromi untuk membina hubungan kerja sama. Jika organisasi profesi, dewan siswa, komite sekolah, dan kelompok lain dapat membentuk aliansi atau koalisi, dan jika kerjasama (kerja sama) dapat terjalin dengan berbagai pihak sehingga berbagai jenis kegiatan dapat dilakukan, maka peran politik kepala sekolah dapat dilakukan. berkembang secara efektif di tiga bidang ini.
6. Kepala Sekolah adalah seorang diplomat. Kepala sekolah adalah perwakilan resmi lembaga dalam berbagai pertemuan.
7. Kepala Sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit.

Tidak ada organisasi yang berfungsi tanpa kesalahan. Demikian juga, ada masalah dan tantangan dalam organisasi yaitu sekolah. Selain itu, kepala sekolah diharapkan berperilaku seolah-olah mampu menyelesaikan setiap kesulitan yang muncul.

1. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Tanggung jawab utama seorang kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan adalah memiliki pemahaman yang kuat tentang kebutuhan aktual masyarakat, serta bakat dan kemauan untuk terus memantau perubahan masyarakat sedang berlangsung di masyarakat agar sekolah senantiasa mampu menyesuaikan diri dengan kondisi dan kebutuhan baru melalui program-program

pendidikan yang ditawarkan. Pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian semua program sekolah merupakan salah satu tugas pengelolaan administrasi yang sangat erat kaitannya dengan kepala sekolah sebagai administrator. Secara khusus Kepala Sekolah harus mampu mengawasi administrasi kurikulum, pengelolaan peserta didik, pengelolaan sarana prasarana, pengelolaan kepegawaian, pengelolaan keuangan, dan pengelolaan kearsipan. Untuk mendukung produktivitas sekolah, kegiatan tersebut harus dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Hakikat administrasi pendidikan adalah menggunakan berbagai sumber daya (orang, sarana, dan prasarana, serta berbagai media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif, dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Peran kepala sekolah menyimpang dari ini. Kepala sekolah berinteraksi dengan siswa dan staf sebagai administrator (sekolah). Baik komponen manusia dengan potensi yang berbeda maupun komponen manusia dari jenis yang berbeda terlibat. Untuk mencapai tujuan pendidikan, segala sesuatu harus direncanakan, dikoordinasikan, atau digunakan.

Purwanto (2017) menegaskan bahwa dalam kapasitasnya sebagai administrator pendidikan, kepala sekolah memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk melakukan tugas administrasi yang berkaitan dengan kegiatan sekolah yang dipimpinnya, termasuk menyusun rencana atau program tahunan, mengatur organisasi sekolah, memberikan koordinasi dan arahan, dan mengelola staf sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepala

sekolah harus bekerja untuk memaksimalkan penggunaan semua sumber daya yang tersedia, termasuk orang, peralatan, perlengkapan, uang, dan sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan sekolah seefektif mungkin.

2. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Peran kepala sekolah sebagai pengawas termasuk mengawasi profesionalisme guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas supervisi kepala sekolah harus ditunjukkan dengan kemampuannya mengembangkan, melaksanakan, dan menggunakan program supervisi pendidikan.

Kemampuan membuat program supervisi kelas, program supervisi kegiatan ekstrakurikuler, perpustakaan, lab, dan program supervisi ujian semuanya memerlukan pengembangan program supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan adalah pemberian dukungan yang disengaja oleh pengawas kepada guru dan staf (bawahannya) untuk meningkatkan dan mengembangkan situasi belajar mengajar, termasuk membina, mengkoordinasikan, dan mengarahkan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru agar lebih berhasil mencapai tujuan pendidikan.

Dengan melakukan penelitian, supervisi berfungsi sebagai proses evaluasi dan upaya untuk menjadi lebih baik. Tujuan supervisi pendidikan, menurut Swearingen sebagaimana dikutip Syaiful Sagala (2014) dalam bukunya *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, adalah mengkoordinasikan semua upaya sekolah sekaligus menyediakan fasilitas dan penilaian berkelanjutan, memperkuat pengalaman guru, merangsang situasi belajar mengajar, dan memperlengkapi kepemimpinan sekolah.

Dalam hal ini, terbukti bahwa tanggung jawab utama kepala sekolah sebagai

manajer adalah membantu guru dan anggota staf lainnya mencapai potensi penuh mereka. untuk memaksimalkan potensi mereka sambil memanfaatkan keterampilan yang ada.

3. Kepala Sekolah sebagai *leader*

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan arahan dan pengawasan, meningkatkan profesionalisme guru, membina komunikasi dua arah, dan memberikan tugas. Menurut Wiles dan Bondi yang dikutip oleh Sulistyorini, (2018) kepemimpinan yang efektif merupakan hasil dari tiga faktor, yaitu:

- a. Memiliki Kualitas Kepemimpinan,
- b. Kemampuan untuk menyeimbangkan tuntutan tugas kelompok yang dipimpinya dengan tanggung jawab kepemimpinannya danKelompoknya memandangnya sebagai seorang pemimpin.

Pembagian kerja yang jelas harus ditetapkan bagi para guru yang menjadi bawahannya agar Kepala Sekolah dapat memastikan tercapainya tujuan sekolah yang efektif dan efisien.

Kegiatan sekolah diharapkan dapat berjalan dengan lancar dan tujuan dapat dicapai seefektif mungkin dengan pembagian kerja yang baik, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, serta tetap memperhatikan prinsip-prinsip organisasi. Sehubungan dengan itu, Wahjosumidjo menyatakan bahwa Kepala Sekolah adalah seorang guru fungsional yang bertugas mengawasi suatu sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau suatu tatanan tempat terjadinya interaksi antara guru yang menyampaikan pelajaran dengan siswa yang

menerimanya.

Kepala sekolah adalah orang yang tugas dan tanggung jawabnya antara lain mengawasi lingkungan belajar (sekolah), tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan tertentu, berdasarkan uraian di atas.

Sebagaimana Anwar (2018) mengatakan, kepala sekolah memegang dua jabatan penting di bidang pendidikan. Pertama, Kepala Sekolah, yang membawahi semua aspek pendidikan. Kedua, kepala pendidikan formal adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah yang berfungsi sebagai pengelola lembaga pendidikan bertugas untuk menjamin terselenggaranya kegiatan pendidikan dengan sukses dan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan tugasnya. Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertugas membantu bawahan bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam situasi ini kepala sekolah bertugas melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan, meliputi tugas-tugas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan dan tugas-tugas yang berkaitan dengan pembinaan lingkungan sekolah yang mendukung bagi terselenggaranya proses belajar mengajar secara efisien, efektif, dan bermanfaat.

4. Kepala Sekolah sebagai *Inovator*

Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk hidup selaras dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi contoh profesionalisme semua guru di sekolah, dan menciptakan model pembelajaran yang inovatif dalam rangka memenuhi peran dan fungsinya sebagai inovator. Kemampuan untuk mencari, mengidentifikasi, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah merupakan syarat bagi kepala sekolah sebagai

inovator. Pindah kelas adalah salah satu contoh konsep baru.

Dengan berpindah kelas, maka strategi pembelajaran diubah dari jadwal kelas yang ditetapkan menjadi bidang studi kelas, dimana setiap bidang studi memiliki kelasnya sendiri dengan sumber pengajarannya sendiri-sendiri. Kelas keliling ini dapat digabungkan dengan pembelajaran terpadu, memungkinkan pengawasan area laboratorium belajar oleh banyak guru (fasilitator), yang bertanggung jawab untuk membuat pembelajaran menjadi nyaman bagi siswa. Sagala menyatakan hal yang sama, menyatakan bahwa *moving class* merupakan salah satu sistem pendidikan yang diterapkan dalam rangka memaksimalkan kualitas pembelajaran kegiatan belajar mengajar di kelas (*running class*).

Dengan sistem belajar mengajar dimana siswa mendekati guru di kelas bukan sebaliknya, *moving class* merupakan model pembelajaran yang dirancang untuk pembelajaran yang aktif dan kreatif. Dalam sistem ini, setiap guru mata pelajaran memiliki kelas tersendiri, dan siswa harus berpindah dari satu kelas ke kelas lainnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan agar dapat mengikuti setiap pelajaran.

5. Kepala Sekolah sebagai motivator

Untuk membangkitkan profesionalisme guru dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsinya, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat. Motivasi ini dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan fisik, lingkungan kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan yang sesuai, serta menyediakan pusat sumber belajar dengan menciptakan pusat sumber belajar.

2.1.2 Manajemen Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Kinerja Guru

Istilah manajemen berasal dari kata kerja to manage berarti control, dalam bahasa Indonesia dapat diartikan mengendalikan, menangani atau mengelola. Pengertian manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari titik pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berhubungan langsung dengan hasil kerja seseorang, menurut beberapa definisi yang diberikan di atas. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Kinerja juga dilihat sebagai demonstrasi bakat seseorang berdasarkan pengetahuan, sikap, kemampuan, dan dorongan seseorang untuk menciptakan sesuatu. Prestasi kerja didefinisikan sebagai memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu, yang pada akhirnya dapat dilihat sebagai refleksi langsung dalam kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan.

Guru dan kinerja memiliki keterkaitan dalam dunia pendidikan. Setiap guru harus memiliki spesifikasi atau kriteria kompetensi tertentu yang dapat digunakan untuk melihat dan menilai kinerja guru. Berkaitan dengan kinerja guru, Perilaku

yang dimaksud adalah keterlibatan guru dalam proses pembelajaran dalam hubungannya dengan kinerjanya sebagai seorang guru. Kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan membina hubungan interpersonal dengan siswa, inilah yang membawa pada kesimpulan bahwa konsep kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru.

Seperti telah dikemukakan sebelumnya, manajemen pembelajaran berlaku untuk semua mata pelajaran, termasuk muatan lokal. Materi kurikulum yang berlandaskan kearifan lokal inilah yang disebut sebagai muatan lokal dalam dunia pendidikan.

Menurut Khaeruddin (2018) pemanfaatan muatan lokal merupakan strategi membangun keterampilan yang sesuai dengan potensi dan karakteristik daerah. Khaeruddin melanjutkan, keberadaan mata pelajaran muatan lokal merupakan metode penyelenggaraan pendidikan yang tidak terpusat dalam upaya untuk lebih meningkatkan relevansi pendidikan dengan keadaan dan kebutuhan daerah tertentu.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tentu saja kinerja sebagai hasil kerja seseorang berbeda-beda pada setiap orang tergantung dari variabel-variabel yang mempengaruhinya. Kebahagiaan yang dialami karyawan dalam bekerja dapat memotivasi mereka untuk bekerja keras dan menghasilkan hasil yang terbaik. Karyawan menunjukkan timbal balik terhadap bisnis dengan melakukan ini. Agar karyawan dapat bekerja secara efektif, perlu juga membangkitkan semangat mereka untuk bekerja dengan memberikan

motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor selain usaha dan kemampuan; tidak dapat berkembang dengan sendirinya.

Ketika motivasi dipertimbangkan, khususnya manfaat yang akan dihasilkan dari kinerja, dimana seseorang akan menganggap kinerja sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan. Dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, kesempatan untuk pengembangan, perhatian kepala sekolah, dan hubungan interpersonal dengan guru lain adalah hal-hal yang dapat membantu guru berkinerja lebih baik, menurut Mulyasa. Sementara itu, Yamin menegaskan bahwa empat faktor berikut dapat berdampak pada kinerja seorang guru yaitu:

- a. Faktor pribadi/individu, seperti pengetahuan, keterampilan, kesiapan, kepercayaan diri, dorongan, dan komitmen yang dimiliki setiap orang.
- b. Aspek kepemimpinan, seperti seberapa baik manajer dan pemimpin tim mendukung pekerjaan guru dengan mendorong mereka, antusias, dan mengarahkan mereka.
- c. Dinamika tim, seperti tingkat dorongan dan komitmen yang ditunjukkan oleh rekan satu tim, kepercayaan satu sama lain, dan kekompakan serta kedekatan tim.
- d. Faktor sistemik, seperti struktur organisasi (sekolah), sistem kerja yang ditawarkan oleh administrator sekolah, dan budaya tempat kerja.

Mangkunegara mengidentifikasi beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja individu, antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata, telah mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk posisinya, dan mahir dalam menjalankan tugas sehari-hari akan lebih mudah memberikan hasil yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Cara seorang guru mendekati situasi kerja membentuk motivasi mereka. Guru yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan termotivasi. Menurut Shah, keadaan internal suatu organisme, apakah itu manusia atau hewan, yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu. Sehubungan dengan hal tersebut, motivasi didefinisikan sebagai sumber otoritas untuk bertindak dengan cara tertentu, bertindak sebagai katalis bagi munculnya suatu perilaku.

Berdasarkan penilaian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru di atas, terlihat jelas bahwa peran sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja sangatlah penting. Cenzo & Robbin (2019). Menggunakan layanan mereka, mengembangkan keterampilan mereka, memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, dan memastikan bahwa mereka terus mempertahankan komitmen terhadap organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, klaim

Hal ini karena setiap organisasi terdiri dari orang-orang. Kinerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran Pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas, menitikberatkan pada unsur-unsur kompetensi profesional yang ditampilkan oleh

“guru” dalam PBM, seperti penggunaan strategi, media, dan materi pengajaran, mendorong dan mendorong keterlibatan siswa dalam pengajaran, dan melakukan evaluasi pengajaran siswa di kelas. proses belajar mengajar.

2.1.2.3 Menggunakan Metode Pembelajaran Kinerja Guru

Berdasarkan tujuan yang tepat untuk dicapai, strategi pengajaran yang efektif harus digunakan. Begitu pula dengan kesesuaian materi pembelajaran. Diperlukan keselarasan antara tujuan, materi, dan metode. Karena salah satu prinsip panduan untuk membuat kurikulum dan mengajar.

Tujuan bahan ajar dan pembelajaran adalah untuk mencapai puncak pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya, sehingga guru yang terdidik penuh dalam tugasnya akan memiliki keterampilan untuk menggunakan semua teknik pendukung yang memungkinkan.

Secara umum, tujuan instruksional berdampak pada pemilihan metode pengajaran. Keadaan siswa yang mengikuti proses belajar mengajar merupakan salah satu faktor tambahan yang harus diperhatikan. Setiap guru perlu menyadari bahwa setiap siswanya adalah unik.

Semua alat yang dapat mendukung efektifitas dan efisiensi pengajaran dianggap sebagai alat pengajaran. Sebagian orang sering menyamakan istilah “fasilitas pengajaran” atau “*facilities*” dengan “alat pengajaran”. Karena mereka juga sumber instruksional, alat-alat pengajaran ini memiliki potensi untuk mempengaruhi bagaimana siswa berperilaku. Beberapa sumber ajar bersifat generik dan dapat digunakan dalam berbagai disiplin ilmu, sementara yang lain dibuat khusus untuk suatu disiplin ilmu tertentu.

Pada dasarnya pemilihan kriteria dan prinsip tidak terlepas dari penggunaan alat ajar yaitu:

1. Apakah alat yang akan dipilih itu untuk alat peraga guru atau alat bantu belajar siswa, ada kejelasan dan ketegasan tujuannya. Guru atau pemilih alat harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang fitur alat pengajaran, termasuk desain, tujuan, dan penggunaan yang tepat.
2. Metode pengajaran yang berbeda dapat dikontraskan.
3. Menggunakan media pembelajaran

Peran media dalam proses belajar mengajar lebih dari sekadar berfungsi sebagai alat bagi guru; itu juga memiliki kemampuan untuk menyampaikan ide-ide kepada siswa. Secara umum, peran media adalah untuk meningkatkan motivasi siswa, membantu dalam mengingat pelajaran, mendorong partisipasi dan umpan balik yang cepat, serta memotivasi siswa untuk melaksanakan tugas-tugas praktik dengan cara yang tepat.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja, atau unsur-unsur yang digunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja, biasanya diperlukan untuk mengukur kinerja seorang guru. Menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diproduksi dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit yang diproduksi, jumlah siklus aktivitas karyawan yang diselesaikan, dan jumlah aktivitas yang diproduksi. Konsekuensinya, jumlah

kinerja dapat dipahami sebagai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pekerja.

b. Kualitas

Standar pekerjaan yang telah diselesaikan juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Kualitas kerja ditentukan oleh seberapa baik tugas diselesaikan dan seberapa baik karyawan merasakan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan.

c. Ketepatan waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Dari sudut pandang karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu hingga menjadi output, ketepatan waktu diukur.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan pada saat melapor untuk bertugas, pada saat berangkat kerja, dengan seizin atau tanpa sepengetahuan, yang semuanya berdampak pada kinerja mereka, merupakan faktor lain yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

e. Kapasitas

Untuk bekerja sama mengacu pada kapasitas pekerja untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan pekerjaan dengan cara yang memaksimalkan efisiensi dan efektivitas.

Sebagai seorang pendidik, guru harus mendekati tugas dengan keseriusan, tanggung jawab, ketulusan, dan kepedulian, tidak sembarangan, agar siswa siap menerima apa pun yang dikomunikasikan. Menurut Rosyada (2016) kegiatan

kelas Guru meliputi:

1. Guru harus membuat rencana pelajaran yang bijaksana.
2. Guru harus mampu berkomunikasi dengan siswa secara efisien.
3. Guru harus menciptakan metode mengajar
4. Guru harus menguasai kelas
5. Guru harus melakukan Penilaian secara benar.

Kelima Kegiatan ini merupakan kegiatan rutin di kelas bagi para guru. Namun guru masih perlu mempersiapkan beberapa hal untuk mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar guru dapat berperan dalam pengembangan diri siswa selain sekedar mentransfer ilmu pengetahuan.

Guru memainkan peran penting dalam pengembangan diri siswa mereka dengan menanamkan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan sifat kepribadian. Sebagaimana Sulfemi dalam Farida Hannum, Elfriant (2022) Guru harus menggunakan berbagai strategi dalam kegiatan belajar mengajar mereka daripada hanya berpegang pada satu strategi untuk menjaga agar pelajaran tetap menarik. Jika pendekatan yang berbeda tidak digunakan dengan cara yang disesuaikan dengan psikologis dan lingkungan yang mendukung siswa, kegiatan belajar tidak akan meningkat.

Oleh karena itu, guru harus memperoleh berbagai keterampilan untuk mendidik dan membimbing siswa sambil membantu mereka menjadi orang dewasa sendiri. Keterampilan profesional yang harus dimiliki guru dalam rangka melibatkan siswa dalam kegiatan pembelajaran meliputi penguasaan materi pembelajaran, strategi pembelajaran, metode, bimbingan dan konseling, dan

evaluasi pembelajaran. Sebagai pengelola pembelajaran, guru harus mampu mengawasi semua aspek proses pembelajaran dengan membangun lingkungan belajar yang memungkinkan setiap siswa belajar secara efektif dan cepat.

Seorang guru harus secara berkala memeriksa hasil belajar yang telah dicapai siswa sebagai bagian dari perannya sebagai penilai hasil belajar. Hasil evaluasi ini akan dijadikan umpan balik dan batu loncatan untuk menyempurnakan dan memperbaiki proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan prestasi belajar siswa. Selain itu, Nasution (2014) mencatat bahwa guru dengan motif berprestasi tinggi memiliki enam karakteristik, antara lain:

- a. Mempunyai tanggungjawab pribadi ditinggi
- b. Berani mengambil keputusan/resiko
- c. Memiliki tujuan yang realita
- d. Memanfaatkan rencana kerja menyeluruh dan melakukan upaya untuk mencapai tujuannya.
- e. menggunakan umpan balik konkret dalam semua kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- f. Mencari peluang untuk melaksanakan rencana yang dijadwalkan.

Aspek-aspek dan indikator-indikator kinerja guru di atas, secaramanajerial menjadi tanggungjawab Kepala Sekolah, karena salah satu tugas Kepala Sekolah sebagai manajer lembaga pendidikan adalah melakukan penilaian atas kinerja guru. Evaluasi ini harus dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja guru baik, sedang, atau kurang. Setiap guru harus menyelesaikan penilaian ini karena membantu sekolah merencanakan kegiatan mereka. Kegiatan yang dilakukan

manajer untuk menilai kinerja karyawan dan menentukan kebijakan baru adalah penilaian kinerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kewajiban guru dalam melaksanakan tugas keprofesiannya harus diperhatikan dalam penilaian kerjanya. Dalam Undang–Undang Nomor 14 Tahun 2005 Dinyatakan bahwa guru dan dosen wajib merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalnya. Akibatnya, kinerja seorang gurubiasdiketahuidari hal-hal berikut ini.

- 1) Penyusunan rencana pembelajaran;
- 2) Pelaksanaan interaksi belajar-mengajar;
- 3) Penilaian prestasi belajar peserta didik;
- 4) Pelaksanaan penilaian tindak lanjut temuan hasil belajar siswa.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas indikatif kinerja guru adalah Guru harus membuat rencana pelajaran yang bijaksana, Guru harus mampu berkomunikasi dengan siswa secara efisien, Guru harus menciptakan metode mengajar, Guru harus menguasai kelas dan Guru harus melakukan Penialaian secarabbenar.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Berhubungan dengan bahasan penelitian yang penulis kerjakna, terdapat beberapa penelitian yang pernah dilakukan. Hasil penulis ini peneliti jadikan bahan kajian awal dengan maksud agar tidak terjadi tumpang tindih atau pengulangan yang berarti dari apa yang telah dibahas sebelumnya diantara hasil penelitian tersebut adalah:

- a. Sri Amperawati, 2015. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada ketiga madrasah terjadlin sangat baik (setiap awal tahun ada koordinasi dengan para guru dan komite). Dengan buktibahwa dalam membuat perencanaan semua kegiatan sekolah di awal tahun ajaran melaksanakan rapat bersama dewan guru, komite sekolah dan wali murid. Setiap ada permasalahan di selesaikan dengan musyawarah. Dampak Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Kualitas Madrasah MI Muhammadiyah Kradenan Siswa berprestasi dengan merealisasikan berbagai program yang dijalankan oleh para guru dan kepala madrasahsesuai dengan KKM yang ditetapkan. Sedangkan pada MIMA'arif Ngablak 1 cukup, walaupun dalam prestasi akademik yang dicapaisiswa bagus (kelulusannya100%) dan dapat membangkitkan semangat belajar siswa.
- b. Tesis Suyani,(2018) Hasil penelitian ini 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guruya itu kepala sekolah mampu mengkondisikan guru untuk mengajar melalui perencanaan pembelajaran, program semesteran program rencana pembelajaran, kalender pendidikan.
2) Masukan siswa melalui seleksi, guru yang kompeten dan memadai dalam mengontrol proses pembelajaran, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. 3) merupakan faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Masih banyak tenaga pengajar yang pendidikannya masih setingkat yang sudah mengajar di madrasah, menandakan faktor penghambatnya belum memenuhi kualifikasi

tenaga pendidik. Jarak sekolah dari rumah siswa dan preferensi orang tua terhadap madrasah yang dekat dengan rumah mereka sendiri adalah dua dari banyak alasan kurangnya input siswa. 4) Memberikan kesempatan pendidikan, menjalin hubungan yang kuat dengan orang tua anak, dan mencapai kesepakatan dalam pengambilan keputusan dengan masyarakat adalah semua upaya untuk mengatasi kesulitan.

- c. Tesis Suyono, (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang adalah sebagai supervisor, evaluator, dan edukator. (2) Rencana kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang meliputi tindakan sebagai berikut: a) Menciptakan rasa kebersamaan antar guru untuk mendorong kinerjanya; b) Bekerja sama dengan lembaga lain untuk mengikuti lokakarya dan pelatihan; c) Meningkatkan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada guru; d) Menggunakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik; e) Mengkomunikasikan secara persuasif dan memberikan tunjangan di atas dan di luar gaji pokok; Dan kelas yang kondusif, d) Penggunaan media pembelajaran.
- d. Buana Chandro Sihotang, Elfrianto Elfrianto, Salim Aktar. 2022. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang berarti antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,538; (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,404; (3) kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,390; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja guru sebesar 0,666. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

- e. Eni Agustina Br Singarimbun, Saiful Bahri, Salim Aktar. (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses penerapan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 14 Binjai terlaksana berdasarkan program-program yang ditetapkan dengan melibatkan semua komponen yang mempunyai kepentingan, yaitu kepala sekolah, pendidik, peserta didik staf pegawai tata usaha, dan masyarakat. Penerapan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 14 Binjai berjalan efektif dengan melibatkan komponen tri pusat pendidikan.
- f. Imanuel Tarigan, Amini Amini, Faisal Rahman Dongoran. 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah SMK Negeri 1 Pancur Batu dalam pembinaan profesionalisme guru terlaksana dengan baik. Hal ini ditandai dengan 4 aspek, yaitu (1) aspek perencanaan, kepala sekolah sudah menerapkan upaya peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme guru;(2) aspek organisasi, kepala sekolah melibatkan seluruh warga sekolah untuk terlibat dalam segala bentuk aktivitas;(3) aspek pelaksanaan: dalam pelaksanaannya kepala sekolah memiliki program yang dilaksanakan, yakni memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi profesionalisme guru; dan (4) aspek evaluasi: evaluasi sangat perlu

dilakukan untuk mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

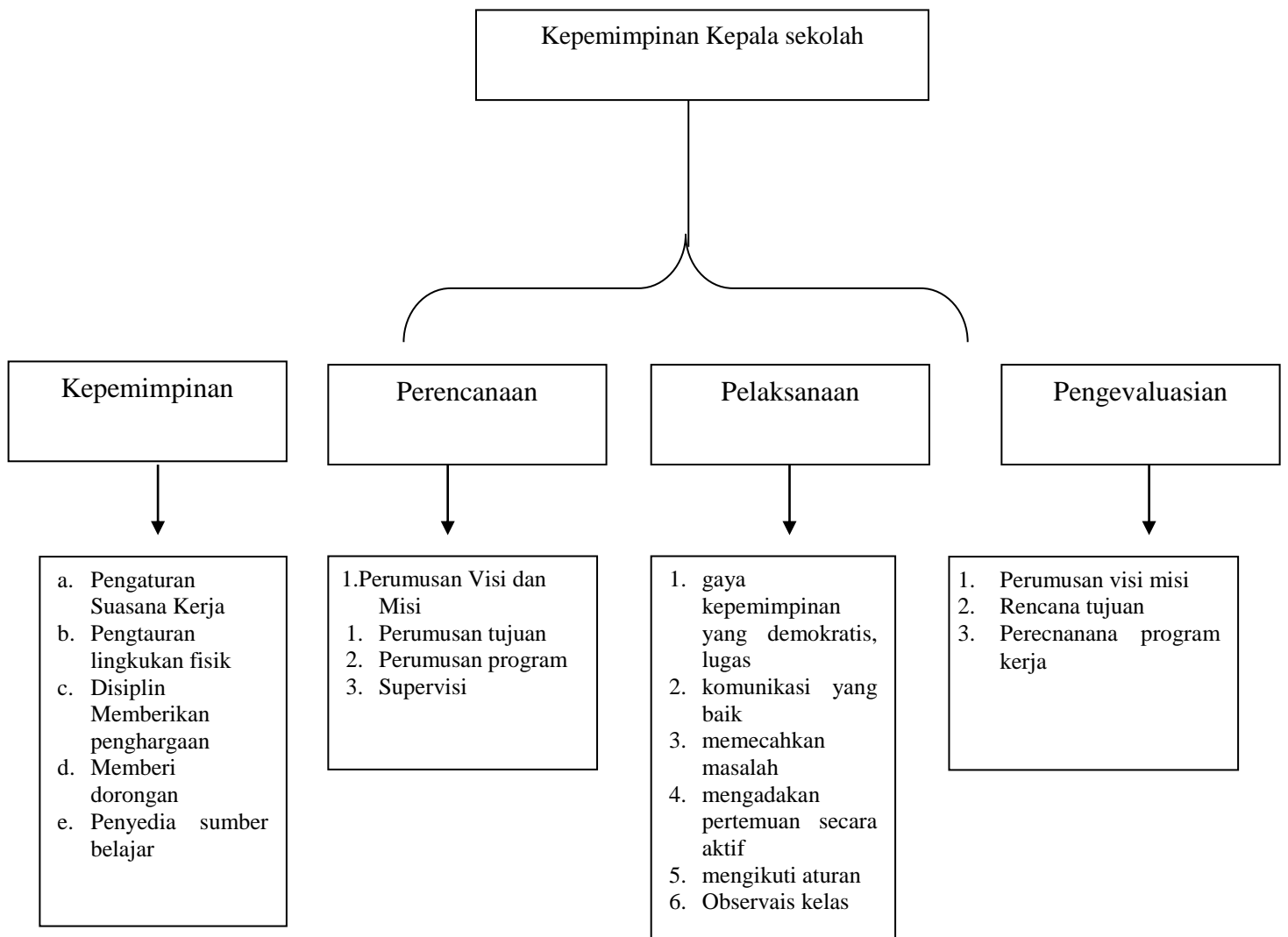
- g. Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. (2021). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru adalah sudah baik. Adapun gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang dipakai oleh Kepala Sekolah adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan pendekatan situasi. Penerapan kepemimpinan yang efektif oleh Kepala Sekolah disesuaikan dan ditentukan oleh situasi dan keadaan guru serta tugas dan sumber daya pendukung organisasi sehingga dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 5 yaitu kinerja pedagogik dalam memahami inovasi pembelajaran di sekolah. Kepala Sekolah melaksanakan berbagai perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan terhadap kinerja guru kemudian mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru. Adapun upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah pembinaan dan work shop serta pelatihan penggunaan media pembelajaran daring seperti *whatsapp*, *google class room* dan video pembelajaran pada pembelajaran *daring*.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan

penelitian (Setiadi, 2013).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru serta pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Motivasi kerja guru akan dapat memberikan kontribusi terhadap diri seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya . Berdasarkan uraian di atas , dapat di katakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memiliki hubungan yang sangat erat. Kemampuan kepala sekolah sebagai leader merupakan salah satu kunci keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam penelitian ini yang menjadi kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *deskriptif*. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci, mendalam dan alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan.

Danim (2019:51) penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Sugiarto (2017:22) jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Data studi kasus diperoleh dengan wawancara, observasi dan mempelajari berbagai dokumen yang terkait dengan topik yang diteliti.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah Peneliti Sendiri Sebagai key informan. Objek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SD Negeri 2 Gunung Lagan

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di SD Negeri 2 Gunung Lagan. Pemilihan lokasi ini karena Sekolah ini merupakan salah satu Sekolah terkecil di wilayah Kecamatan Gunung Meriah. Alasan lain pemilihan lokasi ini adalah karena usia

Sekolah ini yang masih cukup muda, dan jumlah siswa yang cukup Kecil dibanding Sekolah Dasar disekitarnya. Waktu yang direncanakan untuk melaksanakan penelitian tersebut adalah selama 8 bulan dari bulan Januari 2023 s/d Bulan Februari 2024. Adapun jadwal penelitian ini akan tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan tahun											
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	okt	Nov	Des	Jan	Feb
		2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2024	2024	2024	2024
1	Persiapan Penelitian	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	
2	Pengumpulan Bahan Pustaka	Blue	Red	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	
3	Pengumpulan Data Penelitian	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
4	Seminar Proposal Penelitian	Orange	Orange	Orange	Red	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	
5	Pengumpulan Data Hasil Penelitian	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
6	Analisis Hasil Penelitian	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Red	Red	Red	Red	Red	Red	
7	Seminar Hasil Penelitian	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	
8	Sidang Tertutup	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	

3.4 SumberData Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan berbagai sumber data yang digunakan seperti pedoman wawancara, observasi dan catatan lapangan, serta alat-alat lain seperti draft wawancara yang ditujukan kepada guru dan kepala sekolah, foto, catatan dan dokumen yang di lakukan saat penelitian, tetapi fungsinya terbatas untuk mendukung tugas penelitian yang dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini didapatkan dengan beberapa teknik antara lain:

a. Teknik Observasi

Teknik pengumpulan data yang disebut observasi melibatkan pengamatan dan pendokumentasian fenomena yang sedang dipelajari. Oleh karena itu, observasi adalah proses mengamati dan mendokumentasikan fenomena yang diteliti untuk mengumpulkan data. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang mendukung data yang telah diperoleh melalui kegiatan wawancara.

Oleh Sebab itu, observasi dilakukan terhadap kegiatan pembelajaran di SD Negeri2 Gunung Lagan. Tujuan dari observasi proses pendidikan adalah untuk mengumpulkan data baru dan melakukan triangulasi data yang ada. Peneliti dapat menyandingkan data yang diamati dengan hasil wawancara dengan melakukan observasi.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui sesi tanya jawab yang dilakukan secara metodis dan sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk mengumpulkan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, diadakan pembekalan dengan kepala sekolah dan para guru. Wawancara dengan kepala sekolah dan guru dilakukan untuk mengumpulkan data primer sekaligus melakukan triangulasi data untuk mendapatkan data pembanding (konfirmasi).

c. Dokumentasi

Sehubungan dengan diperoleh dari sumber manusia, lebih banyak analisis berguna juga dikumpulkan dari dokumen. Bahan penelitian dapat berupa catatan,

transkrip, buku, surat kabar, majalah, risalah rapat, dan lainnya. Pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan data tertulis yang diperlukan untuk penelitian, khususnya rekaman aktivitas kepemimpinan kepala sekolah dan rekaman kinerja guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan merupakan penyelidikan lapangan. Dalam analisis data, penulis mencari hubungan antara dimensi deskripsi, mencoba menjelaskan pola deskripsi, dan mencoba memberi arti penting pada analisis. Secara khusus, analisis data dengan menggunakan data berupa kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang telah ada sebelumnya digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi yang jelas dan terperinci

Dalam penelitian kualitatif, analisis data sudah dilakukan sejak pengumpulan data dimulai. Akibatnya, analisis data dimulai segera setelah kegiatan pengumpulan data berlangsung. Setelah mengumpulkan data yang diperlukan, peneliti melakukan tugas analisis, seperti berikut ini:

a. Reduksi data (*data reduction*)

Secara khusus, meringkas, memilih poin-poin penting, berkonsentrasi pada hal yang penting, mencari tema dan pola, dan menghilangkan yang tidak perlu. Meneliti semua data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti wawancara, pengamatan yang telah dicatat dalam catatan lapangan, dokumentasi pribadi, dokumen resmi, dan sebagainya, merupakan langkah awal dalam proses analisis data. Kemudian, sejumlah besar data ini dibaca, diperiksa, dan dianalisis.

Selain itu, tahap reduksi data dilakukan setelah peninjauan selesai. Pada tahap ini, peneliti memisahkan data menjadi data yang menarik, signifikan, dan berguna, dengan mengesampingkan data yang dianggap tidak perlu.

b. Penyajian data(*datadisplay*)

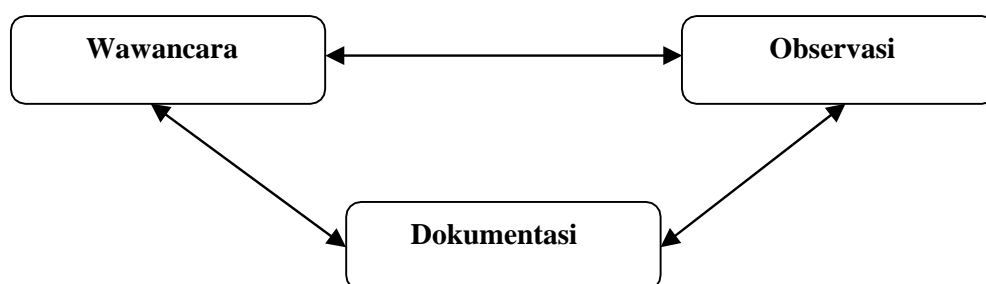
Langkah selanjutnya adalah menampilkan data setelah direduksi. Tanpa menambahkan komentar, penilaian, atau interpretasi apa pun, penulis studi ini menyajikan data sebagai deskripsi atau cerita mendalam tentang ekspresi atau sudut pandang informan sebagaimana adanya (termasuk observasi).

c. Verifikasi(*conclusiondrawing*)

Pada tahap ini dilakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk disajikan sebagai temuan penelitian.

3.7 Uji Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2014: 330) dalam pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.



Gambar 3.1 Triangulasi Metode

Tujuan dari kegiatan triangulasi dilaksanakan pada saat data yang diperoleh belum memuaskan dan membutuhkan kemukhtahiran data. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

Sebelum membahas mengenai hasil penelitian lebih jauh, terlebih dahulu peneliti paparkan mengenai deskripsi lokasi penelitian yang merupakan sebuah sekolah Negeri yang ada di kabupaten aceh singkil

4.1.1 Sejarah SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Visi

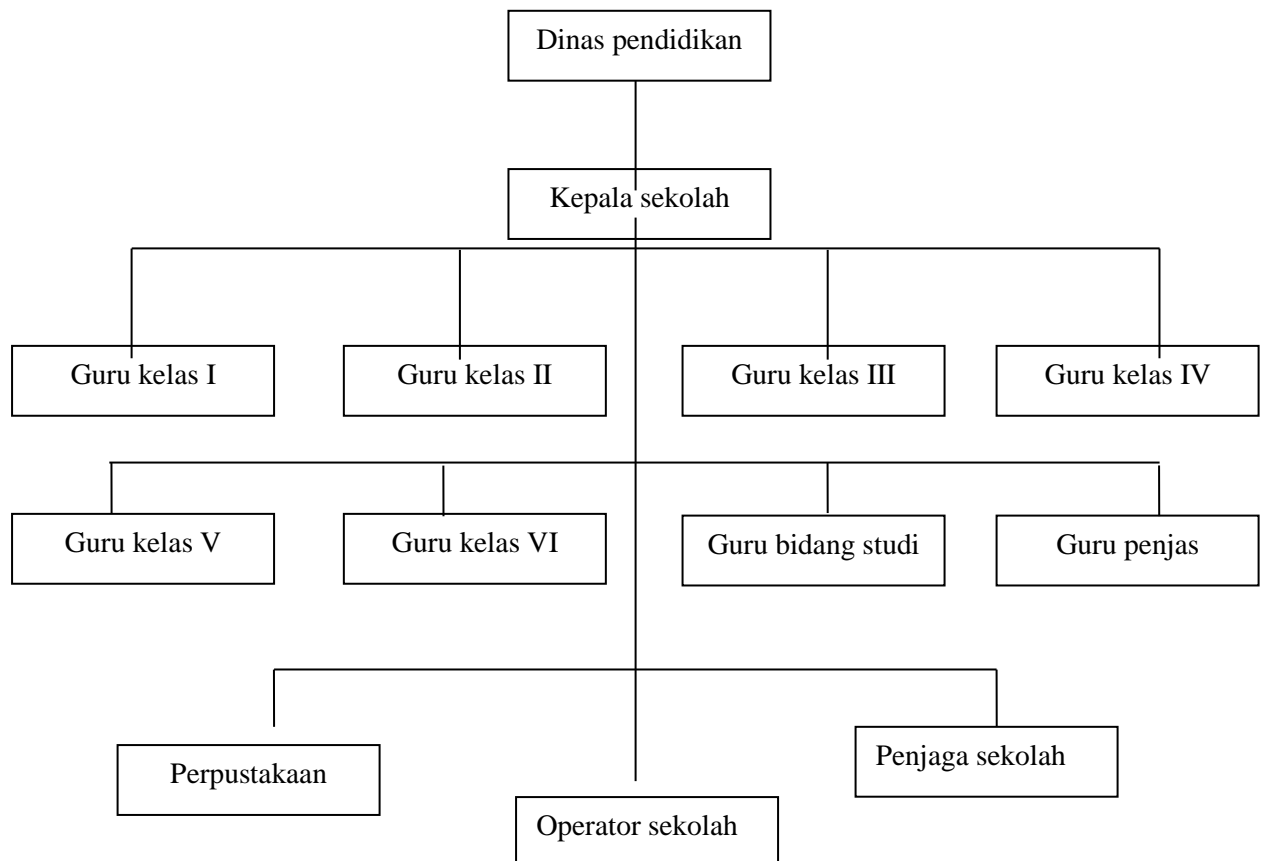
Beriman dan bertaqwa, disiplin, trampil, berbudi pekerti yang luhur bersaing dalam berprestasi, peduli serta berbudaya lingkungan

Misi

1. Membimbing siswa dalam melaksanakan ajaran agama
2. Melaksanakan pembelajaran secara efektif
3. Meningkatkan disiplin warga sekolah
4. Memotivasi siswa dalam berprestasi
5. Mengembangkan potensi siswa
6. Menumbuhkan kembangkan semangat rasa cinta berbangsa dan bernegara
7. Menumbuhkembangkan jiwa seni dan budaya serta kesetiakawanan
8. Menumbuhkembangkan rasa cinta lingkungan
9. Mencegah pencemaran lingkungan hidup.
10. Ikut aktif mencegah perusakan lingkungan hidup

4.1.2 Struktur Organisasi

Sama dengan halnya sekolah lainnya SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil juga memiliki struktur organisasi dalam menjalankan tugas masing – masing sehingga seluruh kegiatan berjalan dengan baik. Adapun gambaran struktur tersebut seperti di bawah ini.



Gambar 4.1. Struktur Organaisasi

4.1.3 Sarana Prasarana

Untuk menunjang kegiatan belajar di sekolah ini, ada beberapa sarana dan prasarana pendukung yang disediakan. Sarana dan prasarana adalah segala sesuatu apa saja yang ada di sekolah tersebut, baik itu bersifat fisik ataupun benda bergerak atau tidak bergerak dan berfungsi membantu semua aktifitas SD Negeri

2 Gunung Lagan Aceh Singkil. Ada beberapa sarana prasarana yaitu :

Tabel 4.1. Sarana Prasarana

No	Nama	Jumlah	Keterangan
1	Gedung sekolah	1	Aktif dengan 1 tingkat
2	Ruang kelas	7	6Aktif, 1 Nonaktif
3	Kantor Guru	1	Aktif
4	Kantor Kepala Sekolah	1	Aktif
5	Kantin	2	Aktif
6	Kamar Mandi	7	5 Aktif. 2 Nonaktif
7	Tempat Wudhu	1	Aktif
8	Taman Bermain Mini	1	Aktif

Sumber: Tata Usaha

4.2 Temuan Penelitian

Temuan penelitian merupakan hasil dari penelitian yang peneliti lakukan di lapangan yang kemudian di kaji sedemikian rupa. Dalam hal penelitian ini terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 2 Lagan peneliti telah mendapatkan hasil penelitian. Data tentang hasil penelitian tersebut diperoleh melalui wawancara kepada kepala sekolah dan guru sebagai tenaga pendidik, observasi kepemimpinan kepala sekolah. Dan studi dokumentasi terkait profil sekolah, struktur organisasi dan sebagainya.

4.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Dalam hal ini kepala sekolah memiliki strategi untuk manajemen kinerja guruSD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

Dalam hal pengaturan lingkungan fisik kepala sekolah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan lingkungan fisik yang sesuai seperti memberikan ruang

kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil mengenai kepala sekolah sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru.

“ ya saya usahakan selalu mengadakan hal tersebut dengan membuat suatu tempat bekerja mereka yang kondusif dan nyaman maka para guru pun akan merasakan semangat rasa senang dalam melakukan pekerjaannya. (wwncr/kepsek/13 Mei 2023)

Hasil wawancara dengan wawancara dengan Wakeku SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil sebagai berikut

“ya kita sejauh ini sering bisa merasakan kenyamanan dan kesengana dalam bekerja dengan keadaan ruang kerja kami dan lingkungan sekolah yang sudah cukup kondusif”.(wwncr/wakepum/ 20 Mei 2023)

Hal ini ditambahkan oleh guru bidang studi olah raga dengan hasil wawancara sebagai berikut:

”sebagai seorang guru olah raga diperlukan lapangan yang luas dan bersih, fasilitas yang memadai dimana dapat di gunakan oleh siswa dalam belajar praktek. Selain itu sebagai seorang guru olah raga konsistem dalam menggunakan lapangan tu hampir sesering mungkin. Se jauh ini kepala sekolah sangat memperhatikan hal tersebut”(wwncr/wakum/ 20 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan pengadaan lingkungan fisik dengan baik, seperti membuat ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan untuk para guru bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Mengacu dengan teori dalam hal melaksanakan pengaturan lingkungan sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini

penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan pengaturan lingkungan fisik.

b. Pengaturan Suasana Kerja

Dalam hal pengaturan suasana kerja kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk menciptakan hubungan kerja yang harmoni dengan para tenaga pendidik dan sudah dijalankan dengan baik, seperti ketika para guru mengalami kendala atau permasalahan kepala sekolah sudah bisa memberikan masukan atau pengarahan untuk penyelesaian masalahnya.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil sebagai berikut:

“Dalam menciptakan hubungan atau suasana yang harmoni saya sudah berusaha dengan baik untuk menciptakan hal tersebut karena jika tidak ada keharmonian itu akan tidak merasa tenang dalam bekerja”.
(wwncr/kepsek/21 Mei 2023)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru kelas IV sebagai berikut:

“iya saya sangat merasakan hubungan tersebut karena dikala para guru mengalami kendala ibu kepala sekolah selalu memberikan solusi atau pengarahan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Sehingga hubungan tersebut bisa membuat kita nyaman dan tenang dalam bekerja.”(wwncr/gr/ 21 Mei 2023)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru sebagai berikut dimana kepala sekolah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam ibu bekerja.

“ iya saya sangat merasakan hubungan tersebut karena dikala para guru mengalami kendala ibu kepala sekolah selalu memberikan solusi atau pengarahan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Sehingga hubungan tersebut bisa membuat kita nyaman dan tenang.”(wwncr/gr/ 21 Mei 2023)

Bedasarkan hasil wawancara yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja sangat baik. Mengacu dalam hal mengatur suasana kerja sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah maksimal dalam melakukan pengaturan suasana kerja.

c. Disiplin

Dalam hal Pembinaan disiplin kepala sekolah telah menjelaskan bahwa segala tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukannya, terutama jika guru kurang disiplin diusahakan memberikan teguran.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah. Dimana kepala sekolah selalu melaksanakan semua aturan yang telah dibuat secara bersama demi menciptakan kesadaran diri terhadap para guru dalam menjalankan tugasnya agar bersikap disiplin.

“iya tentu saya berusaha melakukan semua aturan itu karena sebagai kepala sekolah saya harus memberikan contoh yang baik untuk para guru agar bersikap disiplin terhadap pekerjaan atau pun tanggung jawabnya sebagai guru. Jika ada yang tidak disiplin sya berikan teguran, tetapi selama saya menjadi kepala sekolah Alhamdulillah mereka sudah cukup baik dalam hal kedisiplinan.”(wwncr/ kepsek/ 2 Juni 2023).

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara dengan Wakepkum. Penilaian beliau dimana kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan

“ya memang kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada para guru tentang kedisiplinan sesuai aturan yang sudah dibuat dan jika kami tidak melakukannya pasti ada teguran dari kepala sekolah”.wwncr/ wakepkum/ 2 Februari 2023).

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya sudah menegakkan disiplin dan memberikan teguran terhadap yang melanggarnya. Terlihat sikap ini dalam hal menegakkan disiplin sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menegakkan disiplin.

d. Memberi Dorongan

Didalam memberi dorongan terhadap guru kepala sekolah berusaha memberikan masukan yang terbaik untuk keefektifan kerjanya. Seperti mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini diharapkan agar kepala sekolah lebih peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi guru, dengan memberi masukan atau ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah.

Hal ini disampaikan oleh kepala sekolah kepala sekolah saat wawancara sebagai berikut :

“Untuk mendengarkan setiap masalah ya saya sebagai kepala sekolah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai jam yang bertumburan dan permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahannya ”. (wwncr/kepsek/ 2 Juni 2023)

Dan mengenai masalah pembuatan perangkat pembelajaran maka kepala sekolah selalu memberikan solusi sebagai perwujud beliau sebagai edukator ataupun motivator.

“ya pasti saya beri masukan atau solusi untuk membantu setiap masalah yang dihadapinya untuk mencari jalan keluarnya.”(wwncr/kepsek/ 6 Juni 2023)

Hal ini ditambahkan oleh guru bidang studi SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil Apakah kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya.

“ya, ketika kita punya masalah kepala sekolah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kita, kepala sekolah juga setelahnya berusaha membantu untuk memberi solusi atau memberi saran untuk memecahkan masalahnya” (wwncr/gr/ 6 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa memang kepala sekolah sepenuhnya sudah memberikan perilaku yang baik karena kepala sekolah selalu memberikan konsultasi bagi guru-guru disekolah akan permasalahan yang dihadapinya, dimana memberikan dorongan sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah selalu menjadi tempat untuk berkonsultasi tentu ini akan membuat para guru lebih merasa terbantu untuk setiap permasalahan yang ada.

e. Memberikan Penghargaan

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan penghargaan belum dijalankan dengan maksimal, dikarenakan kepala sekolah masih terbilang baru menjabat sebagai kepala sekolah dan baru hanya sebagai penilaian saja terhadap para guru. Oleh sebab itu sekolah belum maksimal dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang baik akan kinerjanya.

Hal tersebut bedasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil sebagai berikut:

“terbuka disini memberikan kesempatan untuk menanggapi karena memang diawal pelajaran kita pasti tanya siapa yang tahu tentang materi ini yang akan disampaikan dan siswa pun sudah mau terbuka dan membagi pengalaman terhadap materi yang akan disampaikan. “(wwncr/ kepsek/ 6 Juni 2023).

Sebagaimana ditambahkan oleh Wakepkum sebagaimana hasilnya sebagai berikut:

“Dalam memberikan penghargaan memang kita masing kurang, saya masih melakukan penilaian atas pengamatan saya saja tetapi jika ada guru yang berprestasi pasti saya berikan pujian terhadap guru tersebut contohnya dengan ucapan selamat, tetapi jika ada perlombaan antar kelas pasti saya berikan hadiah kepada guru yang membimbingnya meskipun hanya sertifikat ataupun piala”(wwncr/ wakumkep/ 6 Juni 2023).

Hasil wawancara dengan kepala sekolah dalam memberikan penghargaan kepada guru tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru selaku guru mata pelajaran SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil sebagai berikut:

“ Untuk hal penghargaan memang memang belum terlalu diberikan oleh kepala sekolah tetapi jika kami bekerja dengan baik pasti ibu kepala sekolah memberikan pujian kepada kami tetapi jika ada sebuah perlombaan yang berkaitan dengan guru pasti kepala sekolah memberikan hadiah berupa sertifikat dan piala sebagai penghargaan kepada kami. (wwncr/gr/8 Juni 2023).

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang karena dia masih melakukan penilaian saja terhadap pengamatannya. Dimana dalam memberi penghargaan belum sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan pemberian penghargaan.

f. Penyediaan Sumber Belajar

Didalam memenuhi sumber atau media belajar kepala sekolah telah berusaha memenuhinya sesuai dengan kebutuhan. Tetapi jika untuk yang lebih kepala sekolah belum bisa dikarenakan anggaran yang belum cukup, tetapi para guru juga berusaha menggunakan media atau sumber belajar yang ada untuk menjelaskan kepada peserta didiknya.

Sebagaimana hasil pernyataan kepala sekolah kepala sekolah saat

wawancara sebagai berikut:

“ya saya selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan mengajar para guru tetapi guru juga sangat menghargai dengan adanya keterbatasan tersebut sehingga mereka bisa memanfaatkan sumber atau media belajar yang ada sehingga proses belajar mengajarpun bisa berjalan dengan baik”.(wwncr/kepsek/ 12 Juni 023)

Hasil wawancara dengan guru selaku guru kelas 6 di SD Negeri 2 Gunung

Lagan Aceh Singkil yaitu sebagai berikut :

“ya, kepala sekolah sejauh ini selalu berusaha melakukannya tetapi kami juga tidak bisa terlalu memaksakan karena kami juga tahu bahwa anggaran yang belum cukup, tetapi itu bisa kami atasi dengan memanfaatkan media atau sumber belajar yang ada .”(wwncr/gr/ 12 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berusaha memenuhi kebutuhan para. Sebagaiman adengan menyediakan sumber belajar cukup sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah berusaha dalam penyediaan sumber atau media belajar.

4.2.2 Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Perencanaan Kepala sekolah dlam memberikan dan mengarahkan SD Negeri 2 Gunung Lagan adalagh dengan melakukan kegiatan yang akan di laksanakan. Kepala sekolah memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan guru. Dari hasil pengamatan peneliti kepala sekolah SD Negeri 2Gunung Lagan dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah mendelegasikan dan melaksanakannya secara bertanggungjawab kepada wakil kepala sekolah bagian kurikulum .

Sebagaimana hasilwawancara dengan guru SD Negeri 2 Gunung Lagan

sebagai berikut;

“kepala sekolah merancang beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kemajuan sekolah ini.”. (wwncr/gr/ 12 Juni 2023)

Dalam mengelola kepala sekolah mengambil sikap pendelegasian kepada guru dan wakil kepala sekolah. Dengan sikap itu kepala sekolah melihat apakah rencana kegiatan dilaksanakan dengan baik atau tidak. Perencanaan kepala sekolah dalam manajemen kerja guru di SD Negeri 2Gunung Lagan dengan menerapkan langkah langkah yang mendukung yakni sikap kreativitas,

a. Sikap kreativitas

Kemampuan sikap kepala sekolah .inovatif. dan kreatif. dengan mengamati keadaan sekolah, kelemahan sekolah dan pendekatan apa yang akan dilakukan oleh kepala sekolah. Dari sikap kreativitas akan tumbuh ide yang akan dilakukan. Dari situasi tersebut kepala sekolah. .memberikan ide yang berinovasi kepada sekolah. Inovatif. dan kreatif Ide-ide. tersebut bukan harus dari .kepala sekolah saja,. melainkan. bisa. dari semua. warga. sekolah. yang disampaikan kepada pemimpin.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah dilakukan penulis

Sebagai berikut:

“Ide tidak harus datang dari saya, tetapi saya selalu terbuka menerima aspirasi atau ide-ide dari bawahan saya untuk kemajuan sekolah ini. Seandainya ada ide-ide baru dari para guru saya senang menerimanya dan saya buka dalam forum rapat agar didiskusikan sebagaimana baiknya untuk ditindak lanjuti sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai”.(wwncr/kepsek/ 21 Juni 2023)

Seiring dengan perkembangan zaman banyak ide-ide yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menggali ide-ide kreatif dan inovatif, menurut

Kepala sekolah Berbagai macam cara untuk menggali ide-ide baru yang inovatif diantaranya yaitu terus menambah ilmu dengan cara gemar membaca sehingga menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kebutuhan para siswa, serta dibutuhkan saran dan kritik dari para guru, karena itu merupakan pengembangan ide yang dimiliki oleh para guru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi pjok sebagai berikut:

“Kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru dan menerima ide-ide dari setiap guru untuk kemajuan sekolah dan didiskusikan dalam rapat untuk ditindak lanjuti, beliau tidak asal menerima dan menolak ide-ide yang datang dari guru justru ia menyaring terlebih dahulu kalau bisa diterima akan ditindak lanjuti dan kalau kurang cocok akan sama-sama dilengkapi agar para guru lebih bersemangat meningkatkan kinerjanya”. (wwncr/gr/ 21 Juni 2023)

Hal ini dipertegas oleh wakil kepala sekolah Sebagai berikut :

“Kepala sekolah bersama kami tim managerial selalu membuka forum diskusi untuk penyampaian ide-ide dari para guru dan apabila ide-ide itu diterima maka akan ditindak lanjuti untuk kemajuan sekolah dan apabila belum cocok maka akan sama-sama dirapatkan kembali sampai ide-ide tersebut menemukan tujuan yang tepat”. (Wwncr/wakasek/22 Juni 2023)

Dengan kesediaan menerima berbagai macam ide dari guru ini maka akhirnya didiskusikan dalam rapat yang melibatkan seluruh guru dan staf Untuk diambil tujuan akhirnya dengan mempertimbangkan aspek-aspek lainnya. Kepala sekolah selain memberikan ide-ide baru dan menerima ide-ide tersebut dari para guru juga memberikan solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi semua anggota sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bahasa Indonesia menjelaskan

juga bahwa :

“Kepala sekolah dapat membantu memecahkan masalah dengan membantu menemukan solusi. Tetapi tidak selamanya masalah yang kami hadapi harus kami selesaikan kepada kepala sekolah, terkadang kepala sekolah memberikan kesempatan kepada kami terlebih dahulu untuk mencari solusinya, kalau kami sudah tidak mampu lagi menyelesaikan masalah, baru kepala sekolah turun tangan ikut menyelesaikannya sampai tuntas”.(Wwncr/gr/21 Juni 2023).

b. Memberikan Ide

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Salah satu point daripada subyek pengaruh ideal adalah pemimpin karisma. Kepemimpinan karismatik memberikan pengaruh yang besar terhadap anggota/bawahannya. Ini dikarenakan para anggota kagum terhadap pemimpinnya. Kekaguman tersebut berasal dari kepercayaan diri pemimpin, keahlian ataupun karena kontribusi yang diberikan oleh pemimpin. Para anggota secara naluriah akan menjadi pengikut tanpa paksaan sehingga bawahan akan melaksanakan apa yang menjadi perintah pemimpin karena pesona yang dipancarkan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut :

“Dalam kaitannya penyusunan program kegiatan sekolah saya selalu melibatkan warga sekolah baik itu wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana, kepala staf tata usaha, dan para guru. Semua yang ikut terlibat diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat seputar program kegiatan sekolah.” (wwncr/kepsek/ 8 Januari 2023)

Hal tersebut dapat diperkuat oleh Guru PJOK sebagaimana hasil observasi bahwa kepala sekolah sejauh ini dalam kaitannya menyusun program sekolah selalu melibatkan warga sekolah dengan cara musyawarah. Tidak adanya kendala dalam menyusun program kegiatan sekolah karena kepala sekolah selalu

melibatkan. warga sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil. kepala. sekolah. bagian .kurikulum sebagai berikut:

“Kepala. sekolah. dalam menyusun program kegiatan sekolah selalumengkoordinasikan terlebih dahulu pada kami tim managerial diSD Negeri 2Gunung Lagan , sehingga apa yang akan disampaikan dalamrapat yang menyangkut kegiatan sekolah dapat selaras dan sejalandengan baik”.(wwncr/wakasek/ 28 Juni 2023).

Kepala sekolah selalu melibatkan warga sekolah dalam menyusun program kegiatan sekolah dan mengoordinasikannya terlebih dahulu dengan tim managerial. melalui rapat musyawarah wakil-wakil kepala sekolah. Pemimpin dengan ciri. tersebut. memperlihatkan. visi.kemampuan, dan keahliannya serta .tindakan .yang mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan. pribadi..

Sebagai kepala sekolah dalam menyusun rencana tugas kepala sekolah untuk mengembangkan ide yang kreativitas maka kepala sekolah bertindak sebagai pemberi solusi yang baik. Semua kegiatan yang akan dilaksanakan oleh guru baik dalam penyelesaiannya. Contoh kegiatan kreativitas adalah bagaimana seorang guru mampu memberikan media dan metode yang baik sehingga siswa mampu menyerap pelajaran dengan maksimal tanpa ada rasa bosan.

Dengan kepala sekolah yang menerima ide-ide baru mendorong bawahan untuk. memikirkan kembali cara-cara kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas mereka, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi demi peningkatan kinerja yang baik

c. Pendengar Yang Baik

Kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Magan menjadi seorang pendengar yang baik bukan hanya kepada guru yang memiliki prestasi saja, namun guru yang biasa saja dalam menjalankan tugas juga di berikan waktu untuk mendengarkan keluhan dan masalah yang dihadapi olehnya. Kepala sekolah .menjadi pendengar yang..baik, bawahan akan merasa. diperhatikan. dan diperlakukan..secara manusiawi dari atasannya. Dapat dipastikan bahwa seorang bawahan apabilamenghadapi masalah pribadi yang rumit akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Dalam menghadapi masalah tersebut bawahan memerlukan perhatian dari atasan dan nasehat tentang cara-cara untuk mengatasinya. Dengan sikap demikian bawahan yang menghadapi masalah pribadi akan merasa benar-benar menjadi anggota organisasi dan tidak sekedar bawahan yang balas jasanya berakhir dengan pemberian gaji/nafkah yang layak. Pemimpin harus dapat Memperhatikan keperluan, kepentingan dan suara dari para gurunya. Sehingga dampaknya bawahan akan merasa kagum dengan kepala sekolah.

Darihasil wawancara yang dilakukan. penulis Kepada kepala sekolah sebagai berikut:

”Saya selalu bersedia menerima keluhan-keluhan bahkan masalahpribadi yang dihadapi guru-guru, saya tidak mempersulit komunikasimau lewat mana saja keluhan-keluhan atau masalah itu disampaikan saya terima dengan hati terbuka, karena saya merasa guru-guru ituadalah bagian keluarga saya dalam organisasi yang harus saya bantu”. (wwncr/kepsek/ 21 Juni 2023)

Pernyataan itu diperkuat oleh guru bidang studi bahasa inggris sebagai berikut:

“ya, kepala sekolah sangat berperan sebagai pendengar yang baik, beliau selalu mendengarkan keluhan-keluhan. yang dihadapi kami guru-guru dan menindaklanjuti”. (wwncr/gr/ 21 Juni 2023)

Berkaitan dengan masalah pandemi seperti tahun sebelumnya, bahwa hal tersebut merupakan masalah global yang melanda semua orang didunia termasuk dunia pendidikan yang menghalangi untuk bertatap muka, untuk mencegah dan pemberantasan penyakit menular pemerintah memprogram pelaksanaan vaksinasi.

Kegiatan tersebut menstujui program vaksinasi dengan menggerakkan warga sekolah untuk mengikutinya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“beliau sangat mendukung kegiatan yang jika pemerintah mencanangkan program vaksinasi disekolah kalau program ini berhasil kan kita sangat senang, artinya dalam hal program yang memajukan sekolah beliau sangat antusias dan ikut andil dan bukan hanya itu saja kepala sekolah juga mendukung kegiatan yang mengembangkan bakat seperti ekstrakurikuler dan lainnya. (Wwncr/gr/21 Juni 2023)

Bukan hanya kegiatan vaksinasi seperti tahun sebelumnya. Kepala sekolah sangat memberikan kelonggaran bagi guru untuk mengembangkan ide dan bakat sehingga guru mampu menunjukkan kemampuan mengajar dan mengembangkan kompetensi guru dalam mengajar. Seperti diketahui bahwa guru menggunakan alat dan metode yang berbeda beda dan tak jarang kepala sekolah menyampaikan ide untuk saling mendukung antara guru. tak jarang juga kepala sekolah ikut dalam menyelesaikan masalah yang di hadapi oleh guru jika ada sebahagian guru yang salah paham.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi pjok seperti berikut:

“seperti pembelajaran olah raga yang membutuhkan lapangan untuk berolah

raga dan praktek, dan diketahui ada sebahagian sepeda motor guru terkena bola dan pecah kaca spionnya. Dan ini akan menimbulkan kesalah fahaman, terlihat kepala sekolah akan mengambil solusi dan tindakan”(wwncr/gr/ 28 Juni 2023)

Sebagaimana permasalahan pada umumnya akan selesai pada waktunya jika kepala sekolah tepat waktu ikut menyelesaikannya. Dalam hal pengembangan minat dan bakat juga kepala sekolah ikut andil. Sebagaimana juga hal ini disampaikan oleh guru bidang studi bahasa indonesia penanggung jawab ekstrakurikuler sebagai berikut:

“ kegiatan ekstra yang melibatkan siswa guna perkembangan pendidikan di SD Negeri 2 Gunung Lagan ini kepala sekolah sangat antusias. Banyak kegiatan yang akan di selenggarakan bahkan mengikutkan siswa seperti olimpiade perlombaan pidato bahasa indonesia antar sekolah”.(wwncr/gr/28 Juni 2023).

Hasil wawancara tersebut bahwa selaku pemimpin kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sudah menjadi pendengar yang baik atas masalah - masalah yang dihadapi bawahan dan bertanggung jawab menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi sekarang ini yaitu masalah pengembangan karir guru dan menyelesaikan kesalah fahaman.

d. Adanya Motivasi Semangat

Penyusunan administrasi pembelajaran menemukan titik jenuh sendiri oleh guru. kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung magan tidak jarang menunjukkan rasa apresiasi beliau kepada guru, karena semnagata dalam menyeelsaikan administrasi yang hampir tiap bulan di penuhi oleh guru. Contoh yang baik harus bisa diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru – guru karena menjadi contoh yang baik akan memotivasi guru – guru untuk Bisa menjadi seperti kepala sekolah. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut :

“Ya, sampai saat ini saya selalu mengutamakan kedisiplinan dengan datang tepat waktu ke sekolah. Seandainya pun telat, saya konfirmasi ke wakil saya, atau staf tata usaha ataupun guru yang lain, dengan konsisten saya datang tepat waktu diharapkan dapat memotivasi guru – guru untuk dapat disiplin waktu”. (Wwncr/kepsek/ 22 Juni 2023).

Sebagaimana juga hal ini diungkapkan oleh wakil kepala sekolah sebagai berikut::

“Kepala sekolah sangat konsisten dalam kedisiplinan terutama masalah kehadiran, beliau selalu hadir sebelum bel berbunyi, walaupun beliau terlambat beliau selalu konfirmasi dengan saya karena tugas saya selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum adalah melaporkan persentase \ketidakhadiran para guru dalam PBM”.(Wwncr/wakasek/ 3 Juli 2023).

Hal tersebut dapat diperkuat oleh guru bidang studi bahasa Inggris sebagaimana berikut;

“ya, kepala sekolah selalu datang tepat waktu hanya saja kalau ada keterlambatan beliau mengkonfirmasi dengan staf tata usaha atau guru lainnya”. (Wwncr/gr/ 30 Juni 2023).

Sama halnya dengan yang dilakukan kepala sekolah untuk selalu memperhatikan kerapiahannya. Kepala sekolah selalu berpakaian seragam yang sudah menjadi ketentuan peraturan sekolah. Selain itu juga, kepala sekolah selalu mengingatkan atau menegur guru yang tidak tepat waktu dan tidak menjaga kerapiahannya.

Sebagaimana ini dikuatkan dengan pernyataan guru Bahasa Indonesia sebagai berikut:

“Ya, kepala sekolah sampai sejauh ini selalu memberikan contoh yang baik dengan datang tepat waktu, sehingga kalau ada guru yang terlambat atau tidak menjaga kerapihan beliau akan menegur dan memanggilnya. Tindak lanjutnya hanya sebatas teguran dan pemanggilan saja tidak ada sanksi yang berat yang diberikan. Tapi dengan begitu kami bawahan merasa diperhatikan”.(Wwncr/gr/3 Januari 2023).

Hal senada juga disampaikan oleh guru bidang studi bahasa Indonesia yaitu

:”Kepala sekolah orangnya sangat disiplin, setiap pagi beliau sempatkan berdiri didepan gerbang bersama kami satpam untuk memantau warga sekolah walaupun hanya sebentar, karena beliau selalu keliling sekitar sekolah sebelum bel berbunyi”. (Wawancara/gr/3 Juni 2023).

Ditegaskan juga oleh guru bahasa inggris yaitu :

”Beliau selalumengingatkan saya selaku kapala tata usaha untuk tidak lupa membunyikan belpada pukul 07.00 Wib setiap hari senin dan pukul 07.25 pada hari selasa s/d harisabtu, karena membunyikan bel adalah tugas kami bagian tata usaha”. (Wawancara/ktu/3 Juli 2023).

Hasil wawancara penulis dengankepala sekolah SD Negeri 2Gunung Lagan mengenai cara memotivasi para guru agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Dalam observasi penulis bahwa menurutnya Sebelum saya memberikan motivasi pada para guru saya terlebih dahulu memotivasi diri sendiri dan memberikan arahan yang bermanfaat bagi para guru dalam menjalankan tugas secara optimal.

Pola kepemimpinan kepala sekolah Yang bersifat transformasional harus dapat memberikan contoh yang baik bagi semua anggota masyarakat sekolah. Seorang pemimpin harus dapat memimpin dirinya sendiri, hanya dengan begitu dia Bisa memimpin orang lain, dia harus berkomitmen di depan pribadi dan profesiona ldan harus bertanggung jawab sehingga dapat menjadi panutan bagi paraguru.

Pada kejadian tahun lalu dimana pada saat pandemi covid-19 tingkat kedisiplinan yang mengharuskantatap muka tentang kehadiran setiap hari kerja beliau selalu disiplin denganberusaha datang sebelum bel pertama yaitu pukul 07.00 WIB setiap hari senin dandatang sebelum pukul 07.25 WIB setiap hari selasa sampai sabtu dan sebelumkegiatan belajar mengajar dimulai. Sampai saat

ini juga perihal kedisiplinan itu selalu diterapkan. Secara tidak langsung dengan komitmen kepala sekolah yang datang tepat waktu akan berpengaruh pada bawahan terutama pada guru.

Untuk datang ke sekolah para guru juga termotivasi untuk datang tepat waktu, yang manatadinya masih ada guru yang tidak tepat waktu dan tidak menjaga kerapian, untuk itu dapat terindikasi bahwa kepala sekolah dapat menjadi contoh yang baik untuk para guru dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan harus ditindaklanjuti apabila masih ada guru-guru yang melanggar peraturan yang berlaku di sekolah. Selain itu bentuk motivasi inspirasional yaitu menjalin komunikasi yang baik.

Untuk menjalin kerjasama, memahami dan memberikan motivasi kepada bawahan perlu adanya kemampuan kepemimpinan berkomunikasi yang baik. Tujuan seorang pemimpin menggunakan kemampuan ini dalam kepemimpinannya adalah untuk mendapatkan partisipasi dari bawahan dan memberikan arahan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana Dari hasil wawancara penulis dengan guru bidang studi bahasa Indonesia sebagai berikut:

“Kepala sekolah selalu memberitahukan setiap permasalahan yang berhubungan dengan sekolah, kepala sekolah sudah pasti mengkomunikasikannya dengan para guru. Dalam berkomunikasi kami memakai Grup Whatsapp sekolah, ketika ada hal yang perlu disampaikan melalui grup wa sehingga para guru mengetahuinya secara bersamaan, dan menjaga agar tidak ada terjadi miss komunikasi dan masalah yang dihadapi terselesaikan dengan baik”. (Wwncr/gr/6 juli 2023)

Baik langsung maupun tidak langsung seorang kepala sekolah harus dapat menjalin komunikasi dengan baik kepada para guru. Walaupun

komunikasinya lebih keseringan lewat media elektronik yang dapat dikatakan efektif. Yang sebenarnya komunikasi jarak jauh ini membuat batas antara bawahan dengan atasan.

Perencanaan kepala sekolah dalam menjalankan manajemen kinerja harus menjaga dengan baik. Jika ada permasalahan yang harus di bicarakan kepada para guru atau staf maka kepala sekolah akan mengkomunikasikan dengan baik. Komunikasi langsung dilakukan oleh kepala sekolah tak jarang memberikan motivasi secara interpersonal kepada guru maupun staf. Dianggap sebagai arahan atau nasehat untuk membangun sehingga terbentuknya kemajuan pendidikan yang diharapkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya harus dapat memberikan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dan jadi panutan oleh para guru dan harus mendukung timnya dan menghormati mereka. Serta tidak harus menganggap sebagai otoritas tertinggi tetapi harus menyadari pemimpin adalah bagian dari organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Dalam menjalankan tugas saya harus dapat memberikan contoh perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dari para bawahan. Dengan selalu mengingatkan pada bawahan untuk selalu bekerjasama untuk memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa kami lulus 100%. Sekolah ini merupakan sekolah negeri yang memperoleh nilai akreditasi “A” dan sering meraih berbagai juara, baik ditingkat kecamatan, kota, ataupun nasional. Sekolah ini adalah sekolah favorit yang berada di wilayah Kota Medan, yang peminatnya tiap tahun sangat banyak. dan banyaknya lulusan dari sekolah ini yang menduduki jabatan di instansi-instansi pemerintah maupun swasta”. (wawancara/kepsek/ 10 Januari 2023)

Sebagaimana hal ini juga didukung oleh pernyataan guru bidang studi bahasa Indonesia sebagai berikut:

“Ya, dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah sudah menunjukkan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat kepada bawahannya. Dalam kesehariannya kepala sekolah selalu mengingatkan pada para guru. Untuk selalu bekerjasama dalam memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa-siswanya lulus 100% dan yang peminatnya tiap tahun sangat banyak ”. (wwncr/gr/ 10 Januari 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa perencanaan Kepemimpinan dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil meliputi sikap kreativitas kegiatan ini kepala sekolah akan menyampaikan masukan untuk mengembangkan proses pembelajaran dengan baik sehingga para guru mau untuk melakukannya, kedua Memberikan Ide dalam kegiatan ini kepala sekolah menawarkan segala kegiatan atau melakukan pelatihan antar guru kelas sehingga ide yang ada dikembangkan, ketiga adanya motivasi semangat meliputi kepala sekolah menjadi motivator pembangun semangat guru yang kadang berada dititik jenuh pada kelengkapan administrasi dan pelaksanaan pembelajaran yang membosankan dan terkakhir pendengar yang baik adalah kegiatan dimana kepala sekolah menjadi penengah disaat ada permasalahan antara guru dengan guru maupun dengan warga sekolah lainnya.

4.2.3 Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan kinerja guru, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan keefektifan perannya sebagai seorang pemimpin guna mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya harus membawa lembaga nya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal dan atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung

Lagan sebagai berikut:

“Adapun saya sebagai kepala sekolah dalam mningkatkan kinerja guru adalah Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka, Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbukadengan para guru,peserta didik, dan warga sekolah lainnya, Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhinorma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi, Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambunga ndengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topiktopikyang memerlukan perhatian. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerja, Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.”(wwancar/ kasek. 20 Mei 2023)

Dari pelaksanaan manajemen kinerja guru dapat pahami bahwa peran penting dari kepemimpinan kepala perlu terlibat sehingga baik buruknya kualitas lembaga pendidikan tersebut dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis melihat bahwa kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sudah melakukan perannya dengan cukup baik, kepala sekolah sudah cukup membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi guru di dalam kelas.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru wali kelas SD Negeri 2 Gunung

Lagan sebagai berikut:

“Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan berhubungan dengan kinerja guru yang dilakukan guru dalam mengajar dikelas dapat berjalan dengan baik maka guru harus diberikan arahan dan bimbingan.”(wwncr/ gr/ 20 Mei 2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa manajemen kinerja guru telah melakukan beberapa tugasnya sebagai pendidik, yaitu sebagai berikut: a. Perencanaan pembelajaran, b. Melaksanakan pembelajaran. c. Melaksanakan hubungan antar pribadi, d. Melaksanakan kegiatan hasil pembelajaran, e. Melaksanakan program pengayaan dan f. Melakukan remedial

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan sudah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan program pengayaan dan melaksanakan program remedial. Tetapi karena minimnya fasilitas guru jadi kurang menggunakan media sumber belajar dalam pelaksanaan pembelajaran.

Untuk mengetahui apa saja pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil setelah dilakukan observasi dan wawancara bahwa pelaksanaan kepala sekolah sebagai berikut:

1. Sikap demokratis

Dari hasil pengamatan oleh peneliti kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengelola SD Negeri 2 Gunung Lagan lebih dominan meenerapkan kepemimpinan demokrasi. Menerapkan sikap demokratis sehingga

dalam melaksanakan manajemen kinerja oleh kepala sekolah lebih lugas dan adanya musyawarah dengan para guru.

Pelaksanaan demokrasi membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar tentunya sangat menarik peneliti bahwa lingkungan terdekat guru adalah kepala sekolah yang senantiasa mengawasi dan memimpin sekolah sehingga mengetahui betul apa yang dibutuhkan guru agar dapat memiliki sikap demokratis di lingkungan sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Pada saat rapat proses pengambilan keputusan rapat dari peserta rapat, guru mengajukan saran atau pendapat kesimpulan terakhir yaitu keinginan peserta rapat yang menjadi keputusan terakhir pada saat rapat, apabila ada saran atau kritik ya menerima dengan sangat baik kalau berupa saran yang membangun wajib untuk kita laksanakan. Semua saran baik itu pendapat atau sebuah kritikan kita harus terbuka”(wwncr/ gr/ 20 Mei 2023)

Sebagaimana hasil wawancara dengan gurubidnag studi olah raga sebagai berikut :

“Penerapannya melihat situasi dan kondisi. Misalnya saat rapat membahas administrasi kelas, penilaian, metode pembelajaran atau mengambil keputusan tentang suatu kebijakan yang akan diambil sekolah, biasanya menggunakan cara demokratis dengan bertukar pendapat guru-guru untuk memutuskan kebijakan. Hal tersebut saya rasa lebih efektif karena hasil akhirnya nanti diperoleh dari keputusan bersama.” (wwncr/ gr/ 20 Mei 2023)

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi MTK sebagai berikut :

“Kepala Sekolah bersikap Demokratis biasanya saat rapat membahas hasil supervisi yaitu modul, metode pembelajaran, cara penilaian, dan lain-lain atau membahas kebijakan sekolah mbak. Bentuk demokratisnya misalnya dengan meminta pendapat dari guruguru. Beliau tidak akan langsung memutuskan kalau ini salah atau bema, harus begini begitu, tetapi semua

selalu dimusyawarahkan. Kalau karismatik itu misalnya saat ibu kepala sekolah tampil. (wwncr/ gr/ 20 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa sikap demokrasi epala kepala sekolah dalam manajemen kinerja lebih berorientasi pada tugas dan guru dengan menciptakan pola hubungan yang baik, mengambil keputusan dengan sistem musyawarah dengan melibatkan bawahannya, sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka. Hal ini juga berpengaruh terhadap manajemen kinerja guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, kepala sekolah yang sifatnya demokratis dan terbuka membuat guru tidak segan untuk menanyakan apabila ada yang kurang dalam membuat dan melaksanakan perencanaan pembelajaran dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan hubungan antar pribadi di kelas, contohnya guru dan siswa membuat keputusan bersama untuk membuat peraturan dikelas.

2. Menciptakan Komunikasi yang baik

Seorang kepala sekolah harus berkomunikasi yang baik dengan warga sekolah agar terciptanya hubungan yang harmonis antar warga sekolah. Kepala sekolah sudah menjalankan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan menyiapkan waktu untuk berkomunikasi dengan warga sekolah hal ini diperkuat dengan wawancaradan observasi dengan kepala sekolah guru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

“Menjalin komunikasi yang baik, suatu saat bisa dilakukan kumpul bersama apalagi jaman sekarang sudah ada media sosial jadi bisa berkomunikasi di grup, bisa dengan berkumpul bersama bukan dengan hanya sebatas kewajiban tetapi bisa dengan persaudaraan. Terkadang juga berkomunikasi ngobrol dengan siswa disini, ngobrol dengan guru tentang proses pembelajaran dikelas apa saja keluhan yang ada dikelas.”(wwncr/ gr/ 20 Mei 2023)

Hasil interview diatas adalah bahwa kepala sekolah telah melakukan peran kepemimpinannya dengan menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru dan warga sekolah. Ibu Imelda selaku guru juga mengatakan kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan guru apabila ada kesempatan. Dengan adanya komunikasi yang baik dengan guru hal ini juga meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran apabila guru mendapatkan keluhan dikelas.

3. Bekerja sesuai dengan TUPOKSI

Sudah menjadi tugasnya sebagai kepala sekolah untuk menekankan kepada warga sekolah untuk disiplin. Apabila ada yang melanggar akan diberikan sanksi. Kepala sekolah sudah melakukan indikator tersebut hal ini diperkuat dengan wawancara kepada kepala sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

“Disiplin berawal dari kita dulu, individu yang akan menciptakan suasana disiplin itu sendiri tentunya saya sebagai kepala sekolah harus mencontohkan terlebih dahulu, dari individu yang disiplin tentu akan menjadi lingkungan sekolah yang disiplin, salah satu contohnya harus berangkat tepat waktu apabila ada yang melanggar tata tertib ya akan dikenakan sanksi”(wwncr/ gr/ 20 Mei 2023)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menciptakan lingkungan yang disiplin sehingga sekolah menjadi tertib, dan

kepala sekolah pun sudah mencontohkan yang baik agar wargasekolah yang lain menjadi ikut disiplin

4. Mengadakan Pertemuan Aktif

Hasil observasi yang peneliti lakukan adalah ditemukan kegiatan yang rutin pertemuan antara kepala sekolah dan guru serta dengan keseluruhan anggota sekolah yang disebut dengan rapat bulanan. Isi dari rapat bulan ini dari hasil pernyataan wakil kepala sekolah adalah mengenai laporan kerja penilaian yang harus di serahkan kepada wakil kepala sekolah bagian kurikulum.

Dengan menyelenggarakan pertemuan dengan guru dan wargasekolah diharapkan mampu menciptakan suasana nyaman di SD Negeri 2 Gunung Lagan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

“Kegiatan rapat bulan adalah program yang di laksanakan oleh kepala sekolah guna menciptakan kegiatan yang positif sehingga antara kepala sekolah dan guru saling mengenal dan saling berkoordinasi tentang pencapaian kelas masing – masing.”(wwncr/ wakakum/ 20 september 2023)

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

“Tergantung masalahnya apabila ada keterkaitan dengan guru makorang-orang yang memiliki kepentingan yang memiliki hubungan akan kita kumpulkan, apabila ada masalah dengan wali murid maka akan mengadakan rapat dengan topik yang memerlukan perhatian khusus”(wwncr/ gr/ 20 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa apabila ada masalah disekolah ataupun dengan guru akan melakukan pertemuan apabila diperlukan dan melakukan rapat dengan warga sekolah untuk membahas tentang hal yang memerlukan perhatian khusus. Dengan melakukan pertemuan untuk

menciptakan suasana nyaman dan saling berkoordinasi dengan guru lainnya dan untuk memecahkan masalah yang ada.

5. Memecahkan Masalah

Sudah menjadi tugasnya sebagai kepala sekolah untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi guru serta mencari solusi yang terbaik. Apabila ada masalah segera diselesaikan sehingga tidak berlarut-larut. Berdasarkan hasil *interview* diperoleh keterangan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja adalah dengan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi guru dari indikator di atas penulis akan menjabarkan sebagai berikut:

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

“Kepala sekolah akan menanyakan problemnya apa, apabila dalam masalah skill guru dalam mengajar akan dibimbing dan ada upaya-upaya supaya ada peningkatan skill dan mengirim untuk pelatihan agar guru lebih meningkat kemampuannya dalam proses pembelajaran.” (wawancara/ gr/ 20 Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah sudah melakukan peran kepemimpinannya berdasarkan indikator yang ada, hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru bahwa kepala sekolah selalu membimbing guru apabila mendapat kesusahan dalam proses pelaksanaan pembelajaran dan kepala sekolah mengirim guru untuk melaksanakan pelatihan agar kemampuan guru tersebut meningkat.

6. Pengamatan Kelas

Kegiatan pengamatan kelas ini adalah suatu kegiatan diadakan oleh kepala sekolah dengan dan tanpa di samakan kepada guru yang bersangkutan. Kegiatan ini fungsinya adalah untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung untuk mengetahui bagaimana keadaan didalam kelas, bagaimana kinerja guru pada saat berada dikelas.

“Kepala sekolah sudah menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru dengan melakukan kunjungan kelas hal ini diperkuat dengan hasil interview dengan kepala sekolah Kunjungan kelas ada, sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mengamati proses pembelajaran didalam kelas, kadang bisa seminggu sekali kunjungan kelas.(wwncr/ gr/ 20 Mei 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas bahwa pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil menerapkan sikap demokratis, komunikasi yang baik, bekerja sesuai dengan tupoksi, pertemuan aktif, pengamatan kelas membimbing guru untuk memecahkan masalah dengan bijak dan menyelenggarakan pertemuan dengan aktif. Kegiatan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah ini merupakan bentuk tugas dan tanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal dan atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

4.2.4 Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Evaluasi kepala Sekolah sebagai suatu pengukuran yang akan dilakukan oleh lembaga/institusi dengan mempunyai satu tujuan atau lebih. Dalam langkah

mencapai tujuan tersebut, perlu disusun rencana, tujuan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Dikarenakan pemimpin ingin melibatkan seluruh komponen dalam pemecahan dan pengambilan keputusan. maka keputusan tersebut berdampak pada seluruh komponen organisasi. Evaluasi Pemimpin memberikan kebebasan pada guru untuk menyampaikan pendapat.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

“kegiatan dalam membuat visi dan misi saya sebagai kepala sekolah melakukan pengembangan pertanyaan kepada guru, sehingga jika ada guru yang tidak mau atau segan menyampaikan ide dapat saya saring..(wwncr/kepsek/10 maret 2023)”

Untuk kegiatan tersebut dapat di jelaskan pada bagian ini bahwa kepala sekolah dalam membuat visi misi melakukan perencanaan.

a. Susunan Visi dan Misi Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan

Berdasarkan hasil studi dokumentasi di atas dapat dipahami bahwa Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan melakukan susuna visi dan misi untuk mempermudah kegiatan fungsional disekolah. Kegiatan ini tentunya perlu dirumuskan secara bersama oleh kepala sekolah, guru, komite sekolah dan semua pemangku kepentingan sekolah. Maka dari pada itu kegiatan ini melibatkan guru sebagai subjek yang memberikan ide yang harus dikembangkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan menyatakan:

“saya mengajak guru dan masarakat sekolah sehingga hal penting dapat disampaikan oleh mereka. Hal ini penting menurut saya karena sistem pendidikan di sekolah ini akan berjalan baik jika saling membantu.” (wwncr/kepsek/ 16 Januari 2023).

Sejalan dengan wawancara di atas, hasil wawancara dengan guru bidang studi bahasa indonesia menyatakan;

”masyarakat sekolah seperti kami, guru , wakil kepala sekolah dan siswa juga ikut andil jika diperlukan“.(wwncr/gr/16 Januari 2023).

Hasil wawancara dengan Ketua Komite Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan menyatakan;

”selalu di libatkan dan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat. (wwncr/komit/ 16 Januari 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dan penjelasan diatas diketahui bahwa susunan dari visi dan misi dapat dikatakan sudah tergambar. Sistem pendidikan dari proses pembelajaran di SD Negeri 2 Gunung Lagan sudah sesuai dengan kondisi dan tantangan nyata yang ada. Adapun yang menjadi alasan dirumuskannya visi dan misi dengan melibatkan guru, komite dan masyarakat, Sebagaimana kepala sekolah menyatakan sebagai berikut:

“kami secara bersama sama memberikan pendapat dan ide untuk mengembangkan tujuan yang akan di jalankan. (wwncr/kepsek/ 16 Januari 2023).

Hasil wawancara dengan guru, guru bidang studi pjok sebagai mana hasilnya sebagai berikut:

“ hal ini diingatkan oleh kepala sekolah, sebagaimana jika kita ingin maju maka kita harusbekerja sama.”(wwncr/gr/ 16 Januari 2023).

Dari dua hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa alasan utama dirumuskannya evaluasi visi dan misi di Sekolah SD Negeri 2Gunung Lagan adalah adanya prinsip kebersamaan dan keterbukaan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan sekolah, sehingga dalam perumusan visi dan misi sekolah, Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan telah mampu melibatkan

semua warga sekolah untuk terlibat dalam merumuskannya.

Selanjutnya untuk sosialisasi dari visi dan misi Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan kepada seluruh guru, komite dan masyarakat, hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

“Visi dan misi itu sudah kita sosialisasikan kepada seluruh guru, komite maupun masyarakat. Buktinya itu kan ada di papan informasi sekolah, kami memajangkan seluruh profil sekolah kami dengan lengkap, tinggal dilihat saja (wwncr/kepsek/ 16 Januari 2023).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan sosialisasi terhadap rumusan visi dan misi sekolah. Studi dokumentasi terhadap sarana sekolah memang menunjukkan adanya papan informasi yang memuat profil sekolah termasuk visi dan misi sekolah.

Berangkat dari hasil wawancara dan studi dokumentasi di atas dapat dipahami bahwa Sekolah SD Negeri 2 Lagan sudah memiliki rumusan visi dan misi yang disusun bersama antar kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Visi dan misi yang dimiliki Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan Medan benar-benar merupakan hasil rumusan sendiri sehingga sesuai dengan kondisi dan tantangan nyata yang ada di sekolah. Alasan dirumuskannya sendiri visi dan misi tersebut adalah karena diperlukannya kebersamaan dan keterbukaan dalam pengelolaan sekolah sehingga semua unsur atau warga sekolah harus terlibat didalamnya.

Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan juga telah mensosialisasikan visi dan misi tersebut kepada guru, komite sekolah dan masyarakat yaitu dengan jalan pemberitahuan lisan sewaktu rapat dan dengan jalan membuat visi dan misi tersebut pada papan informasi sekolah.

b. Susunan Tujuan SD Negeri 2 Gunung Lagan

Sama dengan halnya bahwa diketahui Tujuan adalah hasil yang akan dicapai suatu organisasi pendidikan dengan adanya tujuan sekolah maka ditetapkan dasarnya adalah visi dan misi.

Mengenai tujuan sekolah di atas, Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut;

”selalu menyadari bahwa ujung dari pendidikan yang ada di SD Negeri 2 Gunung Lagan adalah untuk memajukan pendidikan” (wwncr/ kepsek/ 20 Januari 2023)

Hasil wawancara dengan guru bidang studi bahasa Indonesia sebagai berikut:

”Selalu adanya kegiatan yang menjadi tujuan kita untuk memajukan pendidikan. Dengan adanya tujuan tersebut maka akan membentuk suatu motivasi bagi kita” (wwncr/gr/ 20 Januari 2023)

Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

”ya, tujuannya sudah sesuai dengan apa yang kita harapkan.” (wwncr/wakakum/ 20 Januari 2023)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Tujuan inilah yang disebut tujuan utama atau prioritas. Kebijakan kepala sekolah di SD Negeri 2 Gunung Lagan sudah dijalankan sebagaimana baiknya untuk kemajuan pendidikan di SD Negeri 2 Gunung Lagan.

c. Kegiatan pendukung (ekstrakurikuler) SD Negeri 2 Gunung Lagan

Kegiatan pendukung luar sekolah atau kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dikhususkan untuk menyalurkan minat bakat siswa sehingga dapat memberikan wadah untuk mengembangkan kemampuan. Hal ini disadari oleh

kepala sekolah memiliki dampak kemajuan emosional siswa.

Dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan menyatakan bahwa:

”kegiatan sekolah di SD Negeri 2 Gunung Lagan bukan hanya proses belajar mengajar melainkan adanya kegiatan ekstrakurikuler sehingga kemampuan siswa kita berikan wadahnya.” (wwncr/kepsek/22 Januari 2023).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa di Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sudah dilakukan evaluasi sekolah melalui susunan visi an misi, susunan tujuan sekolah dan adanya program ekstrakurikuler dapat menjadikan program yang disusun tersebut sebagai pedoman dalam kegiatan evaluasi sekolah.

Berkaitan dengan dengan evaluasi tersebut SD Negeri 2 Gunung Lagan melibatkan rangkaian kegiatan/bagian. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

”evaluasi kepala sekolah meningkatkan kinerja guru diadakannya tatap muka bersama para guru,peagawi, wakil kepala sekolah, kegiatan ini dilakukan pada awal bulan dan awal tahun ajaran baru” (wwncr/kepsek/22 Januari 2023)

Lebih lanjut kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan menjelaskan bahwa dalam rapat tersebut semua guru diminta pendapat dan gagasannya terkait dengan program-program sekolah lebih-lebih menyangkut pengembangan kinerja guru, hambatan-hambatan yang dihadapi para guru dalam proses pembelajaran di kelas, serta bagaimana cara pemecahannya.

Berkaitan dengan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru ini, hasil wawancara dengan guru Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

”kami di ajak untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar agar kami dapat mengembangkan kegiatan kompetensi kami sebagai guru” (wwncr/gr/22 Januari 2023).

Seperti penjelasan di atas, setiap awal tahun pembelajaran, SD Negeri 2 Gunung Lagan Diantara evaluasi yang dilakukan dengan adanya kegiatan pelatihan atau seminar baik dari luar sekolah maupun dari dinas pendidikan.

Oleh karena itu, para guru dituntut berperan aktif dalam menyampaikan ide dan gagasannya karena kepala sekolah sangat demokratis dalam memberikan keleluasaan kepada para guru untuk menyampaikan ide maupun gagasannya. Evaluasi Meningkatkan kinerja guru diupayakan oleh kepala sekolah melalui adanya kegiatan training atau upgrade. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

”Program evaluasi mutu guru yang dilakukan oleh dengan adanya kelompok kerja guru atau mengikuti lomba bulan bahasa yang diikuti oleh guru bahasa dan MIPA.”. (wwncr/kepsek/2 Februari 2023)

Secara detail, usaha pembinaan dan pengembangan mutu guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan adalah sebagai berikut:

a. Kegiatan *training* atau *upgrade*

Peningkatan kemampuan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), pendidikan dan latihan juga bermanfaat bagi guru untuk memperoleh informasi baru yang berkaitan dengan pendidikan, pengajaran, metode-metode yang baru dalam bidang pembelajaran sekaligus bermanfaat bagi guru yang sedang menyusun portofolio sertifikasi guru sebagai poin tambahan untuk memenuhi poin yang ditetapkan untuk mencapai kelulusan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

” training akan diadakan oleh sekolah maupun lembaga pendidikan lainnya. Dalam rangka melakukan kegiatan guru secara bergiliran dan yang sesuai dengan bidang studinya untuk mengikuti.” (wwncr/kepsek/2 Februari 2023)

Lebih lanjut kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada bulan Januari 2023, Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan menyelenggarakan pelatihan secara mandiri.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi pjok sebagai berikut:

”musyawarah guru di sd yang sering kita sebut dengan KKG adalah kegiatan berkelompok oleh guru yang bidang studi sama dengan.”(wwncr/gr/2 Februari 2023)

Lebih lanjut guru bidnag studi bahasan inggris yang pernah diikutkan dalam pelatihan dan seminar mengungkapkan:

”Kepala sekolah sering menunjuk guru-guru secara bergiliran untuk ikut pendidikan dan latihan, workshop, dan seminar yang sesuai dengan mata pelajaran dan yang relevan dengan kependidikan dan pengembangan kinerja guru. Para guru yang sudah mengikuti pelatihan diminta untuk menjelaskan hasil dari pelatahan dan seminar kepada guru yang lain dalam rapat sekolah, KKG, maupun dalam forum silaturahmi antar guru SekolahSekolah SD NegeriGunung 2 Lagan. ” (wwncr/gr/2 Februari 2023)

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa Kepala Sekolah selaku pengambil kebijakan dalam memberikan hasil penilaian kerja hasil mengikutkan para guru dalam diklat, seminar, maupun karya ilmiah sebagai salah satu upaya ataupun strategi untuk meningkatkan mutu guru Sekolah Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan. selanjutnya mengenai pembiayaanya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

”Dalam hal pembiayaan mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan, seminar, maupun lokakarya pihak sekolah membiayai secara penuh semua

biaya yang timbul akibat acara tersebut, dalam artian para guru yang diikutkan dalam acara pelatihan tersebut secara gratis, sehingga guru lebih bersemangat dan tidak mengalami kendala dalam hal biaya.”(wwncr/kepsek/2 Februari 2023)

Untuk pengimbasannya, kepala sekolah selanjutnya memerintahkan kepada guru yang sudah diikutsertakan dalam pelatihan, seminar, maupun lokakarya untuk menyampaikan ataupun mengimbaskan ilmunya kepada guru-guru lain yang tidak mengikutinya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan, mengatakan:

“ya, untuk pengimbasannya kita meminta kepada guru yang telah mengikuti pelatihan, seminar, maupun lokakarya untuk menyampaikannya kepada guru lain di sekolah ini” (wwncr/kepsek/2 Februari 2023).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri oleh guru Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan melalui organisasi KKG.

b. Lanjutan Pendidikan

Lanjutan pendidikan merupakan untuk kenaikan pangkat bagi guru PNS, bermanfaat dalam meningkatkan kualifikasi akademik seorang guru lebih-lebih bagi guru yang akan mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan. Selain itu, studilanjut juga bermanfaat bagi pengembangan keilmuan seorang guru.

Kepala Sekolah Menengah SD Negeri 2 Gunung Lagan selalu memberikan dorongan dan motifasi bagi guru untuk melakukan studi lanjut ke jenjang magister.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung

Lagan sebagai berikut:

”Untuk meningkatkan karir guru dan peningkatan kualifikasi akademik dan juga akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru, studi lanjut sangat dan bahkan mutlak dilakukan, sekarang ini guru Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan yang berhasil meraih gelar magister ada dua orang termasuk saya” (wwncr/kepsek/2 Februari 2023).

Dalam melakukan studi lanjut ada dua macam jalur yang dapat ditempuh yaitu melalui pendidikan kedinasan (beasiswa dari pemerintah) dan ada yang melalui jalur biaya mandiri (biaya pribadi). Guru Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan yang berhasil melakukan studi lanjut jenjang magister semuanya atas inisiatif sendiri atau biaya sendiri/pribadi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

“Saya dan guru-guru yang berhasil meraih gelar magister atas dorongan kepala sekolah dan inisiatif sendiri dan pembiayaan kami tanggung secara pribadi, karena saya sadar bahwa seorang guru untuk dapat naik karir dan kepangkatannya, meningkat kualifikasi akedemiknya, serta meningkatnya kinerjanya harus melakukan studi lanjut, dan hal ini akan menjadi motifasi bagi guru-guru yang lain untuk mengikuti jejak kami”. (wwncr/wakasek/ 2 Februari 2023)

Tindakan yang dilakukan oleh kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan dalam memotifasi, dan mendorong para guru untuk melakukan studi lanjut bagi guru merupakan sebuah inisiatif dan kebijakan untuk meningkatkan kualifikasi akademik guru, dan mempermudah guru yang akan mengikuti program sertifikasi guru dalam jabatan. Dengan meningkatkan kualifikasi akademiknya, para guru diharapkan lebih meningkat daya, dan kemampuannya dalam mengemban tugas sebagai pendidik di sekolah.

c. **Kelompok Kerja Guru**

KKG merupakan wadah atau organisasi para guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya adalah menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan pendidikan di sekolah, menyiasati kurikulum yang padat dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode, variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi bahasa Indonesia sebagai berikut;

”Mengatasi persoalan-persoalan yang timbul dalam proses pembelajaran, di Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan ini telah berhasil membentuk KKG dan sudah berjalan dengan baik.”(wwncr/gr/10 Februari 2023).

Senada dengan pernyataan kepala sekolah di atas SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

”dengan adanya KKG kami lebih mudah untuk berinteraksi dengan guru lainnya. Sehingga permasalahan yang kami hadapi di kelas masing – masing lebih mudah mencari solusinya.”(wwncr/kepsek/10 Juni 2023).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa guru-guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan sudah berupaya selalu mengoptimalkan organisasi KKG untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, bagaimana menggunakan metode pembelajaran terbaru dan media pembelajaran yang efektif. Studi dokumentasi terhadap notulen pertemuan KKG menunjukkan bahwa pada tanggal 28 September 2023 dilakukan pertemuan KKG Bahasa Inggris, para anggota KKG saling bertukar pendapat mengenai persoalan-persoalan yang timbul dalam kegiatan belajar mengajar, serta mencari solusi.

Disamping itu juga para anggota KKG saling bertukar informasi mengenai

metode - metode baru untuk mempermudah penyampaian materi pembelajaran bagi peserta didik. Dengan adanya organisasi profesi guru seperti KKG, maka kepala sekolah sudah menjalankan proses pengembangan kinerja guru, karena dengan adanya forum seperti KKG ini para guru dapat bertukar pikiran dan informasi dalam hal mata pelajaran yang akan mereka sampaikan kepada peserta didik, baik menyangkut metode, media maupun materi pelajaran. Selain itu, para guru juga bisa saling berdiskusi dengan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam proses mengajar belajar di sekolah dan mencari jalan keluarnya.

d. Tersedia fasilitas penunjang

Penentu dalam keberhasilan pendidikan dan proses pemahaman siswa adalah dengan adanya fasilitas yang diberikan. Bukan hanya siswa yang merasakan manfaat tersebut melainkan siswa juga. Dengan adanya fasilitas penunjang ini maka segala proses pembelajaran akan mudah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

” SD ini sudah ada sambungan internet untuk diakses, dan pihak sekolah selalu memperbaharui buku-buku dengan membeli buku-buku baru, dan saya selalu menganjurkan kepada guru agar selalu mengakses informasi-informasi baru dan membeli buku-buku baru yang relevan dengan mata pelajaran masing-masing dan pihak sekolah yang membiayainya.”(wwncr/kepsek/17 Oktober 2023).

Hasil pengamatan peneliti yang berhasil didapat menunjukkan guru dapat mengakses internet dalam lingkungan sekolah. Diperpustakaan, siswa dan guru terlihat sangat enjoy menikmati fasilitas yang tersedia, ada yang asik baca buku, mengakses internet, berdiskusi antar guru, maupun ada yang khusyuk membaca majalah dan jurnal kependidikan, hal tersebut dilakukan untuk menunjang dan

memperkaya bahan ajar yang akan disampaikan pada peserta didik.

e. Meningkatkan Tunjangan Kesejahteraan Guru

Tunjangan kesejahteraan guru termasuk bagian yang menjadi prioritas utama kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan dalam meningkatkan mutu guru, berkaitan dengan hal ini, sebagaimana hasil wawancara dengan guru pjok sebagai berikut :

”Tunjangan kesejahteraan merupakan bagian dari usaha saya dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan , para guru yang mendapat tugas tambahan mengajar, PIB, binsus, maupun yang terlibat dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstra kurikuler saya beri tambahan insentif dan transport diluar gaji pokok guru” (wwncr/gr/20 Oktober 2023).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan merupakan bagian dari usaha ataupun usahakepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SekolahSD Negeri 2 Gunung Lagan. Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi PJOKsebagai berikut:

”Tunjangan insentif dan transport yang diberikan kepada guru semata-mata untuk membantu meningkatkan kesejahteraan guru agar kinerja dan semangat guru menjadi meningkat, disamping itu, tunjangan kesejahteraan guru diberikan agar para guru menjadi fokus terhadap pekerjaannya supaya tidak disibukkan dengan mencari uang tambahan diluar tugas utamanya yaitu mengajar” (wwncr/gr/20 Oktober 2023).

Dengan adanya perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru, maka para guru-guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan diharapkan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sebagai seorang pendidik dan selalu termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya demi tercapainya visi dan misi sekolah ke depan.

f. Pelatihan Guru

Usaha lain yang dilakukan kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengikutkan guru dalam program pelatihan guru. Dalam hal ini, sebagaimana hasil wawancara dengan guru Kelas sebagai berikut:

”Semua guru disini saya daftarkan untuk mengikuti ujian pelatihan guru atauPPg” (wwncr/gr/26 februari 2023)

Senada dengan penjelasan guru tersebut, wakil kepala sekolah menjelaskan:

”Guru-guru disini sudah ada yang lulus sertifikasi, diantaranya adalah saya dan kepala sekolah. Dan insyaallah pada tahun ini, bertambah guru-guru disini yang lulus dalam sertifikasi guru” (wwncr/wakasek/26 Oktober 2023)

Meningkatkan manajemen kinerja guru, kepala Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan menerpakan kebijakan dengan memperhatikan kebutuhan guru, memperhatikan susunan visi dan misi, susunan tujuan pendidikan, Kegiatan pendukung (ekstrakurikuler). Pelaksanaan peningkatan manajemen kinerja guru di Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan antara lain dilakukan strategi mengikutkan para guru dalam susunan pelatihan, melanjutkan pendidikan, kelompok kerja guru, penambahan pemasukan atau tunjangan, tersedia sarana prasarana seperti fasilitas internet untuk mengakses informasi baru.

4.3 Pembahasan

Dari hasil penelitian di SD Negeri 2 Gunung Lagan menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan peran aktif dalam mengelola kerja guru. peran kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian. Oleh kepala sekolah tersebut tergantung dengan kondisi dan

situasi kerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru setiap guru diberikan materi dan pelatihan yang mana lebih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Untuk diterapkan dalam proses pembelajaran karena tidak semua guru memahami materi yang akan disampaikan dalam pelaksanaan meningkatkan kinerja guru, oleh karenanya peran kepala sekolah sangat menentukan tercapainya kinerja guru secara maksimal.

4.3.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian tersebut adalah Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Selanjutnya ketika ada guru yang mempunyai masalah, kepala sekolah Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil memanggil secara pribadi masalah apa yang sedang dihadapi guru tersebut, kemudian dicarikan pemecahannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang di tarik kesimpulan bahwa di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil kepemimpinan kepala sekolah Dalam Manajemen kinerja guru terdiri dari Pengaturan Suasana Kerja, Pengtauran lingkungan fisik, Disiplin Memberikan penghargaan, Memberi dorongan dan Penyedia sumber belajar

Sahertian dalam suparliadi (2021) supervisi berusaha untuk memberikan layanan kepada guruguru baik secara individu maupun secara berkelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Dengan tujuan memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru dalam kelas.

4.3.2 Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Perencanaan kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan menjunjung tinggi nilai kedisiplinan sampai sekarang dilaksanakan. Dalam manajemen kinerja guru dilihat dari tata cara berpakaian yang rapi. Upaya ini merupakan sikap perencanaan kepala sekolah. Hal ini merupakan gambaran dari sikap kepemimpinan transformasional

Berdasarkan temuan penelitian perencanaan Kepemimpinan dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil meliputi sikap kreativitas kegiatan ini kepala sekolah akan menyampaikan masukan untuk mengembangkan proses pembelajaran dengan baik sehingga para guru mau untuk melakukannya, kedua Memberikan Ide dalam kegiatan ini kepala sekolah menawarkan segala kegiatan atau melakukan pelatihan antar guru kelas sehingga ide yang ada dikembangkan, ketiga adanya motivasi semangat meliputi kepala sekolah menjadi motivator pembangun semangat guru yang kadang berada dititik jenuh pada kelengkapan administrasi dan pelaksanaan pembelajaran yang membosankan dan terkakhir pendengar yang baik adalah kegiatan dimana kepala sekolah menjad penengah disaat ada permasalahan antara guru dengan guru maun dengan warga sekolah lainnya.

Menurut Burns dalam Syaifuddin dalam Frank, Indra Prasetia, Elfrianto (2021) proses transformasional dapat terlihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan seperti: *attributed charisma*, *idealized influence*, *inspirational mitivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Perilaku yang dimaksud adalah: *Attributed charisma*, pemimpin yang memiliki ciri

tersebut, memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain (masyarakat) daripada kepentingan pribadi. Karena pemimpin kharismatik dijadikan suri tauladan, idola, dan model panutan oleh bawahannya, yaitu *idealized influence*.

Didukung Prasetia Indra, amini, Hotnida sirait. 2023. Hasil penelitiannya adalah kurikulum idealnya dilaksanakan berorientasi pada kehidupan, pada tataran kemampuan dasar untuk tujuan pengembangan seperti membaca, menulis, dan berpikir kritis. Lebih lanjut, kurikulum yang berorientasi pada kehidupan dan pengalaman siswanya dapat dijadikan alternatif kurikulum yang menyesuaikan dengan kondisi wilayah dan lingkungan sekitar sekolah. Seluruh guru SMP Negeri 2 Sibolga diberikan kebebasan dalam menyusun silabus meskipun sudah ada ketentuan silabus dari dinas pendidikan. Penyusunan silabus ini tidak berpusat pada layanan pendidikan melainkan silabus yang dimodifikasi, artinya silabus disesuaikan dengan karakter peserta didik. Dalam pelaksanaan program manajemen sekolah, strategi yang diterapkan untuk mencapai keterlaksanaan pembelajaran antara lain: sosialisasi program, pemecahan masalah, peningkatan mutu, serta monitoring dan evaluasi pelaksanaan program sekolah. Proses belajar mengajar (PBM) atau interaksi yang terjadi antara guru dan siswa di SMP Negeri 2 Sibolga sangat akurat, hal ini dikarenakan proses belajar mengajar yang harmonis. Evaluasi kurikulum dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dinilai dimulai dari aspek tujuan yang ingin dicapai, baik tujuan kurikulum, tujuan pembelajaran maupun tujuan pembelajaran siswa. Setiap penilaian nilai

didasarkan pada kemampuan apa yang ingin dikembangkan, sedangkan setiap kemampuan mengandung unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai. Penentuan aspek yang dinilai mengacu pada kriteria keberhasilan yang telah ditentukan dalam kurikulum.

4.3.3 Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil.

Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhinorma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi, dengan adanyake-disiplinan di sekolah maka sekolah akan lebih tertib. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian, Dengan melakukan pertemuan Membantu guru untuk memecahkan masalah yang ada. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.

Berdasarkan temuan penelitian bahwa kepala sekolah SD Negeri 2 Lagan Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil menerapkan sikap demokratis, komunikasi yang baik, bekerja sesuai dengan tupoksi, pertemuan aktif, pengamatan kelas membimbing guru untuk memecahkan masalah dengan bijak dan menyelenggarakan pertemuan dengan aktif. Kegiatan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah ini merupakan bentuk tugas dan tanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal dan atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Sebagaimana hasil penelitian Amini, Desliana, Akrim, 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat dilihat dari kedisiplinan para guru, kepribadian guru, hubungan guru-guru dengan lingkungan sekolah serta penggunaan metode pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru. 2) Manajemen Berbasis sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat, sudah berjalan baik dilihat dari strategi manajemen berbasis sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam hal pembinaan kinerja guru dalam kegiatan seminar dan pelatihan terhadap guru-guru yang tersusun dalam perencanaan yang dilihat dari rencana jangka pendek dan jangka panjang yang telah tersusun sesuai rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS). 3) kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat dalam kemampuan untuk mempengaruhi para guru dan staff dalam mengarahkan, memotivasi dan kerja sama untuk menjangkau tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kepemimpinana kepala sekolah SMP Pemda Rantau Prapat tergolong menerapkan tipe kepemimpinan situasional, yaitu fleksibel dan toleransi dalam memimpin para guru dan staff. Dan memperhatikan masukan dan kepentingan para guru dan staff dalam pengambilan keputusan.

Didukung Amni. 2023. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) telah menerapkan manajemen moderasi beragama dan memberikan dampak nyata bagi civitas kampus menuju moderasi. Hal ini dibuktikan dengan (1) aspek input, dimana UMSU menerima mahasiswa non-Muslim dan memberikan perlakuan yang sama kepada mereka, (2) aspek proses, termasuk perencanaan berupa analisis

pemahaman dosen terhadap moderasi beragama. dan kajian multikultural, pengorganisasian berupa pengelompokan dosen sesuai bidang keilmuan tanpa diskriminasi, pengawasan berupa analisis perangkat pembelajaran yang telah dikembangkan masing-masing dosen agar sesuai dengan tujuan lembaga dan program moderasi beragama, serta evaluasi terhadap perangkat pembelajaran yang dibuat oleh dosen sehingga dapat dinyatakan layak atau tidak untuk dikolaborasikan. (3) aspek outputnya, berupa sikap saling menghargai dan menghormati perbedaan agama antara mahasiswa dengan mahasiswa dan dosen, pembelajaran dan kegiatan di kampus diawali dengan berdoa sesuai keyakinan agama masing-masing, serta memberikan pemahaman bahwa perbedaan dan multikulturalisme di Indonesia merupakan suatu kekayaan yang harus diberi ruang yang harmonis. Kata Kunci: Implementasi; Manajemen Moderasi Beragama; Al-Islam; muhammadiyah.

4.3.4 Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil

Dari temuan hasil penelitian evaluasi kepemimpinan kepala sekolah dalam memajemen kinerja guru melalui dengan menyusun perencanaan peningkatan mutu guru dengan melandaskannya kepada visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan. Perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua civitas akademika sekolah termasuk melibatkan guru-guru dalam menentukan program atau rencana ke depan. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah juga sudah berdasarkan analisis kebutuhan (*need assessment*), dan analisa jabatan pekerjaan (*job analysis*).

Sementara upaya kepala sekolah dalam melaksanakan meningkatkan kinerja

guru Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan dilaksanakan dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), studi lanjut, revitalisasi KKG, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap kinerja guru dan mengikutkan guru dalam program sertifikat profesi.

Sebagaimana juga telah ditetapkan dalam UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 dan PP Nomor 19 Tahun 2005, dan lebih dijabarkan dalam Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 bahwa “setiap satuan pendidikan wajib memenuhi standar pengelolaan pendidikan yang berlaku secara nasional”, beberapa aspek standar pengelolaan sekolah yang harus dipenuhi adalah meliputi: (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah/madrasah, dan (5) sistem informasi manajemen.

Dalam hal ini manajemen yang sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Sebagaimana Elfrianto (2018) hasilnya adalah 1) kinerja guru-guru di SMP Muhammadiyah di Kota Medan; dan (2) apakah manajemen kelas berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kota Medan. Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pengajaran di sekolah. Untuk itu, kinerja guru di sekolah akan lebih mudah dicapai bila guru mampu menjalankan fungsi manajemen kelasnya secara tepat, salah satunya dengan menerapkan manajemen kelas. Dengan manajemen kelas, guru mudah untuk melihat dan mengamati setiap kemajuan/ perkembangan yang dicapai siswa, terutama siswa yang tergolong lamban serta memberi kemudahan dalam

mengangkat masalah-masalah penting untuk dibicarakan di kelas demi perbaikan pengajaran pada masa mendatang.

Sebagaimana hasil penelitian Franki, Indra Prasetia, Elfrianto (2021) Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SD Swasta Alif Inayah Medan dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional: (1) Kepala sekolah SD Swasta Alif Inayah Medan sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa dengan menggunakan metode gaya mengajar yang baru dan memanfaatkan sarana dan prasarana, dengan begitu akan dapat menerima informasi yang lebih baik. (2) Kepala sekolah SD Swasta Alif Inayah Medan sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dan pemecahan masalah. (3) Sosok kepala sekolah SD Swasta Alif Inayah Medan sudah memberikan contoh prilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat seta mampu menumbuhkan rasa percaya dari semua anggota masyarakat sekolah terutama bagi para guruyang nantinya guru itu akan dicontoh juga oleh para siswanya.(4) Kepala Sekolah SD Swasta Alif Inayah Medan dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau, selalu mengutamakan kedatangannya kesekolah dulu walaupun sebentar, baru dia permisi untuk urusan kepentingan pribadinya.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan tentang pola kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen kinerja guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan sebagai berikut:

- 5.1.1 Peran kepala sekolah dalam memajemen kinerja guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan dengan melakukan pengaturan keadaan sekolah memfokuskan pada lingkungan Selain itu kepala sekolah menciptakan hubungan kerja yang harmoni dengan para tenaga pendidik agar berjalan dengan baik.
- 5.1.2 Perencanaan Kepemimpinan dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil meliputi sikap kreativitas kedua Memberikan Ide, adanya motivasi semangat terkakhir pendengar yang baik adalah kegiatan dimana kepala sekolah menjad penengah disaat ada permasalahan antara guru dengan guru maun dengan warga sekolah lainnya.
- 5.1.3 Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil menerapkan sikap demokratis, komunikasi yang baik, bekerja sesuai dengan tupoksi, pertemuan aktif, pengamatan kelas membimbing guru untuk memecahkan masalah dengan bijak dan menyelenggarakan pertemuan dengan aktif

5.1.4 Evaluasi kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen kinerja guru dengan menyusun perencanaan peningkatan mutu guru melandaskan kepada visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan. Evaluasi melibatkan semua civitas akademika sekolah termasuk melibatkan guru-guru dalam menentukan program atau rencana ke depan. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah juga sudah berdasarkan analisis kebutuhan (*need assessment*), dan analisa jabatan pekerjaan (*job analysis*).

5.2 Implikasi

- 5.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah harus melaksanakan suatu pekerjaan bersifat keahlian memerlukan bidang ilmu secara sengaja yang harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Atas dasar pengertian itu tiap pekerjaan berbeda dengan pekerjaan lainnya, karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan kompetensinya begitu juga dengan kepala sekolah.
- 5.2.2 Mendeskripsikan tujuan institusional sekolah bersama dengan guru dan merencanakan kegiatan yang dapat menyokong tujuan institusional,
- 5.2.3 Melakukan pendelegasian dalam melaksanakan kegiatan yang direncanakan, mendorong dan mengawasi pelaksanaan tugas yang telah didelegasikannya dan tanggung jawab kepala sekolah berkenaan dengan penciptaan suasana menyenangkan sehingga menumbuhkan moral kerja guru yang kondusif.

5.3 Saran

- 5.3.1 Kepada Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan untuk selalu melakukan kegiatan evaluasi diri sekolah secara rutin dan transparan, karena evaluasi diri sebagai langkah awal bagi setiap sekolah yang ingin, atau merencanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 5.3.2 Perencanaan peningkatan mutu guru Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan hendaklah mengacu kepada perumusan visi dan misi serta tujuan sekolah. Selain mengacu dan berdasarkan visi, misi serta tujuan sekolah, proses perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut berdasarkan analisis kebutuhan (*need assessment*), dan analisa jabatan pekerjaan (*job analysis*) hal ini dimaksudkan agar tidak salah sasaran, tumpang tindihnya pekerjaan dan kelebihan guru (*over load*), dan untuk mengefektifkan dan mengetahui calon guru yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan seperti perkembangan kelas, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 5.3.3 Mampu memberikan motivasi kepada walimurid untuk memberikan kesempatan bimbingan di luar jam belajar di sekolah bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar di kelas. Dan berkoordinasi dengan kepala sekolah harus mampu berkoordinasi dengan wali siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir. 2010. *Menjadi kepala sekolah efektif*. Yogyakarta: ar-ruzz media
- Anoraga. Pandji. 2017. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta:RinekaCipta.
- Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar*. Journal pendidikan tambusai Volume 5 Nomor 3
- Amini, Desliana Pane, Akrim. 2021. *Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat*. Jurnal pendidikan tambusai Volume 5 Nomor 3
- Amini. 2023. *Implementation of Religious Moderation Management Based on Al-Islam and Muhammadiyah (AIK) at FKIP Muhammadiyah University, North Sumatra*. Book Chapter of Proceedings Journey-Liaison Academia and Society No 2 (2)
- Anwar, Moch.Idochi. 2018. *Adminstrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan:Teori Konsep dan Isu*, Bandung: Alfabet
- Bradley Setiyadi1, Viona Rosalina. 2021. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal vol 2 no 1
- Brahmasari.IdaAyudanAgusSuprayetno. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Surabaya. Vol.10.No.2.
- Buana Chandro Sihotang, Elfrianto, Salim Aktar. 2022. *pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 24 Medan*. Jurnal guru Kita vol 6 (4)
- Cenzo,DavidA.De.&StephenP.Robbin. 2019. *Human Resource Manajement*,
- Eni Agustina Br. Singarimbun, Saiful Bahri, Salim Aktar 2022. *Kinerja Kepala Sekolah Dalam Implementasi Program Manajemen Berbasis Sekolah (studi kasus di SMP Negeri 14 Binjai)* Jurnal guru kita 6 (2)
- Farida Hannum, Elfrianto. 2022). *The Effect Of Time Token Learning Model On Students' Interest In Learning Mathematics*. Jurnal EduMatika: Jurnal MIPA vol 2 (3)

- Frank Endang Sari, Indra Prasetya, Elfrianto. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)*. Jurnal Pendidikan Rokania 6 (3)
- Hasan, Baharun. 2016. *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan competitive Advantage pada Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal ilmu tarbiyah “at-tajdid”, vol. 5 no. 2
- Immanuel Tarigan, Amini Amini, Faisal Rahman Dongoran. 2023. *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru SMK Negeri 1 Pancur Batu*. Journal on Education vol 5 (4)
- Jaman m'mur Asmuni, (2012). *Tips menjadi kepala sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva press,
- Khaeruddin, et. Al. (2018). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Konsep dan Implementasinya di Madrasah*, Semarang: Madrasah Development Center Jawa Tengah dan Pilar Media
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Indra Prasetya, Hotnida Sirait, Amini . 2023. *Efektivitas Manajemen Sekolah Dalam Mengimplementasikan Diversifikasi Kurikulum (Studi Kasus Di SMP Negeri 2 Kota Sibolga)*. Jurnal MPDT, vol 4 (2)
- Purwanto. 2017. *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, Stephen., Coulter, Mary., Cenzo, D.D. 2019. *Fundamentals of Management*. New York: Pearson.
- Rosyada, Dede. 2016. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: PT. Kencana.
- S Danim. 2019. *Pengembangan profesi guru*. Prenada Media
- Sagala, Syaiful. (2014). *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sulistyorini. 2018. *Belajar & Pembelajaran. Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Suyani. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur*. Thesis. Iaian Metro

Suyono. 2014. *Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru: Studi kasus di MTs Negeri Tumpang Kabupaten Malang*. Masters thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Uno, hamza, B. 2018. *Motivasi perilaku organisasi*. Jakarta: Kencana

Wahjosumidjo.2011. *Kepemimpinan kepalasekolah*. Jakarta: PT Rajagrafindo persada,.

Lampiran 1

Hasil wawancara dengan kepala sekolah

Kode : 01 / wwncr/kepsek
Tanggal : 12 November 2022
Tempat : rukep
Pnlt : Maulia

Peneliti : Apakah Ibu selaku kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif kepada para guru?

Kepsek : Ya, ide tidak harus datang dari saya, tetapi saya selalu terbuka menerima aspirasi atau ide-ide dari bawahan saya untuk kemajuan sekolah ini. Seandainya ada ide-ide baru dari para guru saya senang menerimanya dan saya bukannya dalam forum rapat agar didiskusikan sebagaimana baiknya untuk ditindak lanjuti sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Peneliti : Bagaimana cara Ibu untuk menggali ide-ide kreatif dan inovatif tersebut?

Kepsek : Untuk menggali ide-ide inovatif dan kreatif banyak cara diantaranya terus menambah ilmu dengan cara gemar membaca sehingga menambah wawasan untuk berkreasi dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kebutuhan para siswa.. agar dapat menghasilkan suatu ide yang dapat menambah inovasi pembelajaran sehingga kinerja guru nampak dengan jelas, serta dibutuhkan saran dan kritik dari para guru, karena itu merupakan pengembangan ide yang dimiliki oleh para guru, Untuk itu saya selaku pimpinan selalu menanggapi positif atas saran dan kritikan tersebut

Peneliti : Apakah semua masalah yang dihadapi guru melibatkan Ibu sebagai kepala sekolah?

Kepsek : Tidak semua masalah guru saya ikut terlibat terkadang kalau masalahnya tidak terlalu berat mereka dapat menyelesaikannya sendiri dengan begitu para guru dapat mencari cara baru dalam memecahkan suatu masalah.

Kode : 02 / wwncr/kepsek
Tanggal : 11 Desember 2022
Tempat : rukep
Pnlt : Maulia

- Peneliti : Apakah Ibu terbuka dalam dalam menghadapi masalahbawahan baik pribadi maupun organisasi?
- kepsek : Saya selalu bersedia menerima keluhan-keluhan bawahanmasalah pribadi yang dihadapi guru-guru.
- Peneliti : Apakah keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para gurudapat Ibu permudah walaupun itu melalui komunikasijarak jauh?
- kepsek : Saya tidak mempersulit komunikasi mau lewat mana sajakeluhan-keluhan maupun masalah itu disampaikan sayaterima dengan hati terbuka.
- Peneliti : Mengapa Ibu terlalu terbuka sementara itu menyangkutmasalah pribadi para guru itu sendiri?
- kepsek : Karena saya merasa guru-guru itu adalah bagian keluargasaya dalam organisasi yang harus saya bantu.
- Peneliti : Apakah Ibu mendukung program pemerintah dalam halmencegah dan memberantas penyakit menular seperticovid ini dengan cara vaksinasi ?
- kepsek : Kalau pemerintah mencanangkan program vaksinasidisekolah ini ya saya sangat setuju dan mendukungkarena program ini kan bertujuan untuk mencegah danmemberantas penyakit menular , kalau program iniberhasil kan kita sangat senang, artinya sekolah mudahmudahdapat dibuka kembali untuk tatap muka, karenasemua baik guru dan siswa juga sangat merindukansuasana tersebut”.

Kode : 03/ wwncr/kepsek
Tanggal : 16 Januari2023
Tempat : rukep
Pnlt : Maulia

- Peneliti : Sebagai pemimpin apakah ibu memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada pada disekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujun yang ingin dicapai?
- kepsek : Kepemimpinan seperti ini sudah saya terapkan sebagaimana mestinya yaitu kepemimpinan yang terbuka dan transparan karna dengan kepemimpinan ini kerja sama atasan dengan bawahan bisa berjalan dengan baik dan tetap harmonis apa lagi setiap pemimpin harus mempunyai sifat kepemimpinan yang harus terbuka agar bawahan bisa mengutarakan pendapatnya masing-masing.
- Peneliti : Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan yang telah ibu terapkan berjalan dengan terstruktur dan berjalan dengan baik ?
- kepsek : Saya sebagai kepala sekolah mengadakan konsultasi dengan para

bawahannya mengenai tindakan-tindakan keputusan-keputusan diusulkan atau dikehendaki, serta memberi dorongan dan motivasi untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan.

Peneliti : Apakah Ibu menyadari bahwa Pola kepemimpinan yang ibu jalankan mengarah kepada sebuah pola kepemimpinan tertentu. Contohnya Pola kepemimpinan transformasional?

Kepsek : Untuk hal itu sepertinya saya menyadarinya dan tidak ingin terfokus untuk tahu karena bagi saya yang terpenting adalah kemajuan sekolah dan tujuan sekolah tercapai dengan baik.

Kode : 04/ wwnr/kepsek
Tanggal : 16 Januari2023
Tempat : rukep
Pnlt : Maulia

Peneliti : Dalam memotivasi para guru apakah Ibu sudah mengutamakan kedisiplinan?

kepsek : Ya, sampai saat ini saya selalu mengutamakan kedisiplinan dengan datang tepat waktu ke sekolah. seandainya pun telat, saya konfirmasi ke staf tata usaha atau guru yang lain. Dengan konsisten saya datang tepat waktu diharapkan dapat memotivasi guru-guru untuk dapat disiplin tepat waktu.

Peneliti : Selain menerapkan kedisiplinan apakah ada perilaku yang dapat memotivasi para guru?

kepsek : Ada... yaitu masalah kerapian untuk berpakaian seragam yang sudah menjadi ketentuan peraturan-peraturan sekolah.

Peneliti : Bagaimana cara Ibu sebelum memotivasi para guru agar para guru menjalankan tugas secara optimal?

kepsek : Sebelum saya memotivasi para guru saya terlebih dahulu memotivasi diri sendiri dan memberikan arahan yang bermanfaat bagi para guru dalam menjalankan tugas secara optimal.

Peneliti : Apakah Ibu memperhatikan jenjang karir para guru?

kepsek : Ya, saya selalu memberikan kesempatan dan mendukung bagi para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi guru, yang penting kegiatan itu positif untuk peningkatan kinerja guru

Kode : 05/ wwncr/kepsek
Tanggal : 22 Februari 2023
Tempat : rukep
Pnlt : Maulia

Peneliti : Apakah dalam penyusunan program kegiatan sekolah ibu selalu melibatkan warga sekolah mengambil keputusan?

Kepsek : ya saya selalu melibatkan wakil kepala sekolah dan guru dalam kaitannya penyusunan program kegiatan sekolah saya selalu melibatkan warga sekolah baik itu wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana, kepala staf tata usaha, dan para guru. Semua yang ikut terlibat diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat seputar program kegiatan sekolah.

Peneliti : Apakah ibu dalam bertindak selalu mengutamakan kepentingan organisasi sebagai bentuk sikap demokratis ibu?

Kepsek : Dalam bertindak saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, hal ini saya membebaskan guru untuk menyampaikan pendapat dan bersikap demokratis sehingga untuk urusan kepentingan pribadi saya saya sampingkan dulu.

Peneliti : Apakah ibu sebagai kepala sekolah dalam menjalankan tugas sudah menunjukkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat pada para bawahan?

Kepsek : Ya, ini kan salah satu sikap menghargai dan sikap toleransi yang ada di kepemimpinan demokratis. dalam menjalankan tugas saya harus dapat memberikan contoh perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dari para bawahan.

Peneliti : Bagaimana cara ibu menumbuhkan rasa percaya dari para bawahan?

Kepsek : Saya selalu bilang pada bawahan saya, bahwa saya tidak akan ragu-ragu untuk memberikan tugas tambahan kepada ibu-ibu yang kinerjanya bagus, yang mana tugas tambahan itu kan ada honorariumnya jadi dapat menambah penghasilan mereka.

Lampiran 2

Hasi wawancara dengan wakil kepala sekolah

- Peneliti : Apakah kepala sekolah memberikan pendelegasian kepada ibu ?
 Wakasek : ya selalu memberikan jika beliau tidak disekolah
 Peneliti : pendelegasian seperti apa bu ?
 Wakasek : yang untuk urusan sekolah itu sudah ada di joblist masing masing jika kepala sekolah tidka berada tanpa di berikan pendelegasian langsung saya ambil alih. Kecuali tugas diluar sekolah itu wajibada surat keputusan yangmewakili saya
 Penelitian : apakah kepala sekolah memberikan kebebasan dalam berkreasi?
 Wakasek : kepala sekolah juga memiliki sifat demokratis yang merangkul guru untuk bebas berpendapat
 Peneliti : apakah kepala sekolah menyediakan waktu untuk berkomunikasi ?
 Wakasek : kita memiliki tempat dan wadah untuk menyampaikan pendapat
 Peneliti : Kepemimpinan apa yang menjadi gaya kepala sekolah dalam memimpin yang bisa di jadikan acuan di SD Negeri 2 Lagan ini?
 Wakasek : Jika saya perhatikan dan amati dari keadaan sehari – hari kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan dominan demokrasi dan tranformasional.
 Peneliti : apa ciri yang khas dari kepemimpinan kepala sekolah tersebut?
 Wakasek : tidak mengambil keputusan secara sepihak dan selalu melibatkan guru untuk mempertimbangkannya selain itu beliau menjadi contoh yang baik bagi para staff nya.

Lampiran 3

Hasil wawancara dengan Guru

Kode : 01 / wwncr/GR
Tanggal : 16 November 2022
Tempat : Rugu
Pnlt : Maulia

- Peneliti : Apa gaya kepemimpinan yang dipakai kepala sekolah SD Negeri 2 Lagan menurut anda?
- Guru 1 : Menurut saya gaya kepemimpinan yang pakai beliau adalah demokrasi. Karena dia tidak bisa bersikap otoriter. Bahkan ketika ada guru yang berbuat salahpun dia tidak bisa langsung marahi. Itu sama halnya membunuh karakter di depan semua orang. Caranya dia panggil yang bersangkutan tanpa diketahui orang lain
- Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif kepada para guru?
- Guru 1 : Ya... kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru dan menerima ide-ide dari setiap guru untuk kemajuan sekolah.
- Peneliti : Apakah kepala sekolah dalam menerima ide-ide baru mendiskusikannya dalam rapat untuk di tindak lanjutin?
- Guru 1 : Ya... kepala sekolah dalam menerima ide-ide baru selalu mendiskusikannya dalam rapat untuk di tindaklanjuti. Dalam diskusi atau rapat kepala sekolah selalu membuka forum untuk guru memberikan saran atau kritikan, karena menurut beliau kritikan dan saran dari kami merupakan salah satu bentuk pengembangan ide.
- Guru 2 : Kepala sekolah bersama kami tim managerial selalu membuka forum diskusi untuk penyampaian ide-ide dari para guru dan apabila ide-ide itu diterima maka akan ditindak lanjuti untuk kemajuan sekolah dan apabila belum cocok maka akan sama-sama dirapatkan kembalisampai ide-ide tersebut menemukan tujuan yang tepat.
- Peneliti : Apakah semua masalah yang dihadapi para gurumelibatkan kepala sekolah dalam pemecahannya?
- Guru 2 : Kepala sekolah dapat membantu memecahkan masalah dengan menemukan solusi. Tetapi tidak selamanya masalah yang kami hadapi harus kami selesaikan kepada kepala sekolah, terkadang kepala sekolah memberikan kesempatan kepada kami terlebih dahulu untuk mencari solusinya, kalau kami sudah tidak mampu lagi menyelesaikan masalah, baru kepala sekolah turun tangan ikut menyelesaikannya sampai tuntas.

Kode : 02 / wwncr/Gr
Tanggal : 18 Desember 2022
Tempat : Rugu
Pnlt : Maulia

Peneliti : Apakah kepala sekolah terbuka dalam menghadapi masalah bawahan?
 Guru : Ya, kepala sekolah sangat berperan sebagai pendengar yang baik, beliau selalu mendengarkan keluhan-keluhan yang dihadapi kami guru-guru dan menindak lanjuti.

Peneliti : apakah kepemimpinan transformasional bisa dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas di sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan ?

Guru : Penerapan kepemimpinan kepala sekolah salah satunya yaitu kepala sekolah di SD Negeri 2 Gunung Lagan sangat terbuka kepada bawahannya jadi jika sekolah mengadakan sebuah kegiatan pasti kepala sekolah menerima pendapat-pendapat dan dorongan dari guru ataupun pegawai lainnya. Beliau juga memberikan kami motivasi serta menjadi contoh suri tauladan yang baik dalam pengelolaan kegiatan apapun.

Peneliti : apakah kepala sekolah mempunyai sifat terbuka adalah salah satu pemimpin yang bertanggung jawab kepada bawahannya.?

Guru : Kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 2 Gunung Lagan memang cukup bagus karena seiring berjalannya waktu peningkatan siswa lebih meningkat apa lagi kepala sekolah ikut andil dalam setiap program yang dilaksanakan oleh sekolah tapi terkadang kepala sekolah belum terlalu tegas dalam menangani guru ataupun pegawai lainnya

Peneliti : bagaimana kepemimpinan kepala sekolah saat ni ?

Guru : Kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 2 Gunung Lagan sudah berjalan dengan baik saya mengatakan hal demikian karna seiring dengan berjalannya waktu peningkatan guru di di SD Negeri 2 Gunung Lagan lebih meningkat

Kode : 03/ wwncr/Gr
Tanggal : 16 Januari 2023
Tempat : Rugu
Pnlt : Maulia

Peneliti : Apakah dalam memotivasi para guru kepala sekolah sudah mengutamakan kedisiplinan?

Guru 1 : Ya...kepala sekolah selalu datang tepat waktu hanya saja kalau ada keterlambatan beliau mengkonfirmasi dengan staf tata uaha atau guru lainnya.

Guru 2 : Kepala sekolah sangat konsisten dalam kedisiplinan terutama masalah kehadiran, beliau selalu hadir sebelum berbunyi ,

- kaluapun beliau terlambat beliau selalu konfirmasi dengan saya karena tugas saya selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum adalah melaporkan persentase ketidakhadiran para guru dalam PBM.
- Peneliti : Selain menerapkan kedisiplinan apakah ada perilaku kepala sekolah yang dapat memotivasi para guru?
- Guru 1 : Ya, kepala sekolah sampai sejauh ini selalu memberikan contoh yang baik dengan datang tepat waktu, sehingga kalau ada guru yang terlambat atau tidak menjaga kerapian beliau akan menegur dan memanggilnya. Tindak lanjutnya hanya sebatas teguran dan pemanggilan saja tidak ada sanksi yang berat yang diberikan. Tapi dengan begitu kami bawahannya merasa diperhatikan.
- Guru 2 : Kepala sekolah orangnya sangat disiplin, setiap pagi beliau sempatkan berdiri di depan gerbang bersama kamisatpam untuk memantau warga sekolah walaupun hanya sebentar, karena beliau selalu keliling sekitar sekolah sebelum bel berbunyi.
- Guru 1 : Beliau selalu mengingatkan saya selaku kasubag tata usaha untuk tidak lupa membunyikan bel pada pukul 07.00 Wib setiap hari senin dan pukul 07.25 pada hari selasa s/d hari sabtu.
- Peneliti : Apakah kepala sekolah memperhatikan jenjang karir bawahannya? Dalam bentuk apa!
- Guru 1 : Ya, kepala sekolah selalu memberikan kesempatan dan mendukung bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi guru dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang penting kegiatan itu positif untuk meningkatkan kinerja guru.

Kode : 04 / wwnkr/GR
Tanggal : 22 Februari 2023
Tempat : rugu
Pnlt : Maulia

- Peneliti : Apakah dalam penyusunan program kegiatan sekolah kepala sekolah selalu melibatkan warga sekolah?
- Guru 1 : Ya, kepala sekolah sejauh ini dalam kaitannya menyusun program sekolah selalu melibatkan warga sekolah dengan cara musyawarah, sehingga warga sekolah merasa diperlukan keberadaannya saat pengambilan keputusan atau menyusun suatu program kegiatan sekolah.
- Guru 2 : Kepala sekolah dalam menyusun program kegiatan sekolah selalu mengkoordinasikan terlebih dahulu pada kami tim managerial di Sekolah SD Negeri 2 Gunung Lagan dalam rapat-rapat koordinasi yang menyangkut kegiatan sekolah dapat selaras dan sejalan dengan baik
- Peneliti : Apakah kepala sekolah dalam bertindak selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi?
- Guru 1 : Ya, kepala sekolah dalam bertindak saya selalu mengutamakan

kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadinya selalu mengutamakan datang ke sekolah dulu walaupun sebentar, baru beliau permissi untuk urusan kepentingan pribadinya. Beliau tidak suka kalau ada guru yang permissi untuk tidak datang ke sekolah karena ada urusan pribadi. Sebagai contoh ada guru permissi tidak hadir ke sekolah karena mau menghadiri pesta saudara, hal yang seperti itu yang beliau tidak suka, kepala sekolah menganjurkan kalau ada hal seperti itu seharusnya kami itu ke sekolah dulu baru permissi untuk urusan pribadinya

- Guru 1 : Memang benar kepala sekolah paling tidak suka kalau ada bawahannya permissi dengan mengutamakan urusan pribadi daripada urusan sekolah, sebagai contoh saya sendiri pernah mau permissi untuk menghadiri pesta family, benar-benar tidak diberi izin, pinomat datang dulu ke sekolah memberikan tugas yang akan disampaikan pada siswa baru boleh permissi
- Peneliti : Apakah kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sudah menunjukkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat pada para bawahannya?
- Guru 2 : Ya, dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah sudah menunjukkan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat kepada bawahannya. Dalam kesehariannya kepala sekolah selalu mengingatkan pada para guru untuk selalu bekerja sama dalam memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa-siswanya lulus 100% dan yang peminatnya tiap tahun sangat banyak.

Lampiran





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. Keterangan Perorangan

1. Nama Lengkap : **SADRI POHAN**
2. Tempat Lahir/Tgl. Lahir : Perangusan, 07 Mei 1992
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Pekerjaan : Aparatur Sipil Negara
5. Agama : Islam
6. Status Perkawinan : Kawin
7. Alamat : Desa Perangusan, Kec. Gunung Meriah, Kab. Aceh Singkil
8. Hp/ telepon : 0813 6281 7134
9. E-mail : sadripohan204@gmail.com

II. Riwayat Pendidikan

- | | | | |
|---------|--------------------------------------|-------------|--------|
| 1. SD | : SDN 3 Rimo | Tamat tahun | : 2005 |
| 2. SLTP | : SLTP Negeri 1 Gunung Meriah | Tamat tahun | : 2008 |
| 3. SLTA | : SMA Negeri 1 Gunung Meriah | Tamat tahun | : 2011 |
| 4. S1 | : STAI Syekh Abdur Rauf Aceh Singkil | Tamat tahun | : 2016 |

III. Pendidikan Dan Latihan Yang Pernah Diikuti

1. 2015 : Instruktur Kabupaten
2. 2016 : Penilaian K13
3. 2017 : Penyegaran Instruktur Kabupaten
4. 2018 : Pengolahan Nilai K13
5. 2019 : Pelatihan OSN
6. 2020 : Pelatihan Kinerja Guru
7. 2021 : Instruktur Provinsi PAI
8. 2022 : Pelatihan SKP

9. 2023 : Pelatihan PKB PAI
10. 2024 : Pembekalan PRA PPG

IV. Riwayat Pekerjaan

1. 2012 - 2014 : Guru SDS Muhammadiyah Gunung Lagan
2. 2015 - 2018 : Guru SD Negeri 2 Rimo
3. 2019 - 2023 : Guru UPTD SPF SD Negeri 2 Gunung Lagan
4. 2024 - ... : Plt.Kepala Sekolah UPTD SPF SD Negeri 2 Gunung Lagan

V. Tanda Jasa/Penghargaan

1. 2020 : Tanda penghargaan Guru Berprestasi Oleh PGRI Kabupaten

VI. Organisasi Yang Pernah / Sedang Diikuti

1. 2012 - 2014 : Wakil Ketua LDK
2. 2015 - 2016 : Anggota KAMMI
3. 2017 - 2020 : Anggota AGPAII Kabupaten
4. 2021 - 2024 : Ketua AGPAII Kabupaten

VII. Identitas Orang Tua

1. Nama Ayah : Sabirin Pohan
2. Nama ibu : Khafsah (Almh)
3. Alamat : Desa Sianjo-anjo, Kecamatan Gunung Meriah, Kabupaten Aceh Singkil

VIII. Identitas Keluarga

1. Nama Istri : Nur Badri Yanti
 - a. Tempat/tanggal lahir : Gunung Lagan, 22 Januari 1996
 - b. Pendidikan terakhir : S-1 PAI
 - c. Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga
 - d. Alamat : Desa Perangusan, Kecamatan Gunung Meriah, Kabupaten Aceh Singkil
2. Nama Anak : Zia Nafiza Qadriya Pohan
 - a. Tempat/tanggal lahir : Gunung Lagan, 29 September 2017
 - b. Pendidikan terakhir : Pelajar
 - c. Pekerjaan : Pelajar

d. Alamat : Desa Perangusan, Kecamatan Gunung Meriah, Kabupaten Aceh Singkil

Aceh Singkil, Februari 2024

Yang membuat

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sadri Pohan', with a large circular flourish on the left side.

SADRI POHAN