

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PROFESIONALISME GURU DI SMA  
NEGERI 1 SIMPANG KANAN  
ACEH SINGKIL**

**TESIS**

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

Oleh

**SEPTI HANDAYANI**  
**NPM. 2120060186**



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

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Nama : Septi Handayani  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060186  
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil

Pengesahan Tesis  
Medan, 30 Maret 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd**

**Dr. Astri Novia Siregar, SE.i., M.Pd**

Direktur,

Ketua Program Studi



**Prof. Dr. Irena Eddy, S.H, M.Hum,**



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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGESAHAN**

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PROFESIONALISME GURU Di SMA NEGERI 1  
SIMPANG KANAN ACEH SINGKIL**

**SEPTI HANDAYANI**

**NPM: 2120060186**

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 Jum'at, Tanggal 30 Maret 2024

Komisi Penguji

1. Dr. Muhammad Isman, M.Hum  
Ketua

1. ....

2. Dr. Lilik Hidayat, M.Pd  
Sekretaris

2. ....

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

3. ....

**UMSU**  
unggul | Cerdas | Terpercaya

**SURAT PERNYATAAN  
MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PROFESIONALISME GURU DI SMA NEGERI 1 SIMPANG  
KANAN 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, 30 Maret 2024  
Penulis



**Septi Handavani**  
**NPM. 2120060186**

**Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja  
Profesionalisme Guru SMA di Negeri 1 Simpang Kanan  
Aceh Singkil**

**Septi Handayani**

**Abstrak**

Tujuan penelitian untuk mengetahui manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan. Jenis penelitian adalah kualitatif deskriptif dilaksanakan di SMA Negeri 1 Simpang Kanan. Penggunaan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru dengan merencanakan secara matang dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan serta perlu pengelolaan tenaga pendidik yang meliputi Pengelolaan Grup MGMP, Penggunaan Metode Pembelajaran, Penggunaan Media dan Sumber Belajar. Pengorganisasian Kepala Sekolah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil dengan menyusun kegiatan Tahapan pembagian tugas, pembagian tugas, Rapat Yang terjadwal dan Susunan Rangkaian Kerja Guru. Pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan melakukan Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pembentukan MGMP oleh kepala sekolah masing masing guru mata pelajaran, dengan adanya kegiatan tersebut membantu guru untuk membentuk skill dan kemampuan mengajar guru, kedua penggunaan metode pembelajaran dan ketiga penggunaan media dan sumber pembelajaran guna untuk membantu siswa lebih memahami kegiatan proses pembelajaran yang berkaitan dengan kurikulum guru, didalamnya silabus, RPP dan penilaian. Pengawasan terhadap guru, hal ini kepala sekolah menggunakan tiga teknik pengawasan yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, kunjungan antar kelas, akan tetapi teknik kunjungan antar kelas ini kepala sekolah hanya memberikan arahan dan bimbingan, karena guru sendiri yang langsung mengadakan kunjungan antar kelas . dengan menggunakan tiga teknik ini kepala sekolah dapat mengetahui masalah yang terjadi pada guru dan mengetahui bagaimana perkembangan guru dalam menjalankannya

**Keyword: Manajemen Kepala Sekolah, Kinerja Profesionalisme Guru**

# **School Principal Management in Improving Professional Competence of Teachers at SMA Negeri 1 Simpang Kanan, Aceh Singkil**

**Septi Handayani**

## **Abstract**

The aim is to find out the principal's management in developing the quality of the case study school at SMA Negeri 1 Simpang Kanan). This research was carried out at SMA Negeri 1 Simpang Kanan. using descriptive qualitative case study methods. Use of observation, interview and documentation data collection techniques. The result show that The principal's planning in increasing teacher professionalism competence is by planning carefully and taking into account various related aspects and the need for managing teaching staff which includes MGMP Group Management, Use of Learning Methods, Use of Media and Learning Resources. Organizing school principals in increasing the professionalism of teachers at SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil by arranging activities for stages of task distribution, division of tasks, scheduled meetings and arrangement of teacher work series. Implementation of school principals in increasing teacher professionalism by organizing and involving teachers in the formation of MGMP by school principals and subject teachers, with this activity helping teachers to form teachers' teaching skills and abilities, secondly the use of learning methods and thirdly the use of media and learning resources in order to help students better understand the learning process activities related to the teacher's curriculum, including the syllabus, lesson plans and assessments. Supervision of teachers, in this case the principal uses three supervision techniques, namely class visits, class observations, inter-class visits, however, in this inter-class visit technique the principal only provides direction and guidance, because the teacher himself directly conducts inter-class visits. . By using these three techniques, the principal can find out the problems that occur with the teacher and find out how the teacher is developing in implementing them

**Keyword; Principal Management In Improving The Professional Competence Of Teachers**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan 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 tercintayang 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 bernamaKania Assyifa Putri, Muhammad Rafa Alfath dan kedua orang Tua saya Alm.Suharman, Almh.Asiah.

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. **Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, 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. **Dr. Astri Novia Siregar, 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 Universitas 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, 30 Maret 2024

Septi Handayani

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	8
1.3 Rumusan Masalah Penelitian .....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Kerangka Teoritis.....	12
2.1.1 Kinerja Profesionalisme Guru .....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi kinerja .....	15
2.1.1.3 Pengertian Profesionalisme Guru .....	17
2.1.2 Manajemen Kepala sekolah .....	20
2.1.2.1 Pengertian Manajemen .....	20
2.1.2.2 Pengertian Kepala Sekolah .....	22
2.1.3.3 Tujuan Pendidikan Karakter .....	24
2.1.4.4 Fungsi Kepala Sekolah .....	25
2.1.5.5 Tugas dan Peran Kepala Sekolah.....	25
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan .....	28
2.3 Kerangka Konsep .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	33
3.2 Subjek dan Objek Penelitian .....	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
3.4. Sumber Data Penelitian.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.6 Teknik Analisa Data.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>40</b>
4.1 Deskripsi penelitian .....	40
4.1.1 Sejarah SMA Negeri 1 Simpang Kanan .....	40
4.2 Temuan Penelitian .....	42

4.2.1	Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru MA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil .....	42
4.2.2	Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil. ....	48
4.2.3	Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil .....	53
4.2.4	Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.....	60
4.2.5	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.....	70
4.2.6	Kendala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.....	82
4.3	Pembahasan .....	84
4.3.1	Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru MA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil .....	85
4.3.2	Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.....	87
4.3.3	Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil .....	89
4.3.4	Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.....	91
4.3.5	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.....	93
4.3.6	Kendala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.....	96
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>98</b>
5.1	Kesimpulan .....	98
5.2	Implikasi .....	99
5.3	Saran.....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>101</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Kisi – Kisi Pertanyaan.....	36
Tabel 4.1	Sarana Prasarana .....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Komponen- Komponen Analisis Data Model Interaktif .....	38
Gambar 4.1 Struktur Organaisasi .....	41

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Secara umum Kepala sekolah memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal yaitu; Mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategi sekolah kepada keseluruhan guru dan staf; Mampu mengkoordinasikan guru dan staf dalam merealisasikan keseluruhan rencana untuk mengapai visi, mengembangkan misi, menggapai tujuan dan sasaran sekolah; Mampu berkomunikasi, memberikan pengarahan penugasan, dan memotivasi guru dan staf agar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan; Mampu membangun kerja sama tim antAr guru, antar staf, dan antara guru dengan staf dalam memajukan sekolah; Mampu melengkapi guru dan staf dengan keterampilan-keterampilan profesional agar mereka mampu melihat sendiri apa yang perlu dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing; Mampu melengkapi staf dengan keterampilan-keterampilan agar mereka mampu melihat sendiri apa yang perlu diperbaharui untuk kemajuan sekolah; Mampu memimpin rapat yang aspiratif dan persuasif dengan guru-guru, staf, orang tua peserta didik dan komite sekolah; Mampu melakukan pengambilan keputusan dengan penuh pertimbangan menggunakan strategi yang tepat.

Dengan adanya kerja sama dan komunikasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang dapat meningkatkan profesional guru melalui usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan

profesional guru dimulai dari menentukan program secara bersama-sama, mendelegasi tugas sesuai kemampuan guru, dan membantu mengatasi kesulitan yang dialami guru. Kerja sama kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang akan dapat meningkatkan profesionalisme guru juga dilakukan dengan membantu guru yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kepala sekolah memberikan saran-saran kepada guru yang mengalami kesulitan.

Kepala sekolah selaku salah satu unsur dari pendidikan yaitu sebagai seorang figur pemimpin memiliki peranan yang penting dalam terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Sebagaimana Danim dan Suparno dalam Ismuha, (2016) mengemukakan bahwa: Kepala sekolah bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku disekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kepala sekolah dan kemampuannya dibidang manajemen sekolah.

Anwar, (2018) Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin menunjukkan kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya mengerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat atau berbuat sesuatu guna melaksanakan program-program pendidikan sekolah. Tantangan bagi seorang manajer pendidikan, yaitu kepala sekolah, pimpinan pesantren, rektor, atau direktur adalah bagaimana menjadi pendorong atau pelopor perubahan lembaga pendidikan yang dipimpin. Sekolah hanya akan maju bila dipimpin oleh kepala sekolah yang visioner, memiliki keterampilan

manajemen, serta integritas kepribadian dalam penyelenggaraan proses pendidikan.

Kepala sekolah menjalankan kepemimpinan karena disekolah ada sejumlah personel yang berinteraksi dengan kepala sekolah, diantaranya guru-guru dalam menjalankan tugas-tugas sekolah. Disini tampak peranan kepala sekolah bukan hanya seorang pemimpin yang mengumpulkan aneka ragam potensi penata usaha, guru, siswa, melainkan konseptor manajemen. Kepala sekolah dengan manajemen kepala sekolah yang mereka miliki, mampu memberikan pengarahan dan contoh terhadap bawahannya dari berbagai bentuk kegiatan sekolah. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer yang efektif. Indikator kepala sekolah yang efektif adalah ia harus mampu mengatur semua potensi sekolah agar dapat berfungsi secara optimal.

Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu menjalankan fungsi-fungsi manajerial dengan baik yang meliputi planning, organizing, actuating, controlling. Hal diatas dikuatkan oleh Nurussalami (2015) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa kepala sekolah melakukan program kerja dalam bentuk pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui peningkatan kinerjanya. Guru sebagai sumber daya pendidikan memiliki peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Kinerja guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten (berkemampuan).

Kompeten yang dimaksud adalah kemampuan guru secara profesional untuk mengaplikasikan ilmunya sesuai dengan bidangnya. Profesionalisme menurut Kunandar (2020:99) adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Diharapkan dengan adanya pendidikan dengan kapasitas guru yang mampu mengjara deham baik maka akan menghasilkan mutu lulusan yang baik.

Salim Aktar. 2021. Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksudkan untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan output yang berilmu, berakhlak mulia dan memiliki keterampilan. Untuk itu dalam kegiatan pembelajaran, seorang dosen dituntut menguasai berbagai kemampuan mulai dari merancang, melaksanakan sampai mengevaluasi kegiatan belajar mengajar

Guru yang memiliki profesional dalam kinerja maka akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan. Ia akan berusaha sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu. Dengan adanya perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi para guru untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan tugas sehingga menumbuhkan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas dan bertanggung jawab demi kemajuan organisasi.

Di dalam suatu organisasi, kinerja profesional memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan

sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Fattah, dalam dewi Ttiara anggis (2015) Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja. Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa.

Hakikat guru profesional adalah guru yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswanya dengan kemampuan khusus yang dimilikinya, sehingga siswa dapat menerima dan memahami penyampaian materi yang diberikan. Elfrianto (2020) Keberhasilan pencapaian kinerja suatu mata pelajaran oleh guru bergantung kepada beberapa aspek. Salah satu aspek yang sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja adalah cara guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis edukatif dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus memiliki karakter yang dapat diandalkan sehingga dapat menjadi panutan bagi siswa, keluarga, dan masyarakat. Pembinaan karakter profesional guru mendorong pengembangan potensi guru secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan pengajaran masing-masing guru.

Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. (2021) Guru merupakan tenaga profesional. yang mentransfer ilmu tetapi sekaligus menjadi pembimbing yang mengarahkan siswa dalam belajar dan mengantarkan peserta didiknya agar menjadi individu yang cerdas dan berkembang. Guru adalah pihak yang paling banyak bertemu dan berkomunikasi langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, Kepala Sekolah sangat perlu melaksanakan pembinaan kepada seluruh tenaga pendidik atau guru di sekolah yang dipimpinnya, dikarenakan faktor human (guru) adalah salah satu faktor yang menentukan aktifitas dan pergerakan sekolah sebagai wadah pendidikan

Sebagaimana yang dikatakan oleh Ali Muhson (2018:90) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa guru yang profesional adalah guru yang benar-benar ahli dalam bidangnya dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sekaligus memiliki kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sifat profesional disini ialah seperti dapat yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Jika profesionalisme guru dipahami dan dihayati secara sungguh-sungguh, maka tugas dan fungsi guru akan berjalan sebagai mana mestinya.

Penelitian Sayifullah (2015) Dalam berbagai pengamatan masih banyak guru yang belum sungguh menguasai bahan pengajaran yang menjadi bidangnya. Ada banyak alasan mengapa masih ada guru yang kurang kompeten. Pertama, waktu belajar atau kuliah belum sungguh menguasai bahan. Memang mereka lulus tetapi bukan lulus yang baik, beberapa mereka hanya asal lulus dan

itupun belum waktu lama. Kedua, beberapa guru mengajar bukan yang bidangnya. Untuk melahirkan guru yang profesional sangat diperlukan adanya pembinaan dan pengembangan yang kontinyu oleh kepala sekolah dan perlu memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan, sebagaimana hambatan yang lalui oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru itu dari penggunaan IT yang masih kurang yang disebabkan kurangnya sarana prasarana IT itu sendiri.

Berdasarkan observasi pada tanggal 10 Januari 2023, peneliti menemukan bahwa di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil terdapat kepala sekolah yang cenderung menunjukkan kinerja yang kurang baik terhadap pengembangan profesional guru. Hal ini bisa dilihat dari fenomena diantaranya Minimnya motivasi yang diberikan Kepala sekolah terhadap guru sehingga banyak guru tidak meningkat profesionalismenya. Kurangnya motivasi ini bukan disebabkan dari eksternal saja dimana jarak tempuh yang jauh dari sekolah ke rumah pribadi. selain itu yang mempengaruhi motivasi guru dapat dilihat dari adanya ketidakpastian pencairan pembayaran uang kelas, pengisian rapot dan jika mengadakan kegiatan yang jelas adanya penambahan pemasukan selain gaji.

Peneliti melihat Kepala sekolah dalam mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategi sekolah kepada keseluruhan guru masih rendah. Kegiatan rapat secara rutin yang harusnya melibatkan banyak jabatan yakni wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah kesiswaan, wakil kepala sekolah sarana prasarana sudah baik naik untuk guru jarang diajak terlibat dikarenakan pemahaman guru dalam memberikan masukan dan kegiatan hanya dipandang sebelah mata oleh kepala sekolah. Seharusnya kegiatan ini di

libatkan oleh kepala sekolah karena kemampuan guru menilai lapangan itu sangat baik.

Sementara di sisi lain Kepala sekolah dalam melakukan pengorganisasian sekolah masih ditemukannya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tanggung jawab yang diberikan. Kepala sekolah menemukan tidak selarasnya pemahaman antar guru dengan kepala sekolah mengenai struktur organisasi dengan yang seharusnya di pahami oleh jabatan. Demi menjaga penundaan kerjaan dan hilangnya tanggung jawab sesama masyarakat sekolah. Selain itu Juga terdapat beberapa guru yang kurang kompeten. Adanya ketika sesuai jam mata pelajaran dengan latar belakang pendidikan masih di temukan. Hal ini lah yang membuat permasalahan dalam peningkatan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil tidak sesuai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dijadikan bahwa yang menjadi fokus masalah Sebagai berikut: perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru, pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru. dan pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari penjabaran latar belakang masalah diatas maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil ?
- 1.3.2 Bagaimana pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil ?
- 1.3.3 Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil ?
- 1.3.4 Bagaimana pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil?
- 1.3.5 Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil?
- 1.3.6 Bagaimana kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

- 1.4.1 Untuk mengetahui perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.

1.4.3 Untuk mengetahui pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil

1.4.4 Untuk mengetahui pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil

1.4.5 Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil

1.4.6 Untuk mengetahui kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### 1.5.1 Manfaat teoritis

- a. Memberikan informasi setiap perencanaan dan strategis kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil
- b. Untuk mengetahui kesiapan guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil
- c. Dalam hal ini akan mendapatkan informasi bahwa SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil melakukan pencapaian tujuan , visi dan misi dengan baik
- d. Untuk mengetahui peningkatan kinerja guru dalam mengajar di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil

### 1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Pengawas sekolah, sebagai masukan dalam perencanaan, strategi dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil

- b. Kepala sekolah, adalah sebagai acuan yang dijadikan masukan dalam menerapkan pentingnya manajemen kepala sekolah di laksanakan guna memperbaiki kualitas guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil
- c. Bagi Guru, akan menjadi bahan acuan atau pertimbangan yang dapat memberikan informasi masukan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tanggungjawab mengajar.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teoritik**

##### **2.1.1 Kinerja Profesionalisme Guru**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam Mulyasa (2018: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Jasmani (2018: 155) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan

prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

#### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2018: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- (1) Kemampuan mereka.
- (2) Motivasi.
- (3) Dukungan yang diterima.
- (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- (5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah:

- (a) Dorongan untuk bekerja,
- (b) Tanggung jawab terhadap tugas,
- (c) Minat terhadap tugas,
- (d) Penghargaan terhadap tugas,
- (e) Peluang untuk berkembang,
- (f) Perhatian dari kepala sekolah,
- (g) Hubungan interpersonal dengan sesama guru,
- (h) MGMP dan KKG,
- (i) Kelompok diskusi terbimbing serta
- (j) Layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2018: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor:

1. Imbalan jasa,
2. Rasa aman,
3. Hubungan antar pribadi,
4. Kondisi lingkungan kerja,
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

- (1) Tingkat kesejahteraan (*reward system*);
- (2) Lingkungan atau iklim kerja guru;
- (3) Desain karir dan jabatan guru;
- (4) Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri;
- (5) Motivasi atau semangat kerja;
- (6) Pengetahuan;
- (7) Keterampilan dan;
- (8) Karakter pribadi guru.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kinerja yang dimiliki.

#### **2.1.1.2 Pengertian Profesionalisme Guru**

Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswa-siswinya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Guru lah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan

dan kegagalannya program pengajaran. Oleh karena itu mengajar merupakan pekerjaan profesional, karena itu menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain.

Syaiful Bahri Djamarah dalam (2018: 1) bukunya mendefinisikan bahwa guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Guru pada dasarnya adalah orang yang memikul tanggungjawab untuk membimbing peserta didik. Abudin Nata (2018: 41) mengemukakan bahwa "guru berasal dari bahasa Indonesia berarti orang yang mengajar. Preseptif Islam tentang pola hubungan guru dan murid yang dikutip oleh Hadari Nawawi Abudin Nata (2018: 62) mengatakan guru adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah, sedangkan lebih khusus lagi ia mengatakan bahwa guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak didik mencapai kedewasaan.

Guru menurut Mohammad Amin (2019:17) pengantar ilmu pendidikan adalah guru merupakan tugas lapangan dalam pendidikan yang selalu bergaul secara langsung dengan murid dan obyek pokok dalam pendidikan karena itu, seorang guru harus memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Dalam literatur kependidikan Islam, seorang guru biasa disebut sebagai Ustadz. Kata "Ustadz" biasa digunakan untuk memanggil seorang profesor. Ini mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugasnya, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa

tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya di masa depan.

Ada beberapa kriteria pokok pekerjaan yang bersifat profesional sehubungan dengan profesionalisme seseorang, Nana Sudjana (2018: 14) memberikan kriteria sebagai berikut. Bahwa pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan, mendapat pengakuan dari masyarakat, adanya organisasi profesi, mempunyai kode etik. Nana Sudjana (2018: 40) juga mengatakan bahwa salah satu lingkungan belajar yang paling dominan mempengaruhi hasil belajar ialah kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Lebih lanjut terdapat beberapa pengertian profesionalisme guru diantaranya adalah: Ibrahim Bafadal (2018:5) mendefinisikan bahwa profesionalisme guru adalah kemampuan guru dalam mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.

Dalam bukunya Nana Sudjana (2018:80) menjelaskan bahwa pengertian profesionalisme berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat professional.

### **2.1.1.3 Ciri – Ciri Profesionalisme Guru**

Cirri –ciri Profesionalisme Guru A.M Sardiman (2018:28) menyebutkan beberapa cirri-ciri profesionalisme guru sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, atau masalah dialami dirinya.

2. Menetapkan program peningkatan kemampuan guru dalam mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitannya.
3. Merumuskan tujuan program pembelajaran
4. Menetapkan serta merancang materi dan media pembelajaran
5. Menetapkan bentuk dan mengembangkan instrumen penilaian.
6. Menyusun dan mengalokasikan program pembelajaran
7. Melakukan penilaian dan melaksanakan tindak lanjut terhadap siswa.

Hal ini mengandung arti bahwa seorang guru mempunyai semangat kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Hadi Supeno (2020: 31) Adapun profesionalisme guru meliputi:

- a) Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi
- b) Mengelola program belajar mengajar
- c) Mengelola kelas
- d) Menggunakan media dan sumber
- e) Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f) Mengelola interaksi belajar mengajar
- g) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan
- h) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
- i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi Sekolah
- j) Memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Tujuan pendidikan guru seharusnya mendorong perkembangan guru-guru secara pribadi dan secara profesional. Guru-guru yang berkembang akan menjadi lebih terbuka dan lebih manusiawi, lebih terampil, lebih mempunyai keahlian dalam mendidik. Mereka sedang memenuhi potensi khas mereka sendiri atau melakukan untuk mereka sendiri yang orang lain mengharapkan mereka melakukan untuk para siswa, tetapi sering guru gagal untuk memahami pelajaran, bahwaseperti para siswa mempunyai kebutuhan dan kemampuan yang berbeda.

Guru atau Pendidik memegang peran yang sangat sentral dalam keseluruhan proses belajar mengajar. Muhaimin (2018: 217) Guru dituntut untuk mampu mewujudkan perilaku mengajar secara tepat agar menjadi perilaku mengajar yang efektif dalam diri peserta didik. Di samping itu guru dituntut pula untuk mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif. Dan yang lebih penting lagi adalah guru harus mempunyai kepribadian karena guru menjadi model atau sentral identifikasi diri atau menjadi anutan teladan dan konsultan bagi peserta didiknya.

Dari uraian di atas dapat diambil pengertian bahwa seorang pendidik harus memiliki karakteristik sebagai berikut : 1) Seorang pendidik harus mempunyai kematangan profesional, yaitu mengenai ilmu pengetahuan, mencintai anak didiknya 2) Seorang pendidik harus mempunyai diri yang stabil, yaitu kemampuan menjaga diri dari perbuatan yang terlarang. Seorang pendidik harus mempunyai kematangan sosial yang stabil, yaitu berusia tua, berwibawa, sopan santun, penyabar sehingga dapat membina kerja sama dengan peserta didik secara efektif

## **2.1.2 Manajemen Kepala Sekolah**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen**

Husaini Usman, (2018: 5) Secara bahasa, manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere (melakukan). Husaini Usman, (2018: 5 - 6) Kata-kata itu digabung menjadi managere yang artinya menangani, Manegere diterjemahkan ke Bahasa Inggris to manage (kata kerja), management (kata benda), dan manager untuk orang yang melakukannya, Management diterjemahkan ke Bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan).

Menurut Bartol dan Marten dalam Kompri (2015: 1) seperti dikutip Kompri, manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan-kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan. Husaini Usman (2018: 6) menjelaskan bahwa manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sementara Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana (2018: 3) manajemen adalah rangkaian segala kegiatan yang menunjuk kepada kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut Henry, sebagaimana dikutip oleh Agus Wibowo Agus Wibowo (2018: 31) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses tersebut melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan. Sementara, Arifin Abdurachman seperti yang dikutip oleh M. Ngalim Purwanto,

(2018: 7) mengemukakan bahwa manajemen adalah kegiatankegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana. Menurut Prim Masrokan Mutohar (2018: 32) manajemen dapat dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, atau dikenal dengan *The art of getting things done through the people*.

Prim Masrokan Mutohar (2018: 32) Definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer, Disebabkan manajemen dipandang sebagai seni, seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi yang ada dalam lembaga pendidikan.

Robert L. Katz seperti dikutip Novan Ardy Wiyani, (2018: 28- 29) menjelaskan manajemen adalah: Suatu profesi karena berbagai kegiatan manajemen dilakukan dengan berbagai kemampuan atau keahlian khusus. Pertama, kemampuan konsep yaitu kemampuan memersepsi organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, dan kemampuan mengoordinasi semua kegiatan dan kepentingan organisasi. Kedua, kemampuan socialyaitu kemampuan dalam menjalin relasi, kerja sama dan memimpin orang lain. Ketiga, kemampuan teknis yaitu kemampuan yang terkait erat dengan kemampuan yang dimiliki manajer dalam menggunakan alat, prosedur, dan teknik bidang khusus, seperti teknik

perencanaan program anggaran, program pendidikan, program pengawasan, dan sebagainya.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen**

Husaiani Usman (2018: 9) Ada empat kegiatan dasar atau fungsi dalam kegiatan manajemen, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) dalam penggunaan sumberdaya organisasi.

Keempat kegiatan atau fungsi manajemen akan penulis jelaskan pada uraian berikut:

#### **a. Perencanaan (*Planning*)**

M. Ngalim Purwanto (2018:16) menyatakan bahwa perencanaan merupakan aktivitas memikirkan dan memilih rangkaian tindakan-tindakan yang tertuju pada tercapainya maksud-maksud dan tujuan pendidikan. Pendapat yang sama yang dikemukakan oleh Suryosubroto bahwa perencanaan adalah pemilihan dari sejumlah alternatif tentang penetapan prosedur pencapaian serta perkiraan sumber yang dapat disediakan untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi, perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan administrasi, tanpa perencanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Suryosubroto (2020: 24) mendefinisikan pengorganisasian sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilah orang-orang (guru dan personel sekolah lainnya) serta mengalokasikan prasarana dan sarana untuk menunjang

tugas orang-orang itu dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Sementara Husaini Usman (2018:170) mengemukakan bahwa pengorganisasian merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupi.

#### **c. Pengarahan (*Actuating*)**

Pengarahan adalah suatu usaha untuk menjaga agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan seperti yang dikehendaki. Suharsimi Arikunto seperti dikutip Suryosubroto (2020: 25) memberikan definisi pengarahan sebagai penjelasan, petunjuk serta pertimbangan dan bimbingan terhadap para petugas yang terlibat, baik secara struktural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar. Made Pidarta (2019 : 2) menjelaskan bahwa pengarahan adalah menggerakkan dan memotivasi para personalia agar bekerja dengan giat dan antusias.

#### **d. Pengawasan (*Controlling*)**

M. Ngalim Purwanto, (2018: 20) Setiap pelaksanaan program pendidikan memerlukan adanya pengawasan atau supervise. Husaini Usman (2018: 534) mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Menurut Made Pidarta (2019: 2) pengawasan atau pengendalian adalah mengendalikan proses kerja dan hasil kerja agar tidak menyimpang dari rencana semula dan kalau menyimpang segera dapat diperbaiki.

### **2.1.2.3 Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kata “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala menurut KBBI dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah merupakan sebuah lembaga yang digunakan sebagai tempat menerima dan memberi pelajaran. Apabila kedua istilah tersebut digabungkan akan lahir istilah baru yakni kepala sekolah yang mempunyai arti tersendiri.

Wahjosumidjo (2018: 83) menyatakan bahwa, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sagala (2020: 88) mengemukakan bahwa, kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.

Baharuddin (2018: 20) Kepala Sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peranan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan, Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan leadership yang baik. Kepala Sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu dan dapat mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala Sekolah hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah jabatan formal yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk memimpin sebuah sekolah dengan memanfaatkan segala potensi yang ada di sekolah maupun di luar sekolah dan bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran proses belajar mengajar di sekolah.

#### **2.1.2.4 Fungsi Kepala Sekolah**

Aswarni Sudjud, Moh. Saleh dan Tatang M. Amirin seperti dikutip Daryanto (2018: 81) menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah:

- a. Kepala sekolah memiliki fungsi untuk merumuskan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan (*policy*) sekolah.
- b. Kepala sekolah berfungsi sebagai pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah. Hal-hal yang diemban oleh kepala sekolah sebagai pengatur kerja ini meliputi: mengatur pembagian tugas dan kewenangan, mengatur petugas pelaksana, menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi).
- c. Kepala sekolah berfungsi sebagai pensuspervi kegiatan sekolah, yang meliputi: 1) mengatur kelancaran kegiatan, 2) mengarahkan pelaksanaan kegiatan, 3) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksanaan.

#### **2.1.2.5 Tugas dan Peran Kepala Sekolah**

Dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, seorang kepala sekolah mempunyai tugas dan peran-peran yang harus dijalankan. Adapun tugas pokok kepala sekolah berdasarkan Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.
- 2) Baban kerja kepela sekolah bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.
- 3) Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan.
- 4) Kepala sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya.
- 5) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SILN selain melaksanakan beban kerja juga melaksanakan promosi kebudayaan indonesia.

Dari penjelasan di atas, adapun rincian dari tugas pokok kepala sekolah menurut Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 dapat dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Tugas pokok manajerial a) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah b) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah c) Memimpin sekolah/madrasah d) Mengelola perubahan dan pengembangan e) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia g) Mengelola sarana dan prasarana

- sekolah h) Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat i) Mengelola peserta didik j) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran k) Mengelola keuangan sekolah l) Mengelola ketatausahaan sekolah m) Mengelola unit layanan khusus sekolah n) Mengelola sistem informasi sekolah o) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah p) Mewujudkan peningkatan kinerja sekolah q) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan
- 2) Tugas pokok pengembangan kewirausahaan a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah b) Menerapkan kepemimpinan dalam mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif c) Memotivasi guru dan tenaga kependidikan untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya d) Memotivasi peserta didik.
- 3) Tugas pokok supervisi a) Merencanakan program supervisi b) Melaksanakan program supervisi c) Menindak lanjuti program supervise.

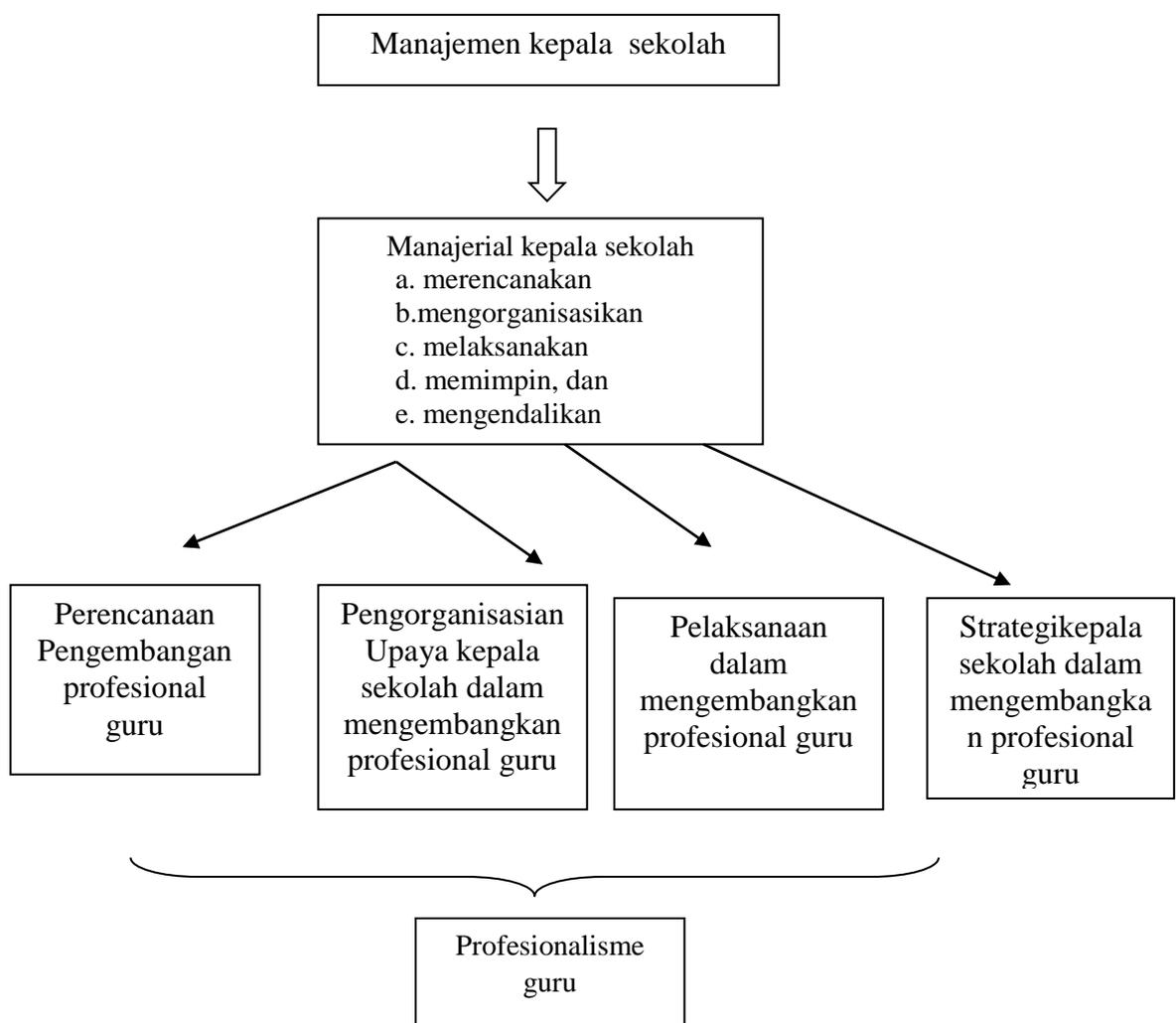
Selain itu, tugas dan peran kepala sekolah menurut Depdikbud (Mulyasa, 2018: 97-98), dibagi menjadi tujuh pokok bagian yaitu: sebagai pendidik (*educator*), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor (penyelia), sebagai leader (pemimpin), sebagai inovator, serta sebagai motivator. Adapun penjelasan tugas dan peran-peran kepala sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni kepala sekolah mampu mendorong dan memotivasi bawahannya untuk selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan motivasi tersebut

dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan atau hadiah bagi bawahan yang kinerjanya baik.

## 2.2. Kerangka Penelitian

Dalam Penelitian ini yang menjadi kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Kajian Penelitian yang Relevan**

Yeni Puspitasari. 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah guru SDN Tanjung Raja yang berjumlah 309 orang. Sampel penelitian adalah 76 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumen dan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi dan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru; (2) profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru; (3) manajemen sekolah dan profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Matondang, Nurhalimah (2018). Hasil penelitian adalah: 1). Kompetensi profesional guru disekolah SMP Negeri 27 Medan dapat dilihat dari guru yang mengajar dikelas dan dapat diketahuai bahwa guru yang ada dapat dikatakan profesional meski belum menyeluruh. 2). Kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui perencanaan yang melibatkan guru dan menyesuaikan dengan kebutuhan guru, serta pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalisme guru dan pelatihan-pelatihan, dan juga supervisi yang dilakukan untuk menilai sejauh mana kemampuan profesional guru dibidangnya dan untuk mengetahui tindak lanjutnya. 3). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilihat melalui strategi kepala sekolah untuk mengikut sertakan dan mewajibkan guru-guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru

Mata Pelajaran). Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru-guru dengan terjun langsung ke kelas, dan kepala sekolah mewajibkan guru-guru untuk dapat menguasai dengan penuh RPP yang dibuat oleh guru guna menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Untuk itu peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah selaku manager menjalankan tugas nya dengan baik terhadap peningkatan profesionalisme guru dilihat dari bagaimana kepala sekolah melakukan strategi nya untuk peningkatan profesionalisme guru.

Nurkolis Siri Kastawi, Gus Nugroho, Noor Miyono 2021. Hasil penelitian menunjukkan, (1) terdapat kontribusi positif dan signifikan t motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 92,2%, (2) ada kontribusi positif dan signifikan peran kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 90,2%, dan (3) terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja dan peran kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 93,1%. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengetahui faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap profesionalisme guru.

Rita Eliyawati Br Sinaga, Indra Prasetia, Emilda Sulasmi. 2022. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda:  $Y = 4,457 + 0,387 X_1 + 0,295 X_2 + 0,272 X_3$ , yang berarti nilai konstanta sebesar 4,457 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 4,457. Hasil keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan

motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas simalungun pematangsiantar.

Nurul Annisa, A Akrim, Asrar Aspia Manurung. 2022. Kompetensi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar tidak hanya ditentukan oleh kompetensinya, tetapi juga kompetensi semua pihak yang terlibat dalam mengelola segala sumber daya yang tersedia. Penelitian ini menitikberatkan pada kompetensi profesional guru dalam proses belajar mengajar yang menekankan pada capaian guru dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Kinerja guru saat ini menunjukkan bahwa dalam melakukan proses belajar mengajar dimulai dengan membuat rencana pembelajaran dan diakhiri dengan melaksanakannya bagi siswa, dan juga pencapaian guru dalam melakukan proses belajar mengajar adalah bagaimana guru menciptakan proses belajar mengajar yang menyenangkan dan menyenangkan. situasi belajar yang menyenangkan dan lingkungan sekolah yang kondusif. Untuk itu, guru harus mengoptimalkan tugasnya dalam mengembangkan kemampuannya, berupa kompetensi profesional.

Emilda Sulasmi, A Akrim. 2019. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konstruksi manajemen pendidikan inklusi di SDN 03 Kota Bengkulu. Fokus pembahasannya adalah mengenai implementasi manajemen pendidikan inklusi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Setelah data terkumpul kemudian peneliti menganalisisnya secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konstruksi manajemen pendidikan inklusi dapat

dilihat pelaksanaannya dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari sisi implementasi, terdapat kesenjangan antara Permendiknas No. 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif bagi peserta didik yang memiliki kecacatan dan potensi kekerasan dan/atau bakat istimewa dengan pelaksanaannya, setidaknya terlihat dalam kegiatan pembelajaran peserta didik, kegiatan mengajar guru, kegiatan pembelajaran, fasilitas dan prasasti pendidikan dan dukungan masyarakat. Sedangkan faktor yang mempengaruhinya terdiri dari kebijakan kurikulum, kompetensi guru dan fasilitas penunjang

## **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 (2017:51) penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Sugiarto (2017:22) deskriptif jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuan studi kasus adalah berusaha menemukan makna, meneliti proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi 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 di dalam penelitian ini dapat disebut juga dengan informan. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Objek dalam penelitian ini Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru Di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.



### **3.4 Sumber Data Penelitian**

a. Data primer,

yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh penulis dari hasil wawancara dengan narasumber (informan) dan melakukan pengamatan pada lembaga yang menjadi objek penelitian.

Yusuf (2018:107) mengatakan informan penelitian di dalam penelitian kualitatif berkaitan dengan bagaimana langkah yang ditempuh peneliti agar data atau informasi dapat diperolehnya, Karena itu yang jadi data primer pada penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru

b. Data sekunder,

Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Komariah dan Satori(2018:149) yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini nantinya akan dilakukan melalui:

a. Observasi

Observasi alam hal ini peneliti adalah segala hal yang terlibat dalam penelitian dijadikan hasil peneliti dalam aktivitas kehidupan terhadap apa saja yang diteliti.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dapat berupa dokumen resmi, buku perpustakaan, literasi, media internet yang digunakan dan hasil liputan media massa serta buletin yang berkaitan langsung dengan informasi yang berkaitan dengan tema penelitian yang sedang dilakukan.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data kualitatif yang sesuai dan diuraikan secara deskriptif. Informan adalah orang yang benar-benar tahu dan terlibat dalam subyek penelitian tersebut. Peneliti memastikan dan memutuskan siapa orang yang dapat memberikan informasi yang relevan yang dapat membantu menjawab pertanyaan peneliti.

**Tabel 3.2 kisi – Kisi Pertanyaan**

No	Variabel	Indikator
1	Manajemen kepala sekolah	Perencanaan Pelaksanaan Pengevaluasian
2	Kinerja profesionalisme guru	Membuat perencanaan pembelajaran Melaksanakan proses pembelajaran Melakukan evaluasi mata pelajaran

d. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2018:330), pada saat pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data, data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada. Saat penelitian mengumpulkan data melalui triangulasi, peneliti Mengumpulkan data sekaligus

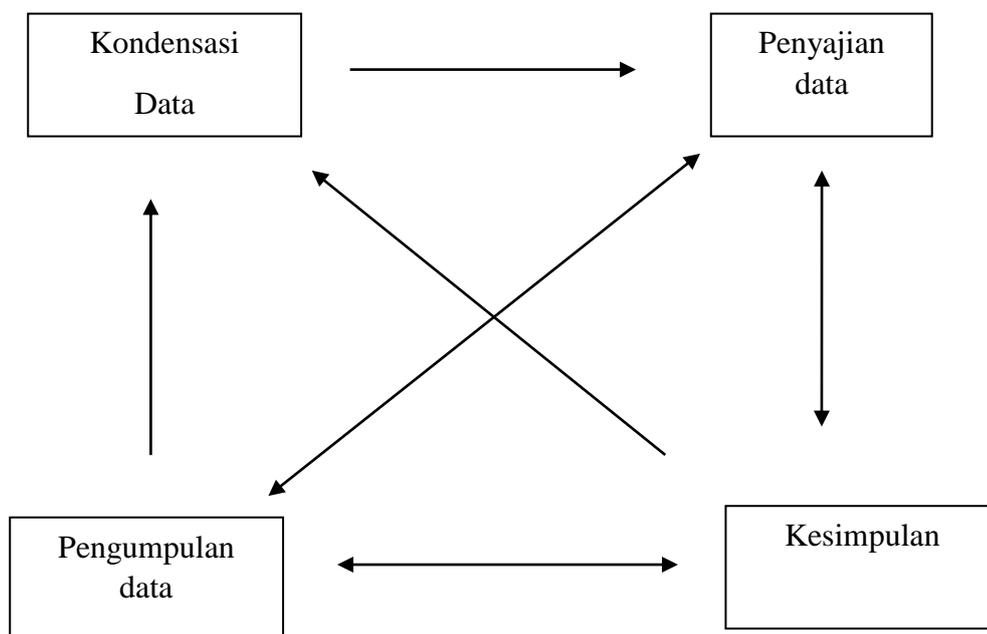
mengecek kredibilitas data yaitu pengujian kredibilitas data dengan teknik pengumpulan data yang berbeda dari sumber yang berbeda.

### **3.6 Teknik Analisa Data**

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Nasution dalam Sugiono (2018:2006), menyatakan bahwa proses analisis data telah dimulai sejak merumuskan masalah, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Miles and Huberman dalam Sugiono (2018:237) mengemukakan aktifitas dalam analisis data kualitatif harus dilakukan secara terus menerus sehingga datanya sudah jenuh. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Analysis Interactive Miles, Huberman dan Saldana (2018:14) yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclutions*).

Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Salda (2018:90) akan diterapkan sebagaimana:



**Gambar 3.1 Komponen- Komponen Analisis Data Model Interaktif**

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari metode yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum, analisisnya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka, data kaya rincian dan panjang.

b. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Miles dan Huberman dalam Saldana (2018: 10) Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian.

c. Penyajian Data

Langkah berikut setelah kondensasi data adalah penyajian data yang dimaknai oleh Miles dan Huberman dalam saldana (2018:30) sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut

d. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Dari beberapa tahap yang telah dilakukan dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan serta mengecek ulang dengan bukti yang telah ditemukan di lapangan.

### **3.7 Keabsahan Data**

Menurut Sugiyono (2018: 330) dalam pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada

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 Hasil Penelitian**

NPSN : 10104051, Status : Negeri, Bentuk Pendidikan : SMA, Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah, SK Pendirian Sekolah : 001/ISTIMEWA/1984, Tanggal SK Pendirian : 1984-04-04, SK Izin Operasional : 0135/03/1989, Tanggal SK Izin Operasional : 1989-03-14, Kebutuhan Khusus Dilayani : Tidak ada, Nama Bank : Bank Aceh Syariah, Cabang KCP/Unit : Rimo, Rekening Atas Nama : BOS SMAN 1 SIMPANG KANAN, Status BOS : Bersedia Menerima Waku Penyelenggaraan : Pagi, Sertifikasi ISO : Belum Bersertifikat, Sumber Listrik : PLN, Daya Listrik : 8650, Kecepatan Internet : 30 Mb.

##### **4.1.1. Sejarah SMA Negeri1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

###### **a. Visi**

Unggul dalam mutu, berjiwa kesatria, agama dan budaya dasar prilaku

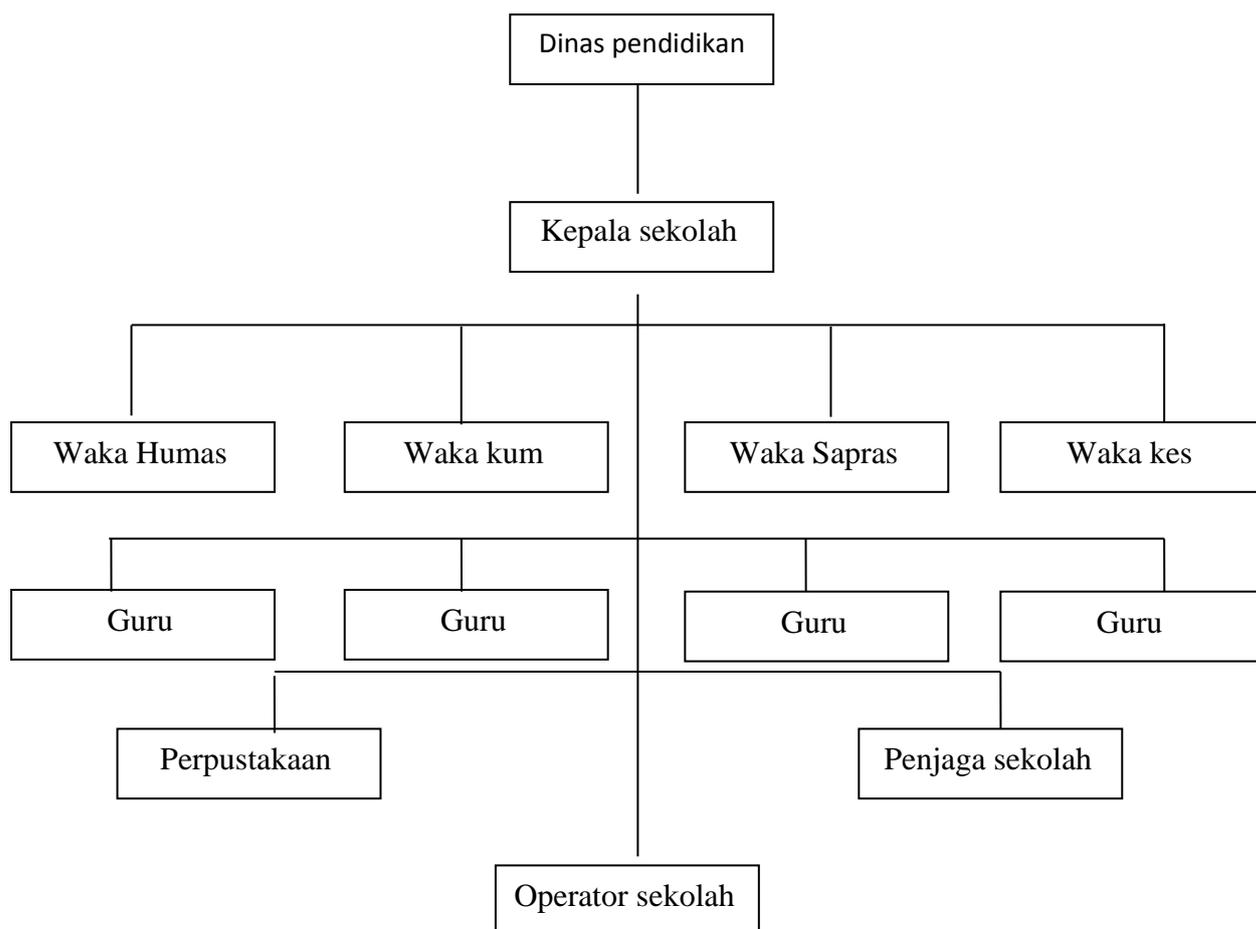
###### **b. Misi:**

1. Melaksanakan proses pembelajaran dan bimbingan secara efektif, diharapkan siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
2. Menumbuhkan motivasi yang tinggi kepada seluruh warga sekolah
3. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama dan budaya bangsa, diharapkan dapat menjadi sumber kearifan dalam bertindak

4. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok penting
5. Bersikap berani dan bertanggung jawab, diharapkan siswa berani tampil dalam semua aspek kependidikan
6. Melatih dan membina siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler menuju siswa berprestasi

**c. Struktur Organisasi**

Sama seperti hal lainnya bahwa SD Negeri 2 Rimo gunung Meriah Aceh Singkil juga memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi**

#### d. 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 belajar SD Negeri 2 Rimo Aceh Singki. Ada beberapa sarana prasarana yaitu :

**Tabel 4.1. Sarana Prasarana**

No	Nama	Jumlah	Keterangan
1	Gedung sekolah	1	Baik
2	Ruang kelas	16	Baik
3	Kantor Guru	1	Baik
4	Kantor Kepala Sekolah	1	Baik
5	Kantin	2	Baik
6	Kamar Mandi	7	Baik
7	Tempat Wudhu	1	Baik
8	Taman Bermain Mini	1	Baik

Sumber: Tata Usaha

#### 4.2 Temuan Penelitian

Pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil Sebagai kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan pembinaan terhadap pelaksanaan manajemen kualitas kinerja guru. Adapun pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai berikut:

##### 4.2.1 Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil

Perencanaan Kepala Sekolah Perencanaan merupakan rangkaian kegiatan pertama dalam proses manajemen meningkatkan kinerja guru. Perencanaan kinerja guru merupakan tindakan untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu sekolah. Sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme

guru di sekolah seorang kepala sekolah harus bertindak kreatif dalam merencanakannya.

**a. Pengelolaan Grup MGMP**

Kegiatan pengolahan grup MGMP ini adalah tahap awal pada perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran selain menggunakan indikator pemahaman umum mengenai Kurikulum yang digunakan yakni kurikulum merdeka dimana guru akan diberikan pemahaman mengenai di grup MGMP.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi PKN sebagai berikut:

“Pengelolaan MGMP dilakukan oleh ketua bidang studi masing masing, dan ini dilakukan sekali dalam sebulan. Kegiatan ini untuk mendukung proses pembelajaran sehingga jika ada guru yang mengalami kendala dalam mengajar akan diselesaikan bersama”(wawancara/ gr. 20 Juni 2023)

Hal ini didukung oleh guru bidang studi matematika sebagai berikut:

“MGMP ini adalah wadah bagi untuk mengembangkan skill dan kemampuan dalam mengajar, seperti kami guru matematika berdiskusi dengan guru lain untuk menyelesaikan masalah pembelajaran.”(wawancara/ gr/ 29 Juni 2023)

Pengolahan MGMP diketuai oleh kepala sekolah sehingga perencanaan untuk kemajuan pembelajaran semakin baik. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA negeri 1 simpang kanan sebagai berikut:

“Perencanaan proses pembelajaran tentunya membuat capaian pembelajaran, Guru wajib mempersiapkan elemen untuk mengajar, guru mata pelajaran geografi juga mempersiapkan berbagai hal yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran di kelas juga mempersiapkan berbagai hal yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran di kelas.”(wawancara/ gr/ 20 Juli 2023)

Pengolahan MGMP untuk Perencanaan pembelajaran merupakan faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar oleh guru kepada siswanya. RPP merupakan bagian terpenting dari perencanaan pembelajaran. RPP dikembangkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan siswa dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran

#### **b. Penggunaan Metode Pembelajaran**

Sebagai guru sudah seharusnya menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai pengetahuan lainnya yang perlu dibina. Dengan demikian kemampuan seorang guru akan tereksplor dan seorang guru akan lebih fokus mendalami keilmuannya untuk selalu meningkatkan diri mengikuti perkembangan pendidikan di Indonesia.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang kanan sebagai berikut:

“Meningkatkan profesionalisme guru tidak hanya mengikuti berbagai kegiatan keguruan dan mengampu pelajaran sesuai dengan pendidikannya, namun kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang kanan juga memberikan tugas mengajar kepada salah satu guru dengan pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Langkah ini diambil bertujuan untuk mengembangkan kinerja seorang guru untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar sebagai bentuk upaya diri meningkatkan profesionalisme pendidik. Sebagaimana profesi adalah pekerjaan yang dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan pelayanan (klien) yang pasti dan jelas subyeknya.”(wwncr/kasek/ 20 September 2023 )

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi bahasa inggris sebagai berikut:

“kami sebagai guru ipa merencanakan kegiatan yang akan di lakukan di dalam kelas termasuk dengan metode apa yang pas di terapkan. Sebelumnya siswa menerima pembelajaran kamu guru akna menggunakan metode yang pas. (wwncr/ gr/ 29 Juni 2023)

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi geografi sebagai berikut:

“dengan adanya metode yang di pakai pada saat mengajar akan lebih mudah di fahami siswa sehingga kmai guru merencanaan metode dengan baik.”

Penggunaan metode pembelajarana dalah salah satu langkah yang baik untuk memulai pembelajaran. Sebagaimana hasil observasi peneliti melihat di dalam kelas XII pada saat pembelajaran bahasa inggris. Diketahui bahasa inggris adalah mata pelajaran bahasa asing yang menjadi bahasa yang sulit di fahami oleh siswa. Namun guru terlihat memilih dan menggunakan metode ceramah dan demonstrasi untuk menjelaskan materi. Adanya komunikasi timbal baik antara guru dan siswa dalam melakukan proses pembelajaran.

Dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan keguruan juga memerlukan penjadwalan yang setematis dan diklasifikasikan sesuia dengan pengalaman, bakat, minat serta kemampuan masing-masing guru. Langkah ini diambil untuk menghindari benturan antara kegiatan dan tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar disekolah

### **c. Penggunaan Media dan Sumber Belajar**

Penggunaan media dan sumber belajar jelas sangat dibuthkan pada proses pembelajaran. Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bdiang studi bahassa inggris sebagai berikut:

“siswa akan lebih mudah memahami penyampaian materi dengan menggunakan media, karena dengan contoh yang diberikan oleh guru siswa akan mampu menganalisa materi dengan baik. “(wwncr/ gr/ 29 Juni 2023

Hal ini didukung oleh guru matematika sebagai berikut:

“contoh materi pembelajaran yang banyak menggunakan media dan sumber belajar adalah matematika, diketahui adanya bidang datar dan bidang luas dan sebagainya. Jika kami sebagai guru biasa saja menjabarkan maka siswa tidak akan mampu menyerap materi pembelajaran dengan baik.(wwncr/gr/29 Juni 2023)

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1

Simpang Kanan sebagai berikut:

“Salah satu rencana kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan adalah mengikut sertakan guru kegiatan - kegiatan, seperti pelatihan, seminar, workshop, MGMP, perencanaan sarana prasarana, menyusun tata tertib guru, merumuskan rencana evaluasi, dan mewajibkan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran diawal tahun. Perencanaan pengembangan tenaga kependidikan merupakan salah satu langkah kepala sekolah terhadap guru berupa: mengikut sertakan guru dan staf pada kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non-pemerintah. Selain itu, program pengembangan guru dan staf berbasis sekolah dapat pula dilaksanakan melalui program –program yang direncanakan sendiri oleh sekolah atau melalui jaringan antar sekolah. (wwnr/ kasek/ 20 Juli 2023)

Diketahui bahwa SMA Negeri 1 Simpang Kanan dalam wujud profesionalisme seorang guru, guru perlu menyusun setiap permulaan awal tahun ajaran guru diwajibkan menyusun suatu modul mata pelajaran yang akan diajarkan, dengan berpedoman pada rencana pelajaran/kurikulum yang berlaku di sekolah itu.

“Tidak hanya berbagai usaha untuk meningkatkan keprofesionalan tetapi guru juga harus mencerminkannya atau mengimplementasikan dengan menyusun perangkat pembelajaran. “(wwncr/ kasek. 20 Juli 2023)

Berdasarkan penjelasan diatas, perencanaan merupakan upaya awal yang sangat penting untuk membawa suatu kelompok ke arah mana akan dituju, kaitannya dengan meningkatkan mutu seorang guru harus memperhatikan situasi

dan kondisi baik lingkungan maupun potensi tenaga pendidik yang terlibat. Kompetensi pedagogis Merupakan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Adapun kompetensi profesional guru meliputi: mengenal anak didiknya, menguasai teori-teori tentang pendidikan, bahan pelajaran, macam-macam teknik dan metode pembelajaran, menyusun capaian pembelajaran) guna mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.

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

“Untuk mewujudkannya maka, Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dapat berjalan dengan lancar. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi anak buahnya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian kiranya kegiatan sekolah akan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai.”(wwnc/wakasek kum / 20 Juli 2023)

Melalui organisasi, seluruh tugas yang telah direncanakan akan terkafer sesuai dengan pengalaman, bakat, minat dan penagalaman setiap kepribadian masing-masing. Dengan demikian pekerjaan akan lebih jelas dan kondusif karena dilakukan oleh orang yang mampu dibidangnya. Sebagai kepala sekolah, mengorganisasi merupakan langkah penentu untuk mencapai tujuan yang ditargetkan, dengan demikian bakat yang dimiliki oleh seorang guru akan selalu mengalami perkembangan sesuai dengan bidangnya. Terkait dengan pengorganisasian kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang kanan, penempatan guru sesuai dengan latar belakang pendidikannya merupakan kebijakan yang

tepat, mengingat suatu tujuan akan tercapai jika pendidikny memiliki keahlian khusus dalam pekerjaannya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan, disana dinyatakan:

“dalam isi Undang – undnag disebutkan bahwa Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Adapun pengertian lain tentang Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”(wwncr/ kasek / 20 September 2023)

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa konsep kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru harus merencanakan secara matang dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan serta perlu pengelolaan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan mengikutsertakan seorang guru dalam kegiatan keprofesionalan agar dapat mencapai tujuan dengan baik.

#### **4.2.2 Pengorganisasian Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru Sesuai hasil wawancara dari salah satu guru bidang studi bahasa inggris mengatakan bahwa :

“dalam susunan fungsional di SMA Negeri 1 Simpang kanan membutuhkan kejelasan dalam melaksnakan tugas dan pokok sebagai staf penajara tau dengan jabatan lainnya.”(wwncr/ kasek/ 20 Juni 2023)

Pengorgansasian kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja profesional guru dilakukan secara berkala, dimana kepala sekolah menyusun lembaga penilaian yang di atur oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Kegiatan ini

seperti memberikan wadah bagi guru untuk lebih memahami kekurangan dalam mengajar dan harus melakukan kegiatan apa.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai Berikut:

“secara struktural yang berlaku di SMA Negeri 1 di kerjakan sesuai dengan bidangnya masing masing. Dari segi pelaksana tugas, penilaian tugas dan diminta tanggung jawab.”(wwncr/ kasek/ 20 Juni 2023)

**a. Penempatan guru**

Dalam pengorganisasian tenaga pendidik, salah satu cara yang diterapkan yaitu melalui penempatan guru. Adanya penempatan dan pembagiantugas tenaga pendidik sebagai bagian dari dampak diadakannya *regrouping* agar kegiatan belajar mengajar menjadi efektif. Penempatan guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan yang dilakukan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Dalam tahapan penempatan guru kepala sekolah mengadakan pertemuan antara wakil kepala sekolah serta para guru untuk membahas penempatan dan pembagian tugas.

Tahapan penempatan guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan ini melakukan pertemuan dengan seluruh guru baik yang dimutasi ataupun yang tidak dimutasi, melakukan diskusi terkait permasalahan yang ada dan bersama-sama mencari alternatif perbaikannya, pembagian rombel pasca *regrouping*, dan pembagian tugas tambahan. Tahapan-tahapan yang dilakukan kepala sekolah dalam melakukan penempatan tenaga pendidik dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah memberikan surat undangan kepada setiap guru untuk menghadiri rapat tahunan, rapat ini selalu dilakukan pada awal ajaran baru.

Yang wajib dihadiri guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan terkait pembagian jam mengajar dan tugas tambahan guru.

- 2) Dalam rapat tersebut kepala sekolah membahas terkait permasalahan penempatan dan pengorganisasian wali kelas.
- 3) Kepala sekolah mengelompokkan tenaga pendidik
- 4) Selanjutnya kepala sekolah membahas tugas tambahan guru selain sebagai wali kelas pada kelas masing-masing.

**b. Tahapan pembagian tugas**

Tahapan-tahapan pembagian tugas tersebut telah dilaksanakan berdasarkan kesepakatan kepala sekolah dan tenaga pendidik.

SMA Negeri 1 Simpang Kanan melakukan pengorganisasian dalam meningkatkan profesionalisme guru melakukan pembinaan guru. Dalam pembinaan tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Simpang Kanan, dapat dilakukan dengan menggunakan strategi dengan kolaborasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan tenaga pendidik.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai Berikut:

“tahapan pengorganisasian yang diterapkan di SMA Negeri 1 Simpang Kanan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan profesionalisme guru, dan jenis pembinaan disekolah ini dibagi menjadi dua, pembinaan secara internal dan eksternal.”(wwncr/ kepske/ 20 Juni 2023)

**c. Rapat Yang terjadwal**

Dalam pengorganisasian kepala sekolah meningkatkan kinerja profesional guru adalah adanya susunan jadwal yang di rancang dengan baik dimana ini

dipergunakan pada bidang masing – masing. Usaha memperluas pengetahuan, meningkatkan terampilan mengajar, dan menumbuhkan sikap professional direalisasikan kepala sekolah dengan melakukan rapat terjadwal setiap satu tahun yang dijadwalkan di awal tahun ajaran baru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai Berikut:

“Rapat terjadwal adalah merupakan ini guna membahas kegiatan selama satu tahun kedepan yang disesuaikan dengan kalender Pendidikan. Kepala sekolah menjelaskan pembagian tugas mengajar yang diterima oleh masing-masing guru.”(wwncr/ wakakum/ 20 Juni 2023)

Kepala sekolah bersama guru-guru merancang kegiatan kerja selama satu tahun dan menjadwalkan supervisi untuk masing-masing guru. kepala sekolah juga menginformasikan program kerja sekolah ini untuk kedepannya baik intern maupun dari dinas sehingga guru-gurumemahami progress sekolah ini. Pada rapat tahunan ini kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada stakeholder agar kualitas kerja bertambah semakin baik. Selanjutnya, pengarahan yang dilakukan setiap pagi sebelum kegiatan belajar berlangsung.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai Berikut:

“Dalam hal itu, kepala sekolah memeriksa kelengkapan administrasi guru dan memeriksa kehadiran guru jika ada guru yang berhalangan hadir kepala sekolah memberikan tugas pengganti kepada guru yang bersedia. “(wwncr/ kasek/ 20 Juni 2023)

Dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan keguruan juga memerlukan penjadwalan yang setematis dan diklasifikasikan sesuai dengan pengalaman, bakat, minat serta kemampuan masing-masing guru. Langkah ini

diambil untuk menghindari benturan antara kegiatan dan tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar disekolah. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa konsep kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru harus merencanakan secara matang dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan serta perlu pengelolaan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan mengikutsertakan seorang guru dalam kegiatan keprofesionalan agar dapat mencapai tujuan dengan baik.

#### **d. Sususan Rangkaian Kerja Guru**

Pengorganisasian dilakukan kepala sekolah ketika ada beberapa kegiatan satuan Pendidikan yang harus mengaitkan Lembaga lain di luar Satuan Pendidikan. Contoh rapat untuk menyusu rangkaian kerja guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan ini sehingga guru mengalami kesulitan mengisi laporan yang dan pelaksanaan tugas yang sudah direncanakan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai Berikut:

“untuk mendapatkan pekerjaan hasil tanag baik kami sebagai guru dibrikan panduan untuk memudahkan sistem kerja. Karena kami peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Kami juga menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Yang merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.”(wwncr/ gr/ 20 Juni 2023)

Didukung oleh dengan guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai Berikut:

“SMA Negeri 1 Simpang Kana adalah salah satu sekolah yang termasuk dalam wilayah binaan Guru SMA Neeгри 1 Simpang Kanan bersama guru sekolah lain dalam satu binaan yang sama diberikan sosialisasi terhadap eRapot, sosialisasi tersebut melibatkan narasumber yang kompeten

dibidangnya untuk membantu kesulitan guru dalam menjalankan aplikasi eRapot. (wwncr/ kasek/ 20 Juni 2023)

Sosialisasi tersebut diharap mampu memberikan pemahaman yang sama pada setiap guru. Penempatan dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan profesional kerja kepala sekolah serta jajarannya sehingga sekolah - sekolah yang terbentuk kegiatan organisasian mampu menjalankan visi dan misinya sehingga semua tujuan Satuan Pendidikan mampu tercapai dengan baik. Dengan adanya penempatan dan pembinaan yang kepala sekolah dapat meningkatkan efisiensi Satuan Pendidikan SMA Negeri 1 Simpang Kanan.

Berdasarkan penelitian wawancara dan observasi bahwa dapat disimpulkan pengorganisasian Kepala Sekolah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil dengan menyusun kegiatan Tahapan pembagian tugas, pembagian tugas, Rapat Yang terjadwal dan Sususan Rangkaian Kerja Guru

#### **4.2.3 Pelaksanaan Kepala Sekolah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil Berdasarkan hasil pengamatan peneliti langsung dengan kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan yakni Kinerja guru selama ini berjalan dengan baik yang berkaitan dengan proses pembelajaran, penelitian menarik kesimpulan bahwa kemajuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru, dengan cara ikut serta dan bergabung langsung gurup MGMP.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1

### Simpang Kanan

“Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran terdiri dari tiga sub indikator antara lain: a) pengelolaan kelas WhatsAapp, b) penggunaan metode pembelajaran, c) penggunaan media atau sumber belajar.”(wwncr/kasek/ 20 Juni 2023)

Hal ini didukung oleh wakil kepala sekolah SMA Negeri 1 simpang kanan sebagai berikut:

“ini benar yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa pelaksanaan pembelajaran terdiri dari tiga sub indikator antara lain: a) pengelolaan kelas WhatsAapp, b) penggunaan metode pembelajaran, c) penggunaan media atau sumber belajar. Dari masing masing kegiatan contoh kegiatan kelas bagaimana dan apa yang akan dilakukan didalam kelas, dari pengelolaan kursi dan meja, kelas yang bersih dan ketersediaan Atk didalam kelas. sedangkan memastikan penggunaan metode pembelajaran juga kami memastikan ada di terapkan sehingga pemahaman siswa jauh lebih berkembang dari sebelumnya. Sedangkan penggunaan media adlaah suatu kebutuhan yang harus di siapkan oleh guru untuk memudahkan proses pembelajaran.(wwncr/ wakasek/ 29 Juni 2023)

Dengan adanya grup MGMP yang di buat dalam wadah *grop whatsapp* maka akan memberikan kemudahan bagi guur semata pelajaran yang sama untuk bertuka ide sehingga pelaksanaan pembelajaran guru berjalan dengan baik, serta masih banyak guru kurang menguasai startegi dan metode yang pas dalam pelaksanaan pembelajaran daring.

#### a. **Pengelolaan Grup MGMP**

Musyawah guru mata pelajaranalah suatu organisasi guru yang bergrak didalam sekolah sebagai wadah untuk mengembangkan kinerja profesional guru. Dalam pelaksanaan pembelajaran dilihat dari pengelolaan dalam grup merupakan kemampuan guru dalam menciptakansuasana kondusif di grup

guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan dan memupuk kerjasama dan disiplin peserta didik.

Sebagaimana wakil kepala sekolah pelaksanaan pembelajaran guru melalui grup MGMP sebagai berikut:

“Ini dapat dilihat bahwa pelaksanaan pembelajaran guru pada saat jam belajaran ada beberda dengan pelaksanaan pembelajaran yang langsung bertatap muka dengan murid sehingga guru dapat menyusun pelaksanaan pembelajaran dengan tepat sesuai dengan kondisi tertentu.”( wwnocr/wakasek/ 20 Juni 2023)

Hal ini didukung oleh wakil kepala sekolah SMA Negeri 1 simpang kanan sebagai berikut:

“pelaksanaan pembelajaran masih banayak belum bisa membuat suasana yang menyenangkan kepada siswa mulai dari media, dan metode yang digunakan. Walaupun demikian kami selalu memberikan wejangan dan contoh kepada guru yang dianggap siswa membosankan.”(wwncr/ wakasek/ 29 Juni 2023)

Hal ini semakin rumit guru harus bisa membuat suasana yang menyenangkan dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik bisa aktif dalam mengikuti pembelajaran dalam grup dimana guru tidak bisa mengendalikan dan mengontrol peserta didik secara langsung.

MGMP juga dapat di sebut dengan Studi lanjut dalam menunjang karir guru khususnya dalam pengembangan skill dalam mengajar.Selain itu, MGMP juga bermanfaat bagi pengembangan keilmuan seorang guru.

Hal ini seperti dijelaskan oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai berikut:

”Untuk meningkatkan skill guru dan penguasaan dalam proses pembelajaran adalah pembentukan akademik dan juga akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru, MGMP sangat dan bahkan mutlak dilakukan” (wwncr/kasek/ 2 Juni 2023)

Dalam pelaksanaan kepala sekolah **dalam meningkatkan profesionalisme guru** di SMA N 1 Simpang Kanan dapat juga memberikan memberikan motivasi kepada guru melalui mGMP masing – masing. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan sebagai berikut:

“saya selaku kepala sekolah memberikan jadwal kepada guru-guru melalui MGMP masing – masing untuk menyusun program pembelajaran , selain memberikan jadwal dan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyusun perangkat mereka masing-masing dan melihat kelengkapan mereka masing-masing;.(wwncr/ kasek/2 Juni 2023)

Tahap pertama dilakukan oleh kepala sekolah selaku sebagai supervisi ialah menyusun penjadwalan kepada guru-guru dan melihat hasil pekerjaan guru satu persatu dimulai dari kurikulum guru. Kepala sekolah membagi guru-guru dan melihat hasil kerja guru dan memperbaiki kesalahan guru yang dilakukan dalam penyusunan kurikulum dan ternyata masih banyak guru-guru belum menguasai pembentukan kurikulum berdasarkan kinerja dan kompetensi dasar yang harus dikembangkan oleh guru.

#### **b. Penggunaan Metode Pembelajaran**

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Hal tersebut dikarenakan setiap peserta didik memiliki interaksi yang sangat heterogen, sehingga idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas/grup.

Dari hasil pengamatan wawancara menurut guru kelas IV mengatakan bahwa :

“sangat sulit untuk menggunakan metode yang tepat dengan menggunakan aplikasi whatsapp saat ini disebabkan kita tidak terjun langsung bertatap

muka secara langsung sehingga kami berusaha menggunakan cara yang tepat sesuai kondisi saat ini.” (wwncr/gr/ 20 Juni 2023)

Hal ini didukung oleh wakil kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai berikut:

“dengan menggunakan metode yang tepat siswa akan lebih mudah memahami dan menjadi penilaian tersendiri untuk guru”(wwncr/wakasek/29 Juni 2023)

Penilaian guru dengan menggunakan metode dilaksanakan melalui Setiap semester. Penentuana metode mengajar guru akan melihat kelengkapan berkas program pembelajaran guru yang berkaitan dengan kurikulum guru, didalamnya silabus, RPP dan penilaian. Untuk di SMA kepala sekolah selaku sebagai pengawas dan memberikan penilaian kepada guru yang memiliki kelengkapan berkas, kepala sekolah menilai dan mengamati hasil kerja guru dalam proses pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai berikut:

“Di SMA Negeri 1 Simpang Kanan kepala sekolah melakukan pengawasan dengan cara terlibat langsung di dalam kelas yang akan di berikan penggunaan metode yang pas. Dan tak jarang kepala sekolah menerima laporan bahwa ada guru yang mencatata habis buku dan menarik kesimpulan tanpa dijelaskan.”(wwncr/ kasek / 29 Juni 2023)

Dalam penelitian bahwa kepala sekolah melihat langsung proses pembelajaran guru dengan menggunakan metode pembelajaran dan memberikan penilaian kepada guru. Pemilihan metode yang tepat sesuai dengan kondisi yang ada memberikan kinerja yang baru bagi guru , guru harus meningkatkan suasana belajar peserta didik terhadap pembelajaran jarak jauh yang dilakukan antara guru

dan peserta didik. Suasana yang baru akan memberikan suasana yang menyenangkan bagi peserta didik.

### **c. Penggunaan Media dan Sumber Belajar**

Guru perlu menggunakan media serta mencari dan membaca bukubuku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran, sehingga mendukung kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Berkaitan dengan pembelajaran jarak jauh bahwa guru memiliki kendala dalam penggunaan media yang tepat yang dapat memberikan kemudahan bagi guru, karena guru menggunakan media pembelajaran berupa video pembelajaran namun peserta sulit untuk membuka video pembelajaran disebabkan karena banyak peserta didik terkendala dengan jaringan dan paket data yang terbatas.

Hal ini dikuatkan dari salah satu guru mata pelajaran PKN SMA Negeri Simpang Kanan sebagai berikut”

“Dalam penggunaan media pembelajaran terkait dengan pembelajaran jarak jauh ini masih banyak orang tua mengeluh dengan adanya media video pembelajaran pertama jaringan dan kedua karena memori yang tidak memadai dengan hp.” (wwncr/ gr/ 20 Juni 2023)

Dari pengamatan langsung hampir-rata-rata guru memberikan buku cetak kepada peserta didik sebagai media yang digunakan untuk memberikan kemudahan kepada orang tua dan peserta didik dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga pembelajaran bisa berjalan dengan baik.

Pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja gurur adalah adalah suatu proses kegiatan merealisasikan apa - apa yang telah direncanakan untuk peningkatan kinerja guru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru matematika SMA Negeri 1 Simpang Kanan sebagai berikut:

“Tahap pelaksanaan pada dasarnya menjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain dan dengan sumber daya yang ada, dapat berjalan sebagaimana mestinya (efektif dan efisien) untuk pencapaian peningkatan kinerja guru. “(wwncr/ kasek/ 20 Juni 2023)

Pelaksanaan yang disebutkan disini memberikan kesempatan kepada guru-guru melakukan kegiatan diklat, dan seminar-seminar yang berkaitan dengan jurusan. hal ini seperti yang dipaparkan Bapak kepala sekolah sebagai berikut:

”Program ataupun usaha untuk meningkatkan kinerja guru yang saya lakukan selaku kepala sekolah dan jajaran yang terkait, adalah mengikutkan dengan membentuk forum silaturahmi antar guru dan kepala sekolah”.(wwncr/ kasek/ 2 Juni 203)

Secara detail, usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru melalui pembinaan dan pengembangan mutu guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan adalah sebagai berikut:

Berbagai macam media dan sumber belajar yang dapat diberikan kepada siswa sekaligus bermanfaat bagi guru yakni dengan menyusun portofolio sebagai poin tambahan untuk memenuhi poin yang ditetapkan untuk mencapai kelulusan.

Sebagaimana Hal ini selaku kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Kanan mengatakan bahwa :

”Dalam rangka menggunakan media pembelajaran guru, kami selalu mengingagtakn guru untuk menggunakan media yang tepat bagi siswa untuk

diajarkan. Menggunakan karya ilmiah juga akan memberikan pengalaman guru” (wwncr/ kasek/ 20 Juni 2023)

Guru diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan selain melihat hasil kerja guru kepala sekolah melihat kelengkapan guru mulai dari media yang digunakan, modul yang digunakan dan penunjang buku lainnya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu kepala sekolah melaksanakan peningkatan profesionalisme guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri.

Berdasarkan hasil penelitian observasi dan wawancara pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan melakukan Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pembentukan MGMP oleh kepala sekolah masing masing guru mata pelajara, dengan adanya kegiatan tersebut membantu guru untuk membentuk skill dan kemampuan mengajar guru, kedua penggunaan metode pembelajaran dan ketiga penggunaan media dan sumber pembelajaran guna untuk membantu siswa lebih memahami kegiatan proses pembelajaran yang berkaitan dengan kurikulum guru, didalamnya silabus, RPP dan penilaian.

#### **4.2.4 Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Guru merupakan penentu dari keberhasilan siswa dalam pendidikan secara keseluruhan, baik dalam mengembangkan potensi-potensi yang ada pada siswa maupun keterampilan yang dimilikinya. Guru juga mempunyai peran yang sangat

penting dalam tercapainya tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan dan menjadikan lembaga pendidikan menjadi berkualitas atau bermutu.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA N 1 Simpang

Kanan Sebagai berikut:

“Menurut kepala sekolah terkait tentang kinerja guru, guru masih banyak yang kurang serius dalam menjalankan tugas sehingga tugas yang diberikan masih belum bisa dilaksanakan secara maksimal. Guru yang diberikan tugas oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya, tentu tidak semua akan berjalan dengan baik atau mempunyai hasil yang sesuai dengan tujuan sekolah, dalam hal ini guru mempunyai kendala dalam menjalankan tugas seperti kurang memahami kurikulum yang diterapkan oleh sekolah, masih banyak guru yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan sekolah.”(wwncr/ kasek. 2 Juli 2023)

Sedangkan menurut wakil kepala sekolah mengatakan bahwa

“masih banyak guru mengabaikan tugas yang diberikan, karena guru tidak memahami kurikulum yang diterapkan disekolah sehingga tujuan sekolah belum tercapai dengan baik dan proses pembelajaran di kelas tidak efektif dan efisien.”( wwncr/wakasek. 2 Juli 2023)

Selanjutnya peneliti juga mewawancarai guru di SMA N 1 Simpang Kanan sebagai berikut:

“Kinerja guru masih sangat rendah sehingga membutuhkan bimbingan maupun dorongan yang kuat dari kepala sekolah karena sebagian besar guru tidak ada rasa tanggung jawab dalam dirinya terhadap tugas yang diberikan atau tidak dikerjakan dengan baik, yang mengakibatkan proses pembelajaran dikelas menjadi tidak kondusif.(wwncr/ gr/ 20 Juli 2023)

Hasil pengumpulan data yang peneliti lakukan dilihat Kurangnya motivasi kerja guru di SMA N1 Simpang Kanan ini disebabkan karena kepala sekolah tidak memberikan dorongan yang kuat kepada guru, tidak membimbing guru ketika melakukan kesalahan, kepala sekolah tidak memberikan penghargaan terhadap guru, dan kepala sekolah juga tidak konsisten dalam mengawasi guru dan kepala

sekolah juga hanya mengawasi guru dari jarak jauh saja sehingga kepala sekolah tidak mengetahui proses pembelajaran yang sebenarnya di kelas.

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

“Guru yang diberikan bimbingan oleh kepala sekolah tentu akan lebih mudah untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi ketika proses pembelajaran berlangsung di dalam kelas, serta tujuan yang diinginkan akan tercapai dengan baik.(wwncr/ waakkum / 20 Juli 2023)

Setelah kepala sekolah mengawasi guru secara aktif dan memberikan bimbingan serta motivasi yang kuat kepada guru, maka guru merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan karena guru takut akan diberikan sanksi oleh kepala sekolah apabila guru tidak menjalankan tugasnya atau tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Sebagaimana hasil wawawancara dengan guru bidang studi B.ing sebagai berikut:

“Kepala sekolah merupakan orang yang memiliki wewenang untuk mengatur semua komponen yang ada di sekolah, sehingga kepala sekolah harus memiliki berbagai teknik yang baik dalam meningkatkan kinerja guru dan bertujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama.”(wwncr/ gr/ 20 Juli 2023)

Sebagaimana hasil wawawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Peningkatan kinerja guru di SMA N 1 Simpang Kanan ini sudah berjalan dengan lancar mulai dari pembinaan kedisiplinan, memberikan motivasi, dan penghargaan.”(wwnc/ kasek. 20 Juli 2023)

Guru sudah mulai melaksanakan perintah untuk melaksanakan kedisiplinan tersebut dengan cara berbaris di depan sekolah pada jam 07:15 WITA, yang bertujuan untuk menjemput siswa/i yang datang di sekolah dan memberikan contoh kepada siswa/i sebagai pelajar. SMA N1 simpang Kanan merupakan

sekolah yang menjunjung tinggi nilai kedisiplinan sehingga sekolah mewajibkan kepada siswa/i untuk datang sebelum bel masuk berbunyi dan akan menindak lanjuti bagi siapasaja yang terlambat.

Pengawasan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam hal ini adalah dengan memberikan dorongan, bimbingan, dan kepercayaan kepada guru dalam menjalankan tugasnya, serta memberikan penghargaan kepada guru yang menjalankan tugasnya dengan baik. Penghargaan yang diberikan kepada guru berupa kenaikan gaji atau bonus dari kepala sekolah, hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Sebagai seorang kepala sekolah juga tidak hanya mengawasi, mengatur dan membina guru akan tetapi seorang pemimpin harus memberikan strategi dalam menciptakan suasana belajar yang efektif, efisien, dan kondusif sehingga siswa/i ketika belajar tidak jenuh atau malas dengan pelajaran yang disampaikan oleh guru. Strategi yang diberikan oleh kepala sekolah tentu dalam hal ini harus sesuai dengan kemampuan guru dan mengetahui karakter setiap siswa/i agar lebih mudah menanganinya ketika terjadi permasalahan-permasalahan yang tidak diinginkan.”(wwncr/ kasek /20 Juli 2023)

Hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa Penghargaan yang diberikan kepada guru tidak semua diberikan secara merata, karena kepala sekolah melihat dari kesungguhan guru dalam menjalankan tugas, keaktifan guru, dan kedisiplinan guru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Guru yang mengerjakan tugas dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab maka diberikan penghargaan yang tinggi.”(wwncr/ kasek. 20 Juli 2023)

Oleh kepala sekolah dibandingkan dengan guru yang mengerjakan tugasnya dengan cara biasa-biasa saja. Tujuan kepala sekolah memberikan penghargaan

kepada guru yaitu untuk membangkitkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya sehingga secara tidak langsung tujuan sekolah akan tercapai dengan baik.

Menurut kepala sekolah menjelaskan tentang teknik pengawasan adalah cara untuk mengetahui keadaan guru yang sedang menjalankan tugas, baik guru menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak dan untuk mengetahui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru serta mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi pada guru, sehingga apabila kepala sekolah sudah mengetahui permasalahan guru maka kepala sekolah bisa memberikan bimbingan kepada guru untuk dapat menyelesaikan permasalahannya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru bertujuan untuk mengetahui keadaan guru, kegiatan-kegiatan yang dilakukan guru, mengetahui potensi guru, maupun permasalahan yang terjadi pada guru dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan yang terjadi pada guru seperti kurang memahami dalam menggunakan media, metode pembelajaran dikelas dan tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat tujuan sekolah tidak tercapai dengan baik serta membuat proses pembelajaran menjadi tidak efektif dan efisien.”(wwncr/ kaske. 2023)

Teknik pengawasan merupakan suatu cara atau langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk mengetahui berbagai permasalahan yang terjadi pada guru ketika proses pembelajaran dan dapat mengetahui apakah guru menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Teknik pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat diketahui ada tiga yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, dan kunjungan antar kelas, akan tetapi teknik kunjungan antar

kelas ini kepala sekolah hanya memberikan arahan dan bimbingan, karena guru sendiri yang langsung mengadakan kunjungan antar kelas.

a. Teknik Kunjungan Kelas

Teknik kunjungan kelas ini merupakan cara kepala sekolah untuk mengamati guru yang sedang menjalankan tugasnya pada saat proses pembelajaran di kelas. Kepala sekolah juga dapat mengetahui bagaimana cara mengajar guru, apakah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau tidak. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang memadai agar proses pembelajaran menjadi efektif dan efisien, untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki guru maka kepala sekolah harus melihat cara guru mengajar di dalam kelas secara langsung

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai berikut:

“Setelah kepala sekolah mengetahui kompetensi yang dimiliki guru, kepala sekolah akan memberikan bimbingan atau arahan bagi guru yang memiliki kompetensi rendah, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang dapat membantu guru dalam proses pembelajaran di kelas. Selanjutnya dengan teknik kunjungan kelas ini kepala sekolah juga mengetahui kebutuhan-kebutuhan guru dalam memberikan pemahaman kepada siswa/i di kelas, sehingga suasana belajar mengajar menjadi efektif, efisien, kondusif, dan tujuan pembelajaran akan tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.”(wwncr/ wakasek. 28 Juli 2023)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa sebagai berikut:

“memang pada awal semester jarang melakukan kunjungan kelas karena ingin melihat kesungguhan guru dalam menjalankan tugasnya dan menganggap bahwa biasanya kalau pada awal semester guru sangat bergairah ketika menjalankan tugas, akan tetapi kenyataannya berbeda dengan apa yang diinginkannya, oleh karena itu kepala sekolah berinisiatif untuk melakukan kunjungan kelas.”(wwncr/ 28 Juli 2023)

Hasil pengamatan peneliti Setelah kepala sekolah melakukan kunjungan kelas 4 kali dalam 1 minggu, kepala sekolah melihat ada perubahan pada guru

ketika menjalankan tugasnya yang dikarenakan kepala sekolah mengamatinya pada saat proses pembelajaran di kelas, dan beberapa minggu kemudian guru tersebut dengan sendiri sadar bahwa mereka mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa sebagai berikut:

“Saya sebagai kepala sekolah bisa mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi ketika proses pembelajaran berlangsung di kelas dengan menggunakan teknik kunjungan kelas secara teratur. Teknik kunjungan kelas yang digunakan kepala sekolah dapat membantu kepala sekolah dalam mengetahui permasalahan yang terjadi pada guru. Permasalahan yang terjadi pada guru seperti tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan guru juga kurang memahami dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada dirinya. Mengetahui hal tersebut kepala sekolah membuat rencana untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada guru agar dapat mengetahui cara menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada dirinya.”(wwncr/ 28 Juli 2023)

Berdasarkan hasil observasi setelah observasi awal, peneliti mengamati langsung untuk membuktikan apa yang dikatakan oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah beserta guru di SMA N1 Simpang Kanan, dalam hal ini peneliti melihat kepala sekolah sering mengunjungi kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung selama 3 jam dimulai dari jam pertama sampai jam ketiga di kelas yang berbeda, maksudnya kepala sekolah melakukan kunjungan kelas masing-masing 1 jam dalam 1 kelas. Hasil data di atas juga dikuatkan oleh hasil dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti mencatat keaktifan kepala sekolah dalam melakukan kunjungan kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung.

b. Teknik observasi kelas

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru juga menggunakan teknik observasi kelas. Teknik observasi kelas ini merupakan suatu cara dalam memberikan bimbingan kepada guru, dengan menyuruh guru untuk mengamati guru lain dalam menjalankan tugasnya ketika proses pembelajaran berlangsung di kelas dan untuk mengetahui cara menyelesaikan permasalahan. Sehubungan dengan observasi kelas, peneliti mewawancarai pendapat kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru mengenai observasi kelas.

Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah mengungkapkan bahwa sebagai berikut:

“Hal yang dilakukan kepala sekolah ketika sedang berada dikampus atau diluar, kepala sekolah memberikan amanah kepada wakil kepala sekolah atau salah seorang staf untuk memerintahkan teman-teman guru melihat guru yang sudah senior dan lebih memahami cara mengatasi masalah. Guru tidak terlalu memperhatikan apa yang disuruh oleh wakil kepala sekolah atau staf karena menganggap hal itu main-main saja, kemudian setelah mengetahui hal tersebut kepala sekolah sendiri yang memerintahkan guru untuk melihat guru yang lebih senior dan lebih memahami dalam mengatasi masalah yang terjadi, dan guru yang tadinya menganggap itu cuma main-main saja menjadi serius ketika kepala sekolah sendiri yang langsung menyuruhnya.(wwncr/wakasek/2 Agustus 2023)

Peneliti juga mewawancarai pendapat wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa terkadang guru-guru ada yang mau mendengar dan ada juga yang tidak mau mendengar, dalam hal ini guru kebanyakan tidak mau mendengar sehingga wakil kepala sekolah juga malas menyuruh mereka karena tidak ada efeknya.

Oleh sebab itu, wakil kepala sekolah mengembalikan kepada kepala sekolah untuk mengatasinya karena kalau kepala sekolah yang langsung menanganinya,

mereka serius apabila disuruh oleh kepala sekolah. Selanjutnya pendapat dari wakil kepala sekolah juga dibenarkan oleh pendapat wali kelas XII yang mengatakan bahwa memang kalau selain kepala sekolah yang menyuruh untuk mengerjakan tugas mereka itu tidak terlalu serius, karena mereka menganggap itu biasa-biasa saja, tetapi kalau kepala sekolah yang suruh mereka langsung patuh meskipun mereka baru selesai mengajar di kelas atau lagi sibuk dengan pekerjaan yang lain.

**c. Teknik kunjungan antar kelas**

Teknik kunjungan antar kelas ini merupakan kegiatan saling mengamati aktifitas yang dilakukan guru dengan guru lain dalam berbagi pengalaman terkait dengan proses pembelajaran maupun cara mengatasi permasalahan yang terjadi pada saat proses pembelajaran. Kepala sekolah juga akan mempererat hubungan antar guru dengan teknik kunjungan kelas, teknik ini secara tidak langsung kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk saling memahami dan menghargai pendapat atau kompetensi yang dimiliki guru, sehingga guru dengan guru lain dapat memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi dikelas.

Peneliti mewawancarai kepala sekolah mengenai teknik kunjungan antar kelas.

“sangat jarang sekali menyuruh guru untuk saling mengunjungi, karena kepala sekolah melihat guru tanpa disuruh mereka dengan sendirinya saling mengunjungi dan saling memberikan arahan, pengalaman dalam menjalankan tugas, dan saling membimbing, itu semua karena mereka menganggap sekolah ini adalah milik bersama dan walaupun ada masalah yang dihadapi oleh guru, semua sama-sama mencari solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut dalam kegiatan rapat rutin yang diadakan sekali seminggu.”(wwncr/ kasek / 2 Agustus 2023)

Peneliti juga mewawancarai wakil kepala sekolah untuk mendapatkan informasi mengenai kunjungan antar kelas sebagai berikut:

“dapat dikatakan tidak pernah mengadakan atau menyuruh guru-guru untuk saling mengunjungi satu sama lain, karena biasanya kalau ada rapat yang diadakan setiap pekan satu kali, disitu guru- guru mengeluarkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi selama mengajar, dan juga sama-sama mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi teman-teman guru.(wwncr/ wakasek/ 2 Agustus 2023)

Selanjutnya peneliti mewawancarai guru bidang studi Matematika, peneliti mendapatkan hal yang serupa dengan pernyataan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“apabila ada permasalahan yang terjadi disekolah atau pada saat proses pembelajaran, kami meminta solusi dari teman-teman guru untuk mencarikan solusi terbaik pada saat rapat dan bahkan meskipun bukan pada saat rapat kami juga sering berdiskusi dengan teman guru lain untuk mencarikan solusi untuk kepentingan sekolah.”(wwncr/ gr/ 10 Agustus 2023)

Permasalahan-permasalahan yang terjadi dikelas terkadang ada yang bisa diselesaikan dengan diskusi bersama guru saja tanpa meminta bantuan dari kepala sekolah seperti siswa kurang aktif dalam belajar, siswa jarang masuk di kelas, kebersihan kelas, perkelahian dan hal-hal yang tidak terlalu berat untuk diselesaikan ketika proses pembelajaran di kelas.

Berdasarkan hasil observasi, kepala sekolah tidak pernah memerintahkan guru untuk berdiskusi ketika mendapatkan masalah, justru mereka sendiri berkumpul dikantor maupun dipondokan untuk membicarakan permasalahan yang terjadi serta sama-sama mencari solusi, dan permasalahan-permasalahan yang terjadi itu semua disampaikan pada saat rapat.

Berdasarkan hasil observasi setelah observasi awal menunjukkan bahwa kepala sekolah sering memberikan penghargaan dan melakukan pengawasan terhadap guru yang mengakibatkan guru terkontrol dan tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik, guru juga diberikan bimbingan dan arahan oleh kepala sekolah ketika guru melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas seperti cara menggunakan media yang baik, dan cara menyelesaikan permasalahan yang terjadi di kelas.<sup>80</sup> Data di atas juga dikuatkan oleh data dokumentasi yaitu dengan cara peneliti mencatat daftar nama guru yang diberikan arahan maupun bimbingan oleh kepala sekolah.

#### **4.2.5 Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Kepala sekolah merupakan pimpinan puncak di lembaga pendidikan yang dikelolanya, sebab seluruh pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap sekolah dilaksanakan atau tidak tercapai atau tidak tujuan pendidikan, sangat tergantung kepada kecakapan dan keberanian kepala sekolah selaku pimpinan. Kepala sekolah sebagai pengelola sekaligus sebagai pendidik, memiliki tugas mengembangkan kinerja personelnnya, terutama meningkatkan kinerja profesional guru, kinerja profesional disini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kinerja tersebut.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai berikut:

‘Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab kepala sekolah sebagai seorang pimpinan lembaga pendidikan. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Kunci utama kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif adalah dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah guna mewujudkan visi dan misi sekolah.  
“(wwncr/ kasek / 20 Oktober 2023)

Namun demikian, di SMA N 1 Simpangkanan para dewan guru masih perlu dipacu secara terus menerus sehingga kinerja mereka lebih tinggi. Mengenai strategi kepala sekolah di SMA N 1 Simpangkanan sebagai guru

“Dalam rangka kemajuan sekolah di SMA N 1 Simpangkanan mempunyai kinerja yang baik mulai dari melakukan beberapa program diantaranya melakukan perencanaan kegiatan sekolah, pengawasan semua kegiatan sekolah serta bertanggung jawab terhadap bawahan seperti guru yang sekiranya bekerja sesuai kode etik keguruan dan kependidikan.” (wwncr/ kasek / 20 Oktober 2023)

Adapun berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Profesional Guru Di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil yakni

**a. Pembinaan dan sidak untuk melihat kedisiplinan guru**

Pembinaan bertujuan agar para guru lebih bisa disiplin, kepala sekolah SMA N1 Simpangkanan memaparkan.

“Pembinaan ada dua, yang pertama, adalah pembinaan secara umum ini berupa arahan, saran-saran untuk para guru agar menjadi guru yang profesional , ini ada dalam rapat bulanan yang kedua, kalau pembinaan pribadi ini adalah istilahnya adanya diskusi atau sharing tukar pikiran dengan masing-masing guru, mungkin kelemahan dan kekurangan yang mereka miliki ini nanti akan di cross dengan guru- guru yang lain.” (wwncr/ kasek/ 30 Oktober 2023)

Didukung oleh wakil kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan Sebagai berikut;

“Hampir setiap hari saya melakukan sidak atau pengawasan terhadap guru dengan cara saya keliling ke kelas-kelas melihat bagaimana guru-guru dalam mengajar. Jika ada masalah, saya coba ajak bicara dengan empat mata. Selain itu juga saya melakukan kegiatan sharing untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ditemukan di lapangan.” (wwncr/ wakase/ 30 Oktober 2023)

Hal senada juga telah diungkapkan guru bahasa Indonesia sebagai berikut:

“Disini kepala sekolah dengan cara mengadakan diskusi ketika rapat guru, dan pemanggilan secara individu yaitu dengan cara guru yang kurang paham atau yang salah akan dipanggil oleh kepala sekolah guna untuk sharing, untuk pengawasannya biasanya kepala sekolah berkeliling kelas dan terkadang dipantau dari kantor buk. “(wwncr/ gr/ 30 Oktober 2023)

Dari hasil observasi penulis bahwa kepala sekolah di SMA N 1 Simpang Kanan melakukan pengawasan dengan cara berkeliling kelas untuk melihat apakah di kelas ada gurunya atau tidak. Dari paparan diatas bisa kita lihat bahwa kepala sekolah telah mengadakan pembinaan dengan baik. Beliau membagi menjadi dua yaitu pembinaan secara umum yang diadakan pada saat rapat dan pembinaan pribadi diadakan pada saat bilamana ada guru memiliki kelemahan atau kekurangan dalam kinerjanya. Dan untuk sidak atau pengawasannya kepala sekolah melakukan kunjungan kelas atau keliling untuk melihat atau mengawasi para guru mengajar. Bilamana ada guru yang bermasalah kepala sekolah mengajak diskusi atau sharing empat mata guna untuk memecahkan masalahnya. Kedisiplinan sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan, terutama disiplin waktu mengajar.

Sebagaimana yang dipaparkan oleh kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan sebagai berikut:

“mengenai kedisiplinan guru yang ada di SMA N 1 Simpang Kanan saya rasa para guru disini sudah belajar untuk disiplin, masuk ke kelas sudah tepat waktu, memakai durasi waktu belajar mengajar sudah baik yaitu masuk jam pertama pada pukul 06.50 WIB dan pulang pada jam 13.40 WIB, tapi menyelesaikan administrasi mengajar belum sepenuhnya disiplin yaitu seperti pembuatan RPP, tapi sejauh ini masih bisa diatasi. Saya selalu mengecek setiap harinya dan memeriksa absensi guru dengan dibantu oleh guru piket. Seandainya ada guru yang tidak masuk/tidak mengajar saya akan segera menanyakan keesok harinya kepada guru tersebut alasan kenapa

tidak mengajar. Dan apabila ada guru tidak masuk lebih dari tiga hari tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, saya akan menindak lanjuti dengan mengintrogasi guru yang bersangkutan yaitu dengan memanggil guru tersebut ke kantor kepala sekolah dan berbicara empat mata, dan menanyakan ke guru yang lain juga dan seandainya ditemukan ada indikasi bahwa ada kemalasan terhadap kinerja, saya akan mengambil tindakan dengan cara menegur guru tersebut secara face to face. Setelah itu saya akan melihat perubahan sesudah mendapat teguran. Berkaitan dengan sanksi atau hukuman, saya tidak pernah menerapkan hukuman yang diatur dalam seperangkat aturan tertulis, budaya saling menegur dan mengingatkan, saya coba terapkan. Sehingga ketika kedisiplinan sudah membudaya di lingkungan sekolah, para guru akan enggan dan malu untuk melakukan kesalahan atau ketidakdisiplinan.

Dengan adanya disiplin waktu diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru.

Terutama dalam menghargai waktu, sebab waktu sangat penting bagi guru sendiri maupun anak didik

Kegiatan lainnya adalah Supervisi pendidikan dalam meningkatkan performance guru di SMA N1 Simpang Kanan, berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah yakni sebagai berikut:

“Hampir setiap hari saya melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap guru dengan cara saya keliling ke kelas-kelas melihat bagaimana guru-guru dalam mengajar. Jika ada masalah, saya coba ajak bicara dengan empat mata. Selain itu juga saya melakukan kegiatan sharing untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ditemukan di lapangan.”(wwncr/kasek/ 20 Oktober 2023)

Dari hasil wawancara tersebut bisa kita lihat dengan jelas bahwa untuk mengetahui performance guru di kelas kepala sekolah selalu melakukan pengawasan atau supervisi langsung dengan cara keliling kelas untuk melihat guru. Dengan demikian peran kepala sekolah yang salah satunya adalah sebagai supervisor pembelajaran telah diterapkan oleh kepala sekolah di SMA N 1 Simpangkanan ini dengan baik, dan hal ini akan berimplikasi terhadap

peningkatan performance guru di sekolah tersebut. Seiring dengan penurunan kepala sekolah sebagai berikut:

“dalam meningkatkan profesionalisem guru kepala sekolah keliling kelas untuk melihat dan mengamati keadaan proses belajar mengajar dari luar. Apabila ada guru yang menurut beliau anggap tidak sesuai yang diharapkan seketika itu beliau memberikan teguran dengan cara berbicara langsung contohnya apabila ada guru yang datang terlambat kepala sekolah langsung menanyakan kenapa terlambat kemudian memberitahukan jangan di ulangi lagi. Kalau memang sudah keterlaluhan sering tidak berangkat atau selalu ijin maka caranya dengan memanggil guru yang bersangkutan ke ruang beliau yaitu di kantor kepala sekolah. Namun, apabila menurut beliau anggap masih bisa dilanjutkan proses belajar mengajarnya sampai jam istirahat. Maka jam istirahatlah dimanfaatkan oleh beliau untuk memberikan teguran dalam bentuk pembimbingan secara kekeluargaan dan beliau selalu memberikan solusi yang baik diruang kepala sekolah. Jadi beliau tidak sekedar menegur namun juga memberikan solusi. “(wwncr/ gr 20 Oktober 2023)

Dari hasil penuturan guru matematika tersebut ternyata dalam proses melakukan supervisi pembelajaran kepala sekolah juga mengambil tindakan secara langsung. Dalam arti jika ditemukan guru yang masih kurang benar dalam melakukan proses pembelajaran di kelas, kepala sekolah langsung memberi teguran yaitu teguran yang secara langsung disampaikan kepada guru yang bersangkutan dan memberi solusi terbaik yaitu solusinya jika tidak memungkinkan untuk tepat waktu sampai ke sekolah karena ada halangan guru bisa menelpon pihak sekolah atau menunggu saat istirahat tiba. Dan kalau memang ternyata yang dilakukan oleh guru sudah keterlaluhan maka tidak segan-segan kepala sekolah memanggil guru tersebut ke ruangan beliau untuk diambil tindakan dan solusi terbaik.

Dari pengertian tersebut dapat diambil definisi bahwa kepala sekolah juga dapat dikatakan sebagai supervisor. Sebab dalam lembaga pendidikan kepala

sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpin baik dari profesional guru maupun proses belajar mengajar yang berlangsung setiap hari.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bahasa Indonesia sebagai berikut:

“Berkaitan dengan memberi arahan dan pembinaan terhadap para guru di sekolah ini, pertama; saya tekankan niat untuk berjuang ibadah sekaligus menekankan agar seluruh warga sekolah mengedepankan kerjasama, komitmen harus dihargai bersama-sama, sistem dibangun agar kita punya tanggungjawab dalam setiap aktivitas yang berkenaan dengan pengembangan sekolah. Kedua; saya berusaha semampunya untuk ibda’ binafsi di setiap aktivitas yang sesuai dengan tugas dan program bersama. Ketiga; selalu mengingatkan tugas dan kewajiban kita di sekolah ini, kalau sudah mengetahui tentang tugas dan kewajibannya nantinya akan di jalankan dengan baik. Dan hasilnya para guru bisa lebih baik dalam mengajar, lebih bisa disiplin, dan terutama sudah nyaman.”(wwncr/gr/ 20 Oktober 2023)

#### **b. Pemberian Motivasi**

Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan yang mendalam yang dapat menurunkan motivasi kinerja guru. Maka kepala sekolah harus bisa memotivasi guru agar tetap semangat dalam bekerja, Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah dalam memberikan motivasi.

“Motivasi kami pertama, kita akan ikhlas itu suatu hal yang terpenting, apapun yang kita lakukan harus diniatkan ibadah, ini motivasi sehingga mereka akan termotivasi dengan sebuah boleh dikata adalah pahala dari Allah kita tidak mengharp apa-apa, yang kedua, motivasinya adalah manakala anak berhasil guru itu dikatakan berhasil tapi kalau anak itu tidak berhasil guru itu belum berhasil, ketiga, Saya memberikan motivasi kepada guru-guru dengan memberikan kemudahan seperti, mereka meminta alat-alat untuk praktek contoh boneka untuk praktek jenazah dalam mapel fikih., untuk mereka yang selalu komitmen dalam menjalankan tugas.”(wwncr/kasek/ 20 Oktober 2023)

Senada dengan selaku guru matematika sebagai berikut:”

“Untuk memberikan motivasi terhadap guru, kepala sekolah memberikan arahan melalui pembicaraan dalam rapat maupun non formal, kita harus mempunyai niat ikhlas dalam mengajar dan mari tingkatkan kinerja kita agar anak didik kita dapat berprestasi.”(wwncr/gr/ 20 Oktober 2023)

Uraian diatas bisa kita lihat bahwa untuk membangkitkan guru agar lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, kepala sekolah selalu mengingatkan bahwa menjadi seorang guru adalah tugas yang mulia, nilai perjuangannya meliputi dunia akhirat, guru ibarat minyak wangi yang bisa mengharumi yang lain, dan guru ibarat matahari yang bisa menerangi yang lain, guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa. Dan manakala siswa berhasil maka sesungguhnya gurunya lah yang berhasil

Dalam hal ini kepala sekolah mengarahkan guru adalah satu strategi penting kepala sekolah sebagai educator terutama terhadap guru-guru yang baru atau belum senior. Yang pertama kali yang ditekankan kepala sekolah adalah bagaimana semua guru dan staf harus bekerja tidak semata-mata karena uang, akan tetapi semuanya dikembalikan karena Allah dengan niat ikhlas, respon para guru sangat baik mereka bersependapat dengan kepala sekolah. Dan kepala sekolah menekankan kerja sama agar semua program bisa berjalan secara sinergis dengan yang lain dan harus ada komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas. Selanjutnya juga tidak terlupakan dalam pembinaan terhadap guru dan para staff disamping selalu mengingatkan tugas dan kewajiban masing-masing, selain itu kepala sekolah juga berperan sebagai inovator yaitu berupaya untuk selalu memberi contoh teladan yang baik (uswah hasanah) semuanya dimulai dari dirinya sendiri.

Hasil observasi yang peneliti lakukan awalnya strategi kepala sekolah sebelum melakukan bimbingan maka menerapkan kedisiplinan dimana kepala sekolah hanya memberi arahan, bimbingan ataupun pembinaan dengan cara bicara saja, atau menyuruh saja tanpa dimulai dari dirinya sendiri maka hasilnya tidak akan bisa maksimal.

Oleh karena itu kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan selalu memberikan yang terbaik dan memberi contoh yang baik terlebih dahulu agar apa yang disampaikan atau diperintahkan selalu mendapat dukungan dan akhirnya bisa dilaksanakan dengan baik oleh semua warga di sekolah. Disamping itu kepala sekolah juga berperan sebagai manager yaitu menerapkan kedisiplinan dan sanksi terhadap pelanggaran di SMA N1 Simpang kanan, sebagaimana yang telah dipaparkan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“Mengenai kedisiplinan guru yang ada di MTs NU Hasyim Asy’ari, saya rasa para guru disini sudah belajar untuk disiplin, masuk ke kelas sudah tepat waktu, memakai durasi waktu belajar mengajar sudah baik, tapi menyelesaikan administrasi mengajar seperti RPP, program semester dan program tahunan belum sepenuhnya disiplin, tapi sejauh ini masih bisa diatasi. Saya selalu mengecek setiap harinya dan memeriksa absensi guru dengan dibantu oleh guru piket. Seandainya ada guru yang tidak masuk/tidak mengajar saya akan segera menanyakan keesok harinya kepada guru tersebut alasan kenapa tidak mengajar. Dan apabila ada guru tidak masuk lebih dari tiga hari tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, saya akan menindak lanjuti dengan mengintrogasi yaitu saya bertanya kepada guru yang bersangkutan kenapa dan ada apa sampai ijin tiga hari, menanyakan ke guru yang lain dan seandainya ditemukan ada indikasi bahwa ada kemalasan terhadap kinerja, saya akan mengambil tindakan dengan cara menegur guru tersebut secara face to face. Setelah itu saya akan melihat perubahan sesudah mendapat teguran. Berkaitan dengan sanksi atau hukuman, saya tidak pernah menerapkan hukuman yang diatur dalam seperangkat aturan tertulis, budaya saling menegur dan mengingatkan, saya coba terapkan. Sehingga ketika kedisiplinan sudah membudaya di lingkungan sekolah, para guru akan enggan dan malu untuk melakukan kesalahan atau ketidakdisiplinan. “(wwncr/ kasek/ 20 Oktober 2023)

Selain memberi arahan kepala sekolah juga menerapkan kedisiplinan dan sanksi, sanksi ini berupa pertama teguran apabila guru melakukan kesalahan seperti terlambat masuk, kedua berupa poin ini untuk guru yang sering ijin, kepada guru yang melanggarnya ini bertujuan agar para guru khususnya guru akan lebih disiplin dalam mengajar dan agar tidak melakukan kesalahan sehingga para guru diharapkan bisa meningkatkan performancenya sebagai guru.

Seperti yang telah dipaparkan oleh kepala sekolah maka guru IPA juga menjelaskan sebagai berikut:

“Dalam mengajar disini yang pertama memang ditekankan ada niatan ikhlas, yang kedua untuk melihat kedisiplinan itu sekarang sudah ada absensi finger face jadi tidak bisa diwakilkan, sehingga datang jam berapa itu akan terlihat, jadi salah satunya itu.”(wwncr/ gr/ 20 Oktober 2023)

Kalau soal sanksi itu adalah sanksi moral, kami akan terkena sanksi moral dengan adanya pembinaan- pembinaan, jadi tidak langsung ada sanksi yang sifatnya langsung terlalu mencolok tetapi dengan pembinaan adanya koordinasi-koordinasi kami diingatkan terus dan tidak lupa adanya niat itu nanti insya Allah bisa disiplin dan bisa melaksanakan kinerja dengan baik. Untuk guru yang terkena sanksi biasanya mereka malu tapi alhamdulillah setelah dapat sanksi mereka tidak terlambat lagi Senada dengan memaparkan sebagai berikut;

“kalau sanksi saya pernah dapat, waktu itu saya terlambat masuk kemudian saya di tegur oleh kepala sekolah, selepas itu saya tidak pernah terlambat lagi karena kalau saya terlambat lagi saya malu.”(wwncr/ gr/ 20 Oktober 2023)

Kedisiplinan dalam mengajar adalah sesuatu yang penting karena dengan disiplin performance seorang guru akan meningkat begitu juga sanksi yang diberikan kepada guru akan membuat mereka tidak mengulangi kesalahan yang

telah dilakukan, dan tidak lupa dengan adanya niat yang ikhlas tujuan akan tercapai nantinya. Kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, sebagaimana yang dipaparkan oleh kepala sekolah.

“Selama ini yang dilakukan adalah dengan pemberian pengakuan berupa kata-kata bijak, pujian, ucapan terima kasih dan kata-kata penyemangat lainnya. Dan sebisa mungkin kami memberikan layanan dan fasilitas yang memadai seperti kami mengusahakan agar disemua kelas ada LCD nya dan AC serta memberi kemudahan-kemudahan seperti mereka meminta alat-alat untuk praktek contoh boneka untuk praktek jenazah dalam mapel fikih. Saya berprinsip bahwa dengan memberi kemudahan kita juga akan dimudahkan.”(wwncr/ kasek. 22Oktober 2023)

### c. **Pemberian penghargaan**

Penghargaan yang diberikan kepada guru yang berprestasi ini bertujuan agar menjadi contoh bagi guru lain untuk menjadi semangat bagi guru yang kinerjanya masih belum maksimal. Dengan hal tersebut kepala sekolah juga harus berperan sebagai motivator yaitu kepala sekolah harus bisa memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan salah satunya melalui pengaturan suasana kerja, suasana kerja yang tenang, nyaman dan menyenangkan akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan.

Hal senada dengan yang dipaparkan oleh guru bahasa indonesia sebagai berikut:

“Yang pasti ucapan terimakasih dengan kinerja yang baik terus memberikan reward kepada guru yang berprestasi biasanya berupa piagam atau barang yang bermanfaat.” (wwncr/ kasek. 22Oktober 2023)

Guru bidang studi olah raga juga memaparkan sebagai berikut;

“kebetulan 2 tahun kemarin saya mendapatkan reward atas menjadinya wali kelas terbaik, yang pasti saya dikasih ucapan terimakasih sudah menjalankan tugas dengan baik oleh kepala sekolah.” (wwncr/ kasek. 22Oktober 2023)

Hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti, SMA N 1 Simpang Knaan ini terletak ditengah perkampungan pendudukan yang berdekatan dengan persawahan penduduk. Oleh karena itu, suasana sekolah sangat sejuk dan terbebas dari polusi udara dan asap motor yang berlebihan. Pohon-pohon yang menghiasi halaman sekolah sangat rindang dan hijau. Suasana kelas menjadi nyaman sehingga peserta didik dan pendidik dapat menjalankan proses pembelajaran dengan baik dan tenang.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru Fisika sebagai berikut:

“Alhamdulillah nyaman bu dari segi halnya seperti lingkungannya, siswanya, gurunya baik sehingga membuat nyaman.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA N 1 Simpang Kanan melalui Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, karena guru yang terjun secara langsung kepada siswa untuk mendidik dan mengajari mereka. Dengan demikian guru adalah unsur manusiawi yang menentukan keberhasilan pendidikan.

Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja khususnya para guru, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk lebih bersemangat dalam bekerja serta komitmen terhadap tugas. maka dalam hal ini kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan, berusaha untuk memotivasi serta menginspirasi para guru melalui penghargaan sebagaimana yang dipaparkan oleh beliau kepada peneliti.

“Yang kita pengaruhi yaitu dengan cara memberi contoh atau panutan jika ada guru sejawat yang berhasil, misalkan guru X adalah guru yang disiplin, tidak pernah absen tidak pernah terlambat semangat dalam mendidik anak-anak sehingga menjadi guru favorit dan kenapa kita tidak bisa seperti dia atau kita memberi contoh kepada sekolah-sekolah yang berhasil kita toh sama-sama, misalkan kita memberikan contoh pada sekolah A yang sama-sama juga sekolah dipinggiran ternyata mereka berhasil siswanya berprestasi lha bagaimana kita ini bisa menciptakan anak yang berprestasi, salah satunya keberhasilan itu adalah dari guru, jadi tidak bisa 100% dari siswa. Jadi antar guru dan siswa harus saling sinergi, saling mensupport, dan saling mempengaruhi gurunya dengan memberikan yang terbaik untuk siswanya agar berhasil.”(wwncr/ kasek/22 Oktober 2023)

Kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan mempengaruhi guru dengan memberikan contoh kepada guru yang berhasil dan memberikan contoh pada sekolah yang notabennya sama tapi siswanya bisa berprestasi dengan ini bertujuan agar para guru khususnya guru agar dapat lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mempunyai strategi-strategi tertentu agar dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya, sebagaimana yang dipaparkan oleh kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan sebagai berikut:

“Strateginya untuk meningkatkan performance yaitu pertama, adanya pembinaan, pembinaan ini berupa teguran jika nanti semisal ada guru terlambat masuk dan memberikan arahan agar bisa menjadi guru yang disiplin dan sidak pemantauan kunjungan kelas secara tiba-tiba untuk melihat kedisiplinan guru dan, yang kedua, pemberian motivasi baik secara formal maupun non formal yaitu dengan cara mengatur suasana kerja, seperti menciptakan hubungan kerja sesama guru/staf/karyawan yang harmonis, serta mampu menciptakan rasa aman di sekolah. Dan ketiga, pemberian penghargaan disini bukan berupa materiil namun penghargaan disini berupa ucapan terimakasih sudah menjalankan kinerjanya dengan baik ini diberikan kepada guru yang berprestasi.”(wwncr/ kasek/22 Oktober 2023)

#### **4.2.6 Kendala Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Dalam melaksanakan usahanya untuk meningkatkan kinerja profesional guru kepala sekolah juga menemukan beberapa kendala dilapangan, sebagaimana yang dipaparkan oleh Kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan sebagai berikut;

“Tentunya dalam melaksanakan tugas pastinya ada hambatan mbak. Namanya saja berbaur dengan orang banyak. Pasti ya banyak masalahnya. kendalanya pertama mungkin kurang disiplinnya guru karena guru-guru kami mungkin dimasyarakat itu punya kepentingan kadang kala ini yang terjadi, yang kedua, kurangnya penguasaan materi dan referensi materi, yang ketiga fasilitas terbatas..” (wwncr/ kasek/ September 2023)

Terkait dengan kendala-kendala yang dialami oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru kepala sekolah di SMA N 1 Simpang Kanan mengalami hal-hal sebagai berikut:

##### **a. Kurang Disiplinya Guru**

Sebagaimana yang dikatakan kepala sekolah sebagai berikut;

“kendala kami salah satunya yaitu kurang disiplinnya guru karena guru-guru kami mungkin dimasyarakat itu punya kepentingan tersendiri seperti ada yang menjadi tokoh ulama’ dikampungnya jadi terkadang beliau harus istilahnya riwa-riwi”.(wwncr/ kasek. 2 September 2023)

Kedisiplinan sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan, terutama disiplin waktu. Akan tetapi jika seorang guru kurang disiplin maka akan berdampak pada peserta didik karena dengan adanya kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru

##### **b. Kurang Menguasai Materi dan Referensi**

Penguasaan materi pelajaran sangat diperlukan oleh seorang guru, karena hal ini akan memudahkan si guru untuk memahami peserta didik. Namun

kadang-kadang penguasaan materi dilupakan oleh guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh guru matematika sebagai berikut:

“Penguasaan materi itu sangat diperlukan, tapi kadang-kadang guru itu lalai untuk melaksanakannya. Mungkin karena faktor kesibukan dari guru itu, menjadikan persiapan guru saat mengajar berkurang, contohnya dalam masalah penguasaan materi.”(wwncr/ gr/ 2 September 2023)

Senada yang diungkapkan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“Untuk memaksimalkan pembelajaran, salah satu yang harus dimiliki seorang guru saat mengajar adalah persiapannya. Kalau guru siap maka dalam pembelajarannya lancar, salah satu dengan guru menguasai materi pembelajaran. Ada beberapa sebab guru tidak menguasai materi, mungkin persiapannya kurang matang, atau mungkin latar belakang pendidikan guru tidak sesuai dengan materi pelajaran.”(wwncr/ kasek. 2 September 2023)

### **c. Fasilitas Terbatas**

Tersedianya dan terpenuhinya sarana dan prasarana di sekolah sangat membantu guru untuk meningkatkan kinerja. Sebagaimana yang dipaparkan oleh guru bahasa Inggris sebagai berikut:

“Pembelajaran yang optimal akan tercapai jika didukung oleh alat-alat, fasilitas serta sarana dan prasarana yang disediakan namun sarana dan prasarana disekolahan ini masih kurang, misalnya LCD disekolah kita kurang, saya sering menggunakan fasilitas ini diperpus.”(wwncr/ gr/ 2 September 2023)

Senada dengan yang diungkapkan oleh guru biologi sebagai berikut:

“Berbagai sarana dan prasarana serta fasilitas sekolah menjadi faktor yang membantu aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Tapi di sini fasilitas seperti LCD kurang, jadi kalau memerlukan pembelajaran dengan LCD harus keperpus dulu.”(wwncr/ gr/ 2 September 2023)

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan bahwa yang menjadi kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA N1 Simpangkalan adalah Kurang Disiplinya Guru, kurang menguasai materi dan fasilitas terbatas.

### 4.3 Pembahasan

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guruguru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

Kepala sekolah yang mampu mengelolah kegiatan pembelajaran di SMA Negeri 1 Simpang Kanan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Profesionalisasi keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi bahwa strategi kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan adalah Dengan adanya pembinaan maka diharapkan guru dapat memahami aturan-aturan yang disarankan oleh kepala sekolah. Pembinaan kepala sekolah dilakukan untuk mengingatkan serta memberikan dorongan kepada semua guru dan staf yang lain, untuk selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya agar harapan dan cita-cita lembaga pendidikan itu tercapai secara maksimal. Pembinaan kedisiplinan disampaikan dalam rapat dengan harapan bapak dan ibu guru melaksanakan aturan yang sudah disepakati bersama agar dijadikan contoh murid-murid sehingga mereka tidak melanggar aturan yang sudah ada dan sadar dengan sendirinya. Apabila pembelajaran diawali dengan

tepat waktu, maka hasilnya akan maksimal dan jam pelajaran tidak kurang dan anak didikpun masih fokus dengan pelajaran yang sedang diajarkannya. dan guru juga harus mempersiapkan materi yang akan diajarkan agar pembelajaran berjalan dengan lancar.

#### **4.3.1 Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Berbagai kegiatan keguruan juga memerlukan penjadwalan yang sistematis dan diklasifikasikan sesuai dengan pengalaman, bakat, minat serta kemampuan masing-masing guru. Langkah ini diambil untuk menghindari benturan antara kegiatan dan tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Konsep kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru harus merencanakan secara matang dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan serta perlu pengelolaan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan mengikutsertakan seorang guru dalam kegiatan keprofesionalan agar dapat mencapai tujuan dengan baik. Berdasarkan temuan penelitian bahwa perencanaan dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru adalah Pengelolaan Grup MGMP, Penggunaan Metode Pembelajaran, Penggunaan Media dan Sumber Belajar .

Penjelasan diatas setelah dilakukan bahwa kekurangan Perencanaan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA N 1 Simpang Kanan adalah kurangnya kemampuan memiliki seperangkat kemampuan dan teknik mengajar yang baik, kurangnya memiliki kepribadian yang utuh dalam rangka mengembangkan kepribadian peserta didik di samping menguasai ilmu ataupun bahan ajar, sebab guru merupakan tokoh teladan bagi diri siswa.

Terdapatnya Guru yang belum profesional dalam menjalankan tugasnya. Banyak guru yang mengajarkan materi pelajaran yang tidak sesuai dengan rumpun bidang keilmuan yang dikuasainya, dengan alasan guna mengisi jam yang kosong dan alasan yang lainnya. Kebanyakan metode mengajar yang digunakan oleh guru pada saat mengajar hanya monoton saja tidak disesuaikan dengan materi pelajaran dan kondisi psikologis peserta didik.

Sebagaimana hasil penelitian Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. (2021). Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan uji F dan digunakan uji t secara parsial. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda :  $Y = 1,822 + 0,179 X_1 + 0,207 X_2 + 0,237 X_3$  yang berarti nilai konstanta sebesar 1,822 yang menunjukkan bahwa jika budaya organisasi sekolah, komunikasi dan guru kompetensi diasumsikan nol, maka nilai kinerja guru adalah 1.822. Apabila variabel bebas meningkat sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat. Hasil uji t hipotesis variabel penelitian adalah Variabel Budaya Organisasi memperoleh thitung 2,143 dengan signifikan probabilitas 0,038 lebih kecil dari tingkat kepercayaan (tingkat signifikan) = 0,05, Variabel komunikasi memperoleh thitung 2,071 dengan probabilitas signifikan 0,045 kurang dari tingkat kepercayaan (tingkat signifikan) = 0,05, variabel Guru Kompetensi diperoleh thitung 2,207 dengan probabilitas signifikan lebih kecil 0,033 dari tingkat kepercayaan (tingkat signifikan) = 0,05. Jadi keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan

signifikan kinerja guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo, Kabupaten Simalungun

#### **4.3.2 Pengorganisasian Kepala Sekolah Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Peneliti melakukan observasi secara langsung terhadap guru, hal yang dimana kepala sekolah lakukan dalam pelaksanaan pengorganisasian melihat hasil kinerja guru dalam penyusunan kurikulum dan penyusunan penilaian/ evaluasi. Guru melakukan kinerja profesionalisme guru dengan melengkapi perangkat pembelajaran yang tiap semester di buat dari semester 1 sampai semester 2. Guru melengkapi penyusunan perangkat pembelajaran sebagai salah satu syarat utama pelaksanaan pembelajaran guru yang perlu di lengkapi.

Pengorganisasian Kepala Sekolah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil dengan menyusun kegiatan pengorganisasian Kepala Sekolah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil dengan menyusun kegiatan Tahapan pembagian tugas, pembagian tugas, Rapat Yang terjadwal dan Susunan Rangkaian Kerja Guru

Kendala yang dihadapi dalam Pengorganisasian Kepala Sekolah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil meliputi tidak berjalan baik peran dan tugas seorang guru dalam menjalankan kewajiban mengajar, tidak mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui upaya guru di sekolah, tidak mampu menghasilkan

peserta didik yang menguasai pembelajaran. Tidak siap menghadapi tantangan kehidupan dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi. Sekolah (pendidikan) dan kurang mampu menyusun sumber daya manusia yang berkualitas

Sebagaimana hasil penelitian Amini, Deslianan Pane, 2019. 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

#### **4.3.3 Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Kepala Sekolah Dalam program pelaksanaan kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dengan cara memberikan untuk mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan. Selain itu kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk mengikutkan atau melanjutkan studinya untuk lebih memperdalam ilmu pengetahuan yang didapatkan. Selain memperdalam ilmu pengetahuan dapat menambah pengalaman yang baru bagi guru.

Berdasarkan temuan penelitian pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan melakukan Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pembentukan MGMP oleh kepala sekolah masing masing guru mata pelajaran, dengan adanya kegiatan tersebut membantu guru untuk membentuk skill dan kemampuan mengajar guru, kedua penggunaan metode pembelajaran dan ketiga penggunaan media dan sumber pembelajaran guna untuk membantu siswa lebih memahami kegiatan proses pembelajaran yang berkaitan dengan kurikulum guru, didalamnya silabus, RPP dan penilaian.

Kendalanya dalam melaksanakan meningkatkan profesionalisme guru tidak adanya daya tarik, daya saing dan daya tahan untuk nantinya bisa diberdayakan secara optimal. Selain itu ketidak mampuan guru SMA N 1 Simpang Kanan dalam persaingan penggunaan teknologi. Oleh sebab itu, lembaga-lembaga pendidikan yang tidak berkualitas lama-kelamaan akan ditinggalkan orang dan tersingkir dengan sendirinya, karena tidak mampu lagi bertahan. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut untuk menampilkan kemampuannya membina kerjasama dengan seluruh personel dalam iklim kerja terbuka yang bersifat

kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua peserta didik. Dengan demikian, kepala sekolah bisa mendapatkan dukungan setiap program kerjanya.

Sebagaimana hasil penelitian Pratiwi, Sri Nurabdiah dan Ermika Zulti (2023) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada MAN 2 Subulussalam, Kepala sekolah MAN 2 Subulussalam menerapkan model kepemimpinan situational. (2) implementasi dari model kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala sekolah MAN 2 Subulussalam ini memiliki 3 prinsip dalam hal Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah MAN 2 Subulussalam yaitu : (1) Kerjasama antara Kepala Sekolah dan guru, (2) disiplin (3) Adanya Partisipasi. setelah penerapan model kepemimpinan pada MAN 2 Subulussalam diterapkan banyak perubahan yang terjadi pada lingkungan sekolah, seperti perubahan dalam hal budaya islami yang membuat siswa tersebut lebih giat dalam hal keagamaan sehingga guru dapat memotivasi siswa untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas pendidikan pada MAN 2 Subulussalam.

Ditambahkan oleh Faisal Rahman Dongoran, Dkk. (2023) Monitoring merupakan proses pengumpulan data dan informasi secara rutin untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan program, memberikan petunjuk secara dini tentang adanya masalah dan jalan keluarnya yang perlu diketahui oleh pelaksana dan pembuat keputusan, tanpa memberikan penilaian apakah efektif dan efisien atau tidak. Fokus monitoring adalah pada komponen proses pelaksanaan program, baik menyangkut proses pengambilan keputusan, manajemen kelembagaan, maupun

kegiatan belajar mengajar di sekolah. monitoring dan evaluasi peningkatan kinerja guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah meliputi: Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. Kedua, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.

#### **4.3.4. Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Hasil pengumpulan data peneliti bahwa Mengenai teknik kunjungan antar kelas dapat diketahui bahwa kepala sekolah jarang melakukan kunjungan antar kelas, karena tanpa disuruh guru sendiri yang mengunjungi guru lain untuk saling membantu atau mencari solusi dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi ketika proses pembelajaran di kelas. Permasalahan- permasalahan yang terjadi di kelas akan diselesaikan dengan cara berdiskusi antar guru, dan apabila guru tidak bisa menyelesaikan permasalahan tersebut maka guru akan menyampaikan kepada kepala sekolah dan meminta solusi dari kepala sekolah.

Beberapa hasil observasi, dan dokumentasi dapat dipahami bahwa kepala sekolah tidak mengadakan atau menyuruh guru berdiskusi atau bertukar pikiran untuk mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi ketika proses pembelajaran di kelas, akan tetapi mereka dengan sendirinya berdiskusi untuk sama- sama mencari solusi dan mereka menyampikan masalah yang terjadi pada dirinya disaat rapat. Hasil Data temuan penelitian bahwa pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu proses pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah melaksanakan kunjungan kelas, tehknkin kunjungan antar kelas, dan tehnik observasi kelas

Sebagaimana hasil penelitian Andayani (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebelum kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru dengan cara teratur, guru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, dikarenakan kepala sekolah jarang melakukan pengawasan baik dengan cara observasi, kunjungan kelas maupun kunjungan antar kelas, sehingga tugas yang diberikan kepada guru tidak dikerjakan dengan maksimal, setelah menggunakan tiga teknik tersebut kepala sekolah dapat mengetahui masalah yang terjadi pada guru dan mengetahui bagaimana perkembangan guru dalam menjalankan tugasnya. 2) Kepala sekolah juga jarang memberikan penghargaan seperti memberikan bonus gaji dan bimbingan terhadap guru dalam menyelesaikan permasalahan, sehingga guru juga tidak termotivasi dan tidak mengetahui cara dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru, setelah kepala sekolah memberikan penghargaan, bimbingan atau pembinaan kepada guru, guru menjadi

lebih giat dalam menjalankan tugas dan termotivasi dengan penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah serta dapat mengetahui cara dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru. 3) Faktor-faktor yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu: guru sering menutup diri, jarang berinteraksi dan komunikasi, dan guru tidak optimis atau tidak yakin dalam menyelesaikan permasalahan.

Didukung oleh Intan, 2020. Hasil penelitian ini menggambarkan dan menunjukkan bahwa teknik serta pola kepala sekolah dalam mengawas sistem pembelajaran di sekolah ini sangatlah membantu dan dapat meningkatkan serta memotivasi kinerja guru. Pembinaan kepala sekolah juga menunjukkan hasil yang sangat signifikan, hal ini dikarenakan kepala sekolah juga berhasil memberikan bimbingan akademik dan non akademik kepada guru sehingga kinerja guru sangat maksimal dan relevan.

#### **3.4.5 Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program pengajaran dan tujuan dari sekolah tersebut. Sehingga para guru dituntut mempunyai kemampuan yang professional untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Oleh sebab itu pengembangan sumber daya atau potensi yang dimiliki oleh seorang guru harus selalu dilakukan.

Pembinaan dan pengawasan Kepala sekolah dalam rangka meningkatkan performance guru mempunyai strategi salah satunya yaitu melalui pembinaan. Kepala sekolah dalam melakukan pembinaan sudah cukup baik, yaitu kepala sekolah membagi menjadi dua yaitu pembinaan secara umum yang diadakan pada

saat rapat dan pembinaan pribadi diadakan pada saat bilamana ada guru memiliki kelemahan atau kekurangan dalam kinerjanya.

Memberikan Motivasi Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam pencapaian visi dan misi sekolah. kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan pemberdayaan para bawahannya. Disamping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia terutama guru ke arah profesionalisme yang diharapkan agar mereka mampu menjalankan tugas pendidikan dengan baik. Dalam hal itu kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun pencapaian iklim sekolah yang kondusif.

Kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan penghargaan. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya.

Sebagaimana hasil penelitian mukhtar (2015) menunjukkan : 1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, 2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu : a) Menegakkan kedisiplinan guru, b) Meningkatkan standar perilaku guru, c) Melaksanakan semua peraturan, 3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan

penghargaan dan hukuman, 4) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester. 5) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah: a) kurang tegas dalam menerapkan kebijakan b) guru kurang motivasi dan domisili guru yang jauh. c) fasilitas sekolah yang belum memadai, d) rendahnya partisipasi warga lingkungan sekolah.

Didukung oleh Wibowo dan Santosa (2022) Keberhasilan pendidikan tidak lepas dari upaya kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sumber data meliputi seluruh guru dan wakil kepala sekolah, sedangkan pengumpulan data melalui teknik wawancara dan dokumentasi. Analisisnya menggunakan teknik partisipatif berkelanjutan, melalui tahapan pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG), memotivasi guru, pelatihan, studi banding, rapat evaluasi guru, supervisi kelas, pemberian punishment dan reward, dan melalui gaya kepemimpinan partisipatif.

### **3.4.6 Kendala Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil**

Adapun kendala-kendala yang dialami kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: 1. Kurang Disiplinnya Guru Kurang disiplinnya guru Di SMA N 1 Simpang Knana menjadikan kendala dalam meningkatkan performance guru karena dengan kurangnya produktivitas kerja guru maka proses pembelajaran akan terganggu ini akan mengakibatkan siswa tidak mendapatkan pengajaran yang maksimal.

Salah satu dari contoh kurang disiplinnya guru yaitu guru masih ada terlambat dalam masuk kelas dan masih ada kelas kosong dikarenakan ada guru yang punya kepentingan sehingga kelas kosong tidak ada jam pelajaran. Kurang Menguasai Materi dan Referensi Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh guru dalam pendidikan adalah harus menguasai mata pelajaran. Seorang guru harus sanggup menguasai mata pelajaran yang diberikannya, serta memperdalam pengetahuannya tentang itu sehingga jangan sampai pelajaran itu bersifat dangkal, tidak melepaskan dahaya dan tidak mengenyangkan lapar. Seorang guru yang bertaraf profesional mutlak harus menguasai bahan yang diajarkan. Adanya buku pelajaran yang dapat dibaca para siswa, tidak berarti guru tak perlu menguasai bahan. Sungguh ironis dan memalukan jika terjadi ada siswa yang lebih dahulu tahu tentang sesuatu daripada guru. Memang guru bukan maha tahu, tapi guru dituntut memiliki pengetahuan umum yang luas dan mendalami keahliannya atau mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Salah satu kendala yang dihadapi kepala sekolah SMA N 1 Simpang Kanan adalah adanya beberapa guru yang kurang menguasai bahan pelajaran dan

kurangnya referensi. Faktor yang menyebabkan guru kurang menguasai materi pelajaran, mungkin karena persiapan dalam mengajar kurang matang atau karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya beberapa guru yang kurang menguasai materi pelajaran, dan kurang referensi maka sedikit banyak mengganggu proses belajar mengajar karena penguasaan materi pelajaran sangat mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa.

Fasilitas Terbatas Maksud dari fasilitas di sini adalah sarana dan prasarana. Sarana sekolah meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Contoh, gedung sekolah (school building), ruangan, meja, kursi, alat peraga dan lain-lain. Sedangkan prasarana merupakan semua komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses belajar mengajar atau pendidikan di sekolah.

Sebagaimana hasil penelitian antono 2020. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa : (1) Peranan Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar dengan kategori Berperan; (2) Penuaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah kategori tinggi; dan (3) Dari analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,636 yang mana lebih besar dari nilai r tabel (0,349), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan dan cukup erat antara Peranan Kepala Sekolah dengan peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Manajemen Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Simpang Kanan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengorganisasian. Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru dengan merencanakan secara matang dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan serta perlu pengelolaan tenaga pendidik yang meliputi Pengelolaan Grup MGMP, Penggunaan Metode Pembelajaran, Penggunaan Media dan Sumber Belajar
- 5.1.2 Pengorganisasian Kepala Sekolah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil dengan menyusun kegiatan Tahapan pembagian tugas, pembagian tugas, Rapat Yang terjadwal dan Susunan Rangkaian Kerja Guru
- 5.1.3 Pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru dengan melakukan Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pembentukan MGMP oleh kepala sekolah. Kedua penggunaan metode pembelajaran dan ketiga penggunaan media dan sumber pembelajaran guna untuk membantu siswa lebih memahami kegiatan proses pembelajaran yang berkaitan dengan kurikulum guru, didalamnya silabus, RPP dan penilaian.
- 5.1.4 Pengawasan terhadap guru, hal ini kepala sekolah menggunakan tiga teknik pengawasan yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, kunjungan antar kelas,

akan tetapi teknik kunjungan antar kelas ini kepala sekolah hanya memberikan arahan dan bimbingan, karena guru sendiri yang langsung mengadakan kunjungan antar kelas. dengan menggunakan tiga teknik ini kepala sekolah dapat mengetahui masalah yang terjadi pada guru dan mengetahui bagaimana perkembangan guru dalam menjalankan tugasnya.

5.1.5 Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru SMA N 1 Simpang Kanan meliputi Pembinaan dan pengawasan Kepala sekolah, memberikan penghargaan dan melakukan motivasi.

5.1.6 Faktor kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru SMA N 1 Simpang Kanan meliputi Kurang Disiplinnya Guru Kurang disiplinnya guru, fasilitas yang tidak memadai dan guru tidak memahami atau Kurang Menguasai Materi dan Referensi serta kurangnya produktivitas kerja guru maka proses pembelajaran akan terganggu ini akan mengakibatkan siswa tidak mendapatkan pengajaran yang maksimal.

## **5.2 Implikasi**

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil temuan dalam penelitian. Sebagai sebuah penelitian di bidang pendidikan tentunya memiliki implikasi dalam pengembangan pendidikan. Adapun implikasi dari penelitian ini diantaranya adalah:

5.1.1 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 kinerjanya begitu juga dengan kepala sekolah.

- 5.1.2 Mendeskripsikan tujuan institusional sekolah bersama dengan guru dan merencanakan kegiatan yang dapat menyokong tujuan institusional,
- 5.1.3 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**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut:

- 5.3.1 Bagi Kepala Sekolah agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi untuk senantiasa berupaya mengontrol gaya untuk bertindak guna meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik di lembaga yang dipimpinnya.
- 5.3.2 Bagi Guru agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi supaya selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah

wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Djam'an Satori. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- A. Muri Yusuf. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : prenadamedia group
- Anwar. 2018. *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. ,Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Antoni, Faisal 2020. *Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (studi pada sman 1 perhentian raja kabupaten kampar propinsi riau)*. Tesis, Program Magister (S2) ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau
- Arikunto, dkk. 2018. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media
- Asf, Jasmani & Syaiful, Mustofa. 2018. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Abudin Nata, 2018. *Persepektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru-Murid*, Jakarta: Raja Grafindo
- Agus Wibowo. 2018. *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ali Muhson. 2018. *Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan. Vol.2 (9)
- Amini, dkk. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar* . jurnal pendidikan tambusai vol 5 (3)
- Amini, Desliana Pane. 2019. *Analisis Manajemen Berbasis Sekolah, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat*.Thesis, universitas muhaammadiyah Sumatera Utara.
- Aktar, Salim 2021. *Analisis Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim Kerja Pada Dosen Akademi Kebidanan di Kota Medan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi vol 11
- Baharuddin. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Era Otonomi Pendidika*. Jurnal el-Harakah, Vol.63.No.1, Januari-April

- B Suryosubroto. 2020. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2017. *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, 2018. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dewi, Tiara Anggia 2015. *Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi sma se-kota malang* . Jurnal promosi Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro vol 3 (1)
- Elfrianto. 2020. *Implementasi Pembelajaran Aktif Berorientasi Mikir (Mengamati, Interaksi, Komunikasi, dan Refleksi) di SD Muhammadiyah 12 Medan*. Pelita Masyarakat vol 2 (1)
- Emilda Sulasmi, A Akrim. 2019. *Management construction of inclusion education in primary school*. Kumpulan Makalah, Jurnal Dosen vol 1 (1).
- E. Mulyasa, 2018. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- , 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- , 2018. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Faisal Rahman Dongoran, Dkk. 2023. *Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat* Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK) vol 5 (1)
- Hadi Supeno, 2020. *Potret Guru*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Husaini Usman, 2018. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim. Bafadal. 2000. *Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Intan, Rafika. 2020. *Pola Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. jurnal JMP- DMT vol 1 (3)
- Ismuha. 2016. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. dalam Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.4,No.1,h.2: Banda Aceh*
- Kompri, 2015. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

- Kunandar. 2020. *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi*. Jakarta: Radja Grafindo Persada
- Made Pidarta, 2019. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Matondang, Nurhalimah. 2018. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 27 Medan*. thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Miles M, B, Huberman, A. M dan Saldana, 2018. *Qualitative Data Analysis, A Methodes Sourcebooksedition 3 USA*: sage Publication terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI – Press
- M. Ngalim Purwanto, 2018. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moh. Amin. 1992. *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*. (Pasuruan: Garoeda Buana
- Muhaimin, 2018. *Paradigma Pendidikan Islam upaya mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mukhtar. 2015. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan.vol 3 (3)
- Nana Sudjana. 2018. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru, Algensindo
- M. Ngalim Purwanto, 2018. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Novan Ardy Wiyani. 2018. *Pendidikan Karakter Berbasis Total Quality Management: Konsep & Aplikasi di Sekolah*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Nurkolis Siri Kastawi, gus Nugroho, Noor Miyono 2021. *Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA*. Jurnal manajemen pendidikan. Vol 8(1).
- Nurul Annisa, A Akrim, Asrar Aspia Manurung. 2022. *Development Of Teacher's Professional Competency In Realizing Quality Of Human Resources In The Basic School*. IJEMS: Indonesian Journal of Education and Mathematical Science vol 1 (2)
- Nurussalami, 2015. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Dalam Jurnal Ilmiah CIRCUIT, Vol.1, No.4, h.9

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah
- Prim, Masrokan Mutohar, 2018. *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Rita Eliyawati Br Sinaga, Indra Prasetya, Emilda Sulasmi. 2022, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun PEMATANGSIANTAR*. Jurnal pendidikan rokania vol 7 (1).
- Sagala, Syaiful. 2020. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sardiman, A. M. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV, Rajawali
- Saifullah. 2018. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru Pada Sman 2 Pulo Aceh Besar*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Vol.4, No.3, h.8: Banda Aceh
- Pratiwi, Sri Nurabdiah dan Ermika Zulti (2023). *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Subulussalam*. Jurnal universitas pahlawan
- Syaiful Bahri. 2018. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Wahjosumidjo. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada
- Wibowo, Ari. Achadi Budi Santosa. 2022. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan, Vol 13(1)
- Yeni Puspitasari. 2021. *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru*. jurnal manajemen kepemimpinan dan supervisi pendidikan vol 6(1)

Yusupul, Andayani. 2018. *Pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sdit al-fikri, btp, makassar*. Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan (JKIP) FKIP Unismuh Makassar, Volume 5 No. 2

Lampiran

### Wawancara dengan kepala sekolah

**Kode** : 01 / wwnrcr/kepsek

**Tanggal** : 12 april 2023

**Lokasi** : ruangan kepala sekolah

**Obsrv** : Sep

- P : Bagaimana perencanaan yang dilakukan dalam pembuatan kurikulum di SMA Negeri 1 Simpang Kanan agar dapat mengelolah perencanaan pembelajaran dengan baik?
- N : Kalau masalah perencanaan kurikulum itu sudah ada dalam peraturan pemerintah, tinggal kita menyesuaikan kondisi siswa dan kondisi lingkungan. Dan disesuaikan dengan program pendidikan yang ada di SMA Negeri 1 Simpang Kanan
- P : Apakah dalam penyusunan kurikulum pada idnag maisng masing pembelajaran disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan sekolah ?
- N : Memang benar, semua komponen yang ada disekolah harus saling mendukung satu sama lain.
- P : Apakah sekolah menyusun kurikulum setiap tahun ajaran baru ?
- N : Kalau mengenai kurikulum, jika kurikulum tahun sebelumnya tidak ada kesesuaian memang harus dirubah. Jika tidak ada hal-hal yang yang hrus disesuaikan maka tidak memaksa untuk diubah.
- P : Apakah selama ini penyusunan kurikulum secara bersamaan secara bersama – sama atau ada yang di lebih dahulukan ? bagaimana persiapanya ?
- N : Iya benar, dari pihak sekolah menyusun kurikulum dilaksanakan dengan bersama – sama terlebih dahulu sesuai dengan indikator-indikator yang diperlukan.
- P : Apa harapan sekolah dengan melaksanakan kurikulum SMA Negeri 1 Simpang Kanan ?
- N : Harapan kami selaku kepala sekolah ingin sekolah kita mempunyai mutu pendidikan yang baik serta menghasilkan mutu yang baik untuk siswa.
- P : Bagaimana pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu ?
- N : Alhamdulillah sudah sesuai, jika memang ada diantara pendidik yang kurang sesuai dengan bidang yang diampu, maka akan kita tempatkan sesuai dengan skill yang dimiliki.
- P : Bolehkan ibu menjelaskan bagaimana pembinaan pembinaan yang dilakukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini untuk meningkatkan mutu siswa ?
- N : Pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan selalu saya lakukan setiap tahun ada beberapa kali untuk memberikan dorongan semangat agar dalam menjalankan tugasnya bisa sesuai dengan yang diharapkan.
- P : Bagaimana langkah yang ibu lakukan untuk meningkatkan mutu siswa ?

- N : Langkah yang kami lakukan ialah dengan cara menerapkan dengan baik program-program yang telah di rancangan oleh sekolah.
- P : Bagaimana cara anda untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ?
- N : Dengan cara menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

**Kode** : 02 / wwncr/kepsek  
**Tanggal** : 30 April 2023  
**Lokasi** : ruangan kepala sekolah  
**Obsrv** : Sep

Peneliti : Apa yang ibu lakukan dalam mengarahkan dan memotivasi guru dalam melaksanakan kinerja guru untuk meningkatkan kinerja profesional?

Jawab : Saya memberi motivasi guru untuk melaksanakan kinerja guru dengan baik, sebab salah satu cara menentukan keberhasilan sekolah dan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengarahan dan motivasi saya berikan setiap hari Senin setelah kegiatan upacara bendera, dan agenda bulanan yaitu setiap hari Minggu pada minggu ketiga. Dalam agenda rapat, saya memberikan pengarahan agar mereka dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Saya juga memberikan dorongan kepada mereka dan juga selalu mengikutsertakan guru apabila mendapatkan undangan pelatihan-pelatihan atau workshop. Hal ini agar mereka bisa meningkatkan kompetensi mereka, mendapatkan wawasan yang lebih luas, dan sekaligus sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pembinaan saya lakukan baik dalam rapat dinas ataupun secara individu.

Peneliti : Apakah langkah-langkah yang ibu tempuh untuk mencari peluang guna melakukan perubahan khususnya dibidang kinerja profesional guru?

Jawab : Kami selalu melakukan kerja sama dengan Dinas Pendidikan, instansi-instanti lain yang terkait dan masyarakat. Dari tahun ke tahun selalu mengalami kemajuan, sarana dan prasarana apa yang belum ada segera kami mencari terobosan. Banyak sekali yang sudah dilakukan di SMA Negeri 1 Simpang Kanan. Langkah-langkah yang saya tempuh sebagai inovator yaitu: memiliki visi untuk berubah. tidak merasa takut adanya perubahan. berpikir seperti investor berani mengambil resiko. memiliki usulan yang dinamis. kolaborasi. siap menerima kegagalan. Yang artinya memiliki visi untuk berubah.saya harus memiliki visi untuk disebarluaskan dan meyakinkan orang lain menjadi sosok yang bisa menemukan cara inovatif untuk memperoleh kesuksesan. Saya tidak takut adanya perubahan.

Peneliti : Bagaimana ibu sebagai kepala sekolah begitu yakin dalam melaksanakan dan mengelolah kinerja profesional guru akan mengalami perubahan dengan program yang berjalan saat ini ?

- Jawab : Saya harus berani menghadapi perubahan secara signifikan tentang dunia pendidikan masa kini. Saya harus berpikir seperti investor berani mengambil resiko. Saya harus berani mencari keseimbangan antara kegagalan dan kesuksesan. Saya senang mempertimbangkan berbagai usulan gagasan dari guru, karyawan, dan komite sekolah, tetapi saya tetap nyaman dengan berbagai pemikiran menggambarkan kemungkinan kegagalan-kegagalan mungkin terjadi. Saya memiliki rencana usulan yang dinamis. Saya memiliki usulan yang mudah dilakukan dan sumbernya tersedia serta rencana itu responsif, terbuka semua kalangan. Saya harus berinteraksi dan kolaborasi dengan pihak lain, organisasi masyarakat sebagai mitra. Sehingga saya bisa bertukar pengalaman dan keterampilan. Saya sebagai kepala sekolah harus siap menerima kegagalan untuk mendorong inovatif. Sebab kegagalan merupakan langkah awal dari perjalanan menuju kesuksesan. Kiat - kiat saya pada inovasi dalam memotivasi guru. yaitu: turut membimbing dalam menyusun silabus, RPP, dan perangkat pembelajaran. memberi penghargaan kepada guru yang bersusah payah menyusun materi pembelajaran. menghargai guru yang berprestasi memberikan reward, memberi petunjuk bagaimana menggunakan metode yang relevan. menunjukkan kesalahan dengan bahasa santun, tidak menyinggung perasaan, memberi kesempatan guru untuk menyampaikan permasalahannya untuk dipecahkan secara individu atau kolektif, menyiapkan fasilitas bagi guru dan pegawai .
- Peneliti : Bagaimana tindak lanjut ibu untuk meningkatkan tugas rutin ibu sebagai kepala sekolah?
- Jawab : Tindak lanjut yang akan saya lakukan dalam tugas rutin sebagai kepala sekolah adalah akan saya adakan pembiasaan di sekolah. Tiap pagi hari begitu siswa datang disambut oleh bapak/ibu guru dengan berjabat tangan, diharapkan guru datang sebelum siswa datang ke sekolah. Pembiasaan berikutnya yang akan saya laksanakan yaitu setiap hari Jumat dilaksanakan Jumat bersih atau Jumat sehat pada jam pertama. Kalau dalam Jumat minggu pertama dilaksanakan jumat sehat maka jumat kedua dilaksanakan Jumat bersih, begitu seterusnya.
- Peneliti : Bagaimana tindak lanjut ibu untuk memotivasi guru kinerjanya lebih baik?
- Jawab : Sebagai tindak lanjut untuk meningkatkan motivasi guru, saya akan mengadakan *In House Training* (IHT) di sekolah ini, sebagai nara sumber adalah guru yang berkompeten dari sekolah ini atau teman sejawat ataupun bisa memanggil dari luar. Dengan IHT dimaksudkan guru akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, untuk menambah wawasan bagi guru. Untuk mengatasi jam pelajaran yang tidak ada gurunya, saya akan mengaktifkan guru piket, sehingga bisa memasuki kelas yang kosong dan akan termonitor mana kelas yang kosong. Agar guru lebih nyaman dan lingkungan kerja yang kondusif maka kami akan memisahkan ruang guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan dengan ruang guru, ini sedang kami ajukan proposal untuk penambahan

gedung. Dan kami juga akan kelola perpustakaan agar bisa dinikmati oleh siswa dan bapak/ibu guru.

**Kode** : 03 / wwnrc/kepsek  
**Tanggal** : 11 mei 2023  
**Lokasi** : ruangan kepala sekolah  
**Obsrv** : Sep

**Peneliti** : Kualitas pendidikan seperti apa yang ibu upayakan di profesionalisme guru?

**Jawab** : Pertama tentu prestasi akademis ya. Karena kita masih diurutan yah bawah ya, termasuk range 3 dari sisi prestasi. Lalu secara bertahap, 1,2,3,4 tahun kedepan akan kita tingkatkan mulai dari urutan sekitar 20 besar di kota. Kalau sekarang kan sekitar 40. Tahun depan saya kira 20 lah, kalau 5 mungkin ya berat. Itu kalau dari sisi kualitas akademis. Yang kedua kalau dari kualitas karakter siswa ya ini kita kembangkan, ini ada tim tatib dsb, ekstrakurikuler kita optimalkan shg akan membentuk karakter siswa yang bagus atau yang unggul. Kemudian yang ketiga yang kita harapkan ya nanti hubungan internal yang solid diharapkan akan membawa siswa output kita itu yang berakhalkul qarimah sesuai dengan visi sekolah.

**Peneliti** : Kemudian mengenai kinerja guru, menurut ibu apa arti penting kinerja profesionalisme guru?

**jaJab** : Wah luar biasa mas, guru ini kan menjadi faktor utama untuk transfer pembelajaran transfer karakter, role model, itu kan guru. Jadi sangat luar biasa memang peranan guru itu, guru dicontoh dari murid. Murid bisa belajar dengan enak ya dengan manajemen. Pembelajaran guru itu penting, shg untuk memajukan kedepan ada workshop, kemudian kembali menggugah komitmen semangat etos kerja. mungkin orang sudah punya, tapi kadang komitmennya menurun, konsistensinya gak terjaga. Nanti kita kembangkan terus kesadaran, itu dapat dikembangkan kalau persoalan antar orang di internal kita sudah zero. Orang baru berpikir seperti itu, tentu sangat penting, termasuk kepsek dalam manajemen sekolah juga penting banget. Kadang2 ya sekolah yg hebat, personil disitu hebat. Begitupun sebaliknya, ya mungkin karena komitmen lah, ada persoalan dimanapun

**peneliti** : Di profesionalisme guru adakah kegiatan untuk meningkatkan kualitas guru?

**Jawab** : Program rutin pasti diakhir semester ada workshop, untuk penyusunan program pembelajaran, ada juga program misalnya pelatihan PTK. Nanti juga ada outbond guru, kita juga mengirim guru2 untuk ikut workshop atau penataran yang diadakan oleh dinas. Tentu untuk meningkatkan kinerja .

**Peneliti** : Manajemen yang ibu lakukan untuk meningkatkan kinerja guru seperti apa ibu?

- Jawab : Ya programnya ya workshop, ya pengiriman2 guru, pelatihan dsb, ada juga outbond guru2. Ya bentuknya seperti itu.
- Peneliti : Evaluasi kinerja guru itu seperti apa ibu?
- Jawab : Nah untuk evaluasi kinerja guru itu kan nanti ada PKG, yang standarnya ada formatif ada sumatif. Itu dilakukan oleh guru senior yang memang punya sertifikat, itu pelatihan LPMP ada sertifikat untuk penilaian guru. Itu berkala tiap semester, minimal ya 2x formatif dan sumatif. Kemudian guru2 senior dan kepek ada dari pembina atau pengawas pendidikan, bulan ini harus sudah tuntas.
- Peneliti : Adakah kendala dalam peningkatan kinerja guru di profesionalisme guru
- Jawab : Ya ada juga, pertama misalnya waktu barangkali. Karena dia harus ngajar, dan jg harus meningkatkan kinerja juga, ikut workshop dsb. Jadi bagi kita waktunya agak persoalan, saat libur enakya libur, saat hari efektif juga harus mengajar. Yang kedua finansial ya, biaya. Kita ingin pelatihan banyak tapi biaya sendiri kita gunakan yang prioritas, tahun pertama ini tahun kedua ini. Skala prioritas yang ditekankan, karena anggaran kan terbatas ya.
- Peneliti : Upaya yang dilakukan untuk mengatasinya apa ibu?
- Jawab : Kita menggunakan dana BOS. Yang kedua kerjasama dengan sekolah muhamadiyah yang lain untuk menyelenggarakan pelatihan.
- Peneliti : Strategi yang digunakan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja guru di SMA Negeri 1 Simpang Kanan?
- Jawab : Pertama ada reward, terutama bagi yang berprestasi. Kalau dulu ada yang namanya Suyanto Award, karena kepek sebelumnya namanya pak Suyanto. Guru yang berprestasi kedepan kita kembangkan terus supaya semangat, ya minimal disebut ada SK. Ada prestasi apa gitu, siswa juga begitu. Ada pembebasan SPP yang juara paralel, juara kelas, juara bidang studi masing2 kelas nanti disertifikat.
- Peneliti : Pembelajaran efisien dan efektif menurut ibu seperti apa?
- Jawab : Pembelajaran yang menggunakan berbagai multimedia dan multi sumber. Dan juga multi variasi metode, karena pasti tiap materi beda karakter materinya, apalagi zaman sekarang anak mudah mengakses informasi di internet, e-learning misalnya. Menurut saya bahkan elearning tidak sepenuhnya akan efektif, menurut saya lebih enak teks daripada di komputer. Jadi e-learning atau sumber2 dari internet, menjadi sumber saja. Teks itu tetap harus ada, itu untuk efektifnya. Karena saat ini banyak orang bikin makalah copy paste, banyak yang gak dibaca, itu menjadikan gak efektif. Kalau menurut saya itu cukuplah menjadi sumber materi dsb, tapi tetap manualnya dari catatan, rangkuman siswa, bagi saya prinsipnya dengan menulis orang akan membaca, minimal sekali membaca. Mesti dipahami baru bisa nulis. Menurut saya tradisional seperti itu agak penting, untuk efektifitasnya. Saya sendiri kalau ada sesuatu menulis, kalau gak saya lupa.

**Kode** : 4 / wwncr/kepsek  
**Tanggal** : 11 mei 2023  
**Lokasi** : ruangan kepala sekolah  
**Obsrv** : Sep

Peneliti : apakah Peran sebagai educator?

Jawab : Tentu menyiapkan program pembelajaran, karna saya guru juga. Guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepsek. Harus memberi contoh pada guru yang lain bahwa kepsek memang programnya lengkap. Kemudian juga sebagai pembimbing siswa sebagai guru. Tentu saya akan mengadakan diskusi untuk mengembangkan kegiatan. Dan yang kedua juga memberi contoh mengajar yang baik, memberi contoh kedisiplinan, memberi contoh cara bergaul yang baik. Kepsek memang harus jaga image walaupun tidak harus kaku, itu pentingnya. Dirumah cekakakan disini gak bisa, dan itu tidak harus menjadi beban, dan yang kedua juga harus mengembangkan potensi dari staf guru supaya harus berkembang. Itu yang penting menurut saya. Dan juga harus menguasai iptek, karena sekarang semua berbasis IT, walaupun tidak detail.

Peneliti : apakah Peran sebagai manajer?

Jawab : Sebagai manajer ya harus bisa menyusun program sekolah, mulai dari RKAS, rapat2 dsb. Kemudian juga kita gerakan staf misalkan untuk piket, datang harus pagi dsb harus kita gerakan. Misal solat atau pagi saya sudah di depan gitu lihat guru dan anak masuk. Kan termasuk prinsip penghargaan tadi, kalau ada yang salah ya bisa ditegur. Penerapan aturan juga, kalau aturannya gini ya harus konsisten ada aturan seperti itu, kepegawaian, penggajian, mcm2 semuanya harus konsisten, ada patokannya gak bisa sekarepe dewe. Ketiga ini ada organisasi kita bentuk, kesiswaan misalnya kita bentuk stafnya apa saja, begitu juga kurikulum stafnya apa saja, stafnya humas ada ndak, termasuk di karyawan misalnya setiap waktu diatur atau dimanaje, juga memberdayakan seluruh sekolah ya. Tukang wedang gini jam 7 sudah ada ya harus dibudayakan, caranya ya bukan perintah kalau karyawan ya dimotivasi, diajak ngobrol, ditanya jam 7 bisa nggak, kalau bisa ya jalan. Dulu gak gitu mas. Misal ngawas ujian ya, dulu gak ada minuman jam 7 ada, sekarang ya diajak ngobrok tukang minumannya. Itulah cara manajemen orang atau menggerakkan orang. Kerja bakti mau unas, saya ikut turun beduli suket walaupun gak semuanya, mengawali saja. Penting itu menggerakkan orang. Piket ada yang terlambat, ya kita openi. Jadi harus pikirkan terus ketertiban. Selalu menggerakkan dan memotivasi, dengan cara ikut serta. Anak2 ya di openi dengan baik, yok solat, yok masuk.

Peneliti : Kalau peran kepsek sebagai seorang administrator ibu?

Jawab : Ya saya harus mengelola administrasi, misal saya pantau dapodik, pantau admin guru. Dan tadi program2 beasiswa saya harus tau laporannya, keuangan gimana, saya cek terus itu, gimana laporannya juga, tiap minggu kan ada rapat staf. Kurikulum gimana nilai2, ujian

sekolah, ujian praktek gimana nilai2nya lengkap apa belum, kalau belum gimana solusinya. Jadi ya bukan membuat sendiri, surat menyurat misalnya, bener ndak suratnya seperti ini, ada ndak aturannya, kok bedabeda misalnya, nah itu kita luruskan. Kemudian juga administrasi tadi, data2 guru, data2 karyawan, file-file saya tanya mana yang benar mana yang kurang benar, sudah lengkap belum. Kemudian juga tadi dapodik itu data siswa kan gimana adminnya, saya copy saya lihat sudah lengkap belum, kalau belum apa kendalanya, itu fungsi administrator. Mungkin juga data2 sarana prasarana, mana yang digudang apa saja, jumlahnya berapa. Ya fungsinya ngecek saja, bukannya membuat sendiri. mengelola administrasi2 sekolah walaupun tidak nandangi sendiri, saya juga punya data misalnya guru ijin saya dokumen sendiri.

Peneliti : Peran ibu sebagai supervisor?

Jawab : Sebagai kepek supervisor ini tentu akan menilai kinerja, mulai dari kinerja staf. Nanti saya menerima dari pengawas, menerima PKG tadi dari penilai2 yang sudah punya sertifikat nanti saya lihat, kemudian karyawan tentu ada penilaian kinerja karyawan nanti akan kita lihat kita harapkan bisa berkembang baik, jadi harus bisa paham dan membenarkan juga. Jadi kepek gak mudah sebenarnya, kalau ditawari saya ya gak mau sebenarnya. Karena tugas, mungkin saya dinilai mampu ya sudah saya jalankan, prinsip saya seperti itu. Karena tugas ya saya laksanakan, dan harus paham. Makanya jadi pimpinan memang harus tidak tiba2 lah, mesti ada proses. Kalo S2 kan ada proses dari SD, SMP dst, pimpinan juga begitu kan ada belajar dari walikelas, jadi ketua tim ini, anggota tim ini, mungkin jadi waka juga, proses itu. Jadi aneh kalau kepek belum pernah jadi waka itu kan kagok, krn belum pernah ngopeni yang agak besar, paling jadi wali kelas ya ngopeni pembelajaran di kelas, tapi kepek ya harus tau di kelas, tim2 itu, sampai manajemen makro, jangan sampai di dikte anak buahnya lah. Ya bisa sok tau lah, gpp juga sambil tanya2 jg belajar. Itu pentinglah ya, bukan berarti sok harus dihargai itu tidak, tetapi mengharapkan orang memang kemampuan kita, konsistensi kita. Dikelas pun gitu, walau gak menjadi kepek, guru kalau konsisten anak akan lihat. Nek bolos karo pak kae iso karo pak kae raiso, itu kan konsisten orang. Saya sejak muda gitu, ada aturan gini terapke gini, termasuk pulang sekolah jam sekian ya jam sekian, kalau bolos ya ta cari. Komitmen dan konsisten tentu dengan cara yang santun cara yang baik, tidak harus ditakuti tapi disegani. Dan untuk disegani kita harus berkualitas dulu kan? Kualitas sikap kepribadian, kalau fisik tidak harus. Sikap dan performance itu penting, pola pikir, kemudian penghargaan pada orang lain, itu segan jadinya. Kalau kepalane tekone gasik ya anak buahe yo disiplin. Tapi kepalane wae ga disiplin kon disiplin, yo gak bisa.

## Lampiran

### Wawancara dengan guru

**Kode** : 01 / wwncr/guru  
**Tanggal** : 11 April 2023  
**Lokasi** : ruangan guru  
**Obsrv** : Spe

Peneliti : Apa arti penting Kinerja?

Guru 1 : Penting sekali krn guru tanpa kinerja ibaratnya tidak punya dasar untuk mengajar. Menurut saya penting dan harus dikembangkan dan ditingkatkan.

Peneliti : Penerapan?

Guru 1 : Ya saya berusaha mengikuti aturan itu sesuai dengan keempat aturan itu. Misal profesional ya ada info terbaru khususnya dalam bidang saya, ya saya ikuti misal workshop seminar, terus juga aktif dalam MGMP. Kemudian kalau pedagogik ya kebetulan saya masalah kependidikan ya sebenarnya sekolah lagi banyak hal yang membuat cukup di S1 saja, ya informal lah tambahan ilmunya. Kalau sosialnya saya berusaha aktif di lingkungan masyarakat dan sekolah saya. Kebetulan saya ikut organisasi aisyah, mungkin dalam organisasi tsb dalam rangka aktif sosial di masyarakat. Kalau yang kepribadian saya berusaha jadi orang yang baik pada umumnya dan sesama teman guru berusaha sebaik mungkin.

P : Penghambat dalam menerapkan keempatnya?

Gr : Misalnya pedagogik saya sangat banyak, kalau mulai berpikir mencari jenjang lebih tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas, apalagi guru swasta, kan jenjang karir yang tidak pasti. Kalau negeri itu kan jadi suatu tuntutan untuk meningkatkan prestasi, karir golongan atau jabatan. Tapi kalau diswasta itu menurut saya belum ada kaitannya, tapi tiap orang beda2, kalo saya capek2 S2 untuk apa. Mungkin ada lagi kebutuhan yang lebih mendesak daripada S2, misalnya anak ada les, saya berpikirnya seperti itu. Beda kalau didukung negara, dibiayai beasiswa sangat mendukung sekali untuk mengembangkkn pedagogik. Porsi beasiswa dari negara bagi swasta itu berbeda, kadang kalau seminar saja pun kadang sisa dari negeri, misal workshop seminar nasional ttg ini kami gak dapat undangan. Pernah saya tanyakan, ternyata dari dinas sudah hafalan yang diutamakan yang negeri dlu. Jadi kami memaklumi

Peneliti : Untuk meningkatkan kualitas diri?

Guru 1 : Ya paling dari MGMP, workshop, seminar saya ambil seperti itu.

Peneliti : Meningkatkan kualitas kegamaan siswa?

Guru 1 : Saya ikuti program sekolah saja, misal solat dhuhur saya ingatkan anak2. Mungkin apa ya manfaatnya kecil, menurut saya karena program sekolah ya say dukung, seperti pas dhuhur ya keliling, misal yang M kita catat H+ berapa untuk mengetes kejujuran mereka. Ya usaha kecil

lah, ya smoga kedepannya bisa mempengaruhi mereka, kadang didapat gak sekarang, ya berusaha mengikuti program sekolah.

Peneliti : Tanggapan kepek?

Guru 1 : Ya beliau terbuka untuk perkembangan kompetensi dan mendukung upaya untuk peningkatan tsb. Kemarin baru raker, Beliau mempunyai program jangka pendek dan panjang, dalam waktu dekat mgkn seperti workshop, outbond diagendakan, ntar dalam workshop kita kupas materi dunia pendidikan terkini, arty beliau memfasiltasi dan mendukung usaha guru karyawan itu berkembang, misal diikutkan dalam pelatihan dan seminar. Beliau juga tdk pernah melarang untuk ikut MGMP. Kadang tiap mapel kan berbeda. Insyallah surat tugas selalu ditandatangani, dan kita juga diijinkan ikut MGMP.

Peneliti` : Berarti memang berperan?

Guru1 : Iya sangat penting, ibarat kebijakan tertinggi. Shg kalau kita punya program dari waka2 kalau gak disetujui /dirapatkan kita gak berani jalan, jadi intinya sebagai pemangku kebijakan. Beliau pun pasti memilah milih saran masukan dari kami, kalau baik pasti disetujui beliau.

Peneliti : Adakah pembinaan dari kepek?

Guru 1 : Jelas ada, biasanya tiap bulan pengajian guru karyawan. Beliau mengingatkan Isu terhangat apa yang ada diingatkan, jadi intensitasnya setiap bulan minimal. Ya itu jalur resminya. Kalau informal ya misalnya kadang ketika ngobrol ya bertanya, memberikan saran masukan, secara tidak langsung itu sering membina guru. Beliau keliling berbicara dengan berbagai guru, menanyakan keadaan guru2. Kalau resminya ya pas pengajian dan rapat2 seperti itu.

**Kode : 02 / wwncr/guru**

**Tanggal : 19 april 2023**

**Lokasi : ruang tata usaha**

**Obsrv : Sep**

Peneliti : Meningkatkan profesionalisme kita dalam mengajar serta Penerapannya?

Gurur 2 : Pedagogis berarti bagaimna kompetensi kita dalam mengajar anak ssuai dengan standar pendidikan artinya Kemudian kemampuan akademik saya harus ikut diklat, kemudian MGMP, di kota sebulan sekali, kalau provinsi itu 5 atau 6 bulan sekali. Kalau sosial di sekolah maupun luar saya membawa citra diri karena dimanapun sebagai guru maka bersikap sebaik mungkin.

Peneliti : Penghambatnya ada gak?

Guru 2 : Sepertinya kalau saya mungkin waktu yang terbatas dan disita oleh keluarga, dan konsentrasinya terbagi. Saya kira kalau di sekolah mengatasi anak saja, saya ga membentak, saya berpikir dan saya ngeluh apa ya harus marah, tapi kalau gak marah dan dingatkan dengan baik2 kok ya susah, jadi kita berpikir gimana perilaku anak

sekarang beda dengan dulu, anak2 kita di SMA Negeri 1 Simpang Kanan tantangannya adalah yang kepribadian yang diterima dari rumah dan lingkungan, beda dgn anak SD yang mudah karakternya dirubah. Ketika di SMA sangat susah, dan kita tidak bisa memilih siswa karena kita swasta jadi menerima turahan dari swasta favorit maupun dari negeri.

Peneliti : Upaya untuk meningkatkan kompetensi diri?

Guru 2 : Ikut diklat, MGMP, workshop. Bentuk pelatihannya seperti itu. Itupun yang adakan dinas dapat undangan langsung, jadi kalau guru sekarang gak dikasih surat tugas ya gak bisa. Karena sekarang guru harus dibatasi dengan jam kerja yang harus disekolah. Kecuali ada tugas keluar sekolah.

Peneliti : Yang untuk meningkatkan kualitas keagamaan siswa?

Guru 2 : Ya ikuti program sekolah ada tadarus pagi, solat jamaah. Karena ini muhamadiyah maka ttg agama ada 7 jam perminggu, beda dengan negeri yang 2 jam perminggu.

Peneliti : Tanggapan kepek?

Guru 2 : Bagus, kemarin baru raker. Beliau meminta bantuan bpk ibu guru membuat program seperti apa, nanti dirapatkan bersama. Guru2 ingin kajian jumat untuk meningkatkan keagamaan masing2 guru ada ttg tafsir, ada bacaan quran.

Peneliti : Kepsek berperan gak?

Guru 2 : Sangat penting, karena kepek kan penggerak ya, masing2 orang kan beda2 ada yang diperintah baru kerja ada yang tidak diperintah tetap bisa kerja. Figur pemimpin sebagai lambang, krn tanpa kepek seharusnya jalan, tapi kalau disini harus nampak jalan sebagai pemimpin.

Peneliti : Pembinaan dari kepek?

Guru 2 : Iya dalam sebulan sekali ada rapat dinas, saat itulah ada pembinaan. Seperti raker juga ada pembinaan, arty kepek kita saat ini prgram yang dlu waka kesiswaan waka kurikulum buat program semua guru dilibatkan, sehingga open, harapannya semua orang atau guru ikut berkembang dan belajar.

**Kode : 04 /wwncr/ Guru Bk**

**Tanggal : 10 mei 2023**

**Lokasi : ruang BK**

**Observ : Sep**

Peneliti : Apa arti penting kompetensi?

Guru 3 : Pentingnya saat proses pembelajaran pasti imbasnya ke anak.

Peneliti : Penerapannya seperti apa?

Guru 3 : Pedagogis kalau saya kebetulan guru BK, kalau disini saat k 13 ada masuk sejam, materi yang kita ajarkan materi dari psikologi perkembangan dari situ kita menyusun modul untuk masuk kelas. Ketika masuk kelas, kita itu sebelum masuk kelas menawarkan kepada

anak dulu, apakah ada yang ditanyakan? Misal ada pak ini itu, maka modul tadi belum keluar. Terkait dengan kepribadian dsb, kalau guru BK pasti sangat pengaruh sekali, ya tidak seperti guru yang lainnya, tp kita lebih disorot anak2, kalau kelas XI tahun, mungkin kalau kelas menganggapnya kita ini polisi sekolah. ya tidak memungkir guru BK itu tugasnya ya kasarannya tempat curhat. Jadi kalau kepribadiannya tidak baik ya gimana anak bisa mau curhat? Penerapannya ya harus dekat dengan anak, kalau sering marah2 ya anak jadi takut kesini. Kepribadiannya harus yang baik, itukan anak yang menilai. Tapi kita sedemikian rupa tidak memberikan punishment kepada anak yang pasti istilahnya kalau ke lembaga kehukuman ya kta pengacara, bisa menuntut dan membela. Penerapannya bagaimana ya kita bisa dekat dengan anak, karena kita guru BK.

Peneliti : Faktor yang menghambat?

Guru 3 : Kalau dalam masalah BK, administrasi itu banyak sekali. Kalau guru biasa kan silabus, RPP. BK banyak sekali, apalagi BK modern suka ngurusi lain2. Hambatannya ya administrasi dengan anak, mencatat, belum lagi kalau konsultasi anak gak cukup 2 jam. Intinya hambatan itu buat teman2 kita tidak jadi masalah asal bisa dekat dengan anak, tapi yang realnya itu administrasi.

Peneliti : Untuk meningkatkan kompetensi apa yang dilakukan?

Guru 3 : Ya banyak, ikut pengembangan profesi juga ada. Paling tidak sebulan sekali adakan MGMP, ada juga guru pembimbing. Dari sekolah juga ada. Dari kita sendiri ada perpus BK, buku refrensi juga ada. Yang pasti ada studi kasus, apalagi bulan penerimaan siswa baru. Kita tidak mendaftarkan pun kita sudah terdaftar, misal salah satu perguruan tinggi mengadakan seminar promosi, dgn sendrinya sudah termasuk pengembangan, ya latihan. Ya BK itu kalau ada penerimaan mahasiswa baru banyak diundang oleh universitas2 , mereka mendatangkan ahlinya dari BK entah ari UNY, UAD, dll. Kalau pengembangan banyak sekali, kemarin ada raker juga dapat mengembangkan kompetensi

**Kode : 05 /wwncr/ Guru sejarah**

**Tanggal : 10 Juni 2023**

**Lokasi : ruang BK**

**Observ : Sep**

Peneliti : Kualitas keagamaan?

Guru 5 : Ya selalu mengingatkan saat masuk jam pertama, tadarus, itu program sekolah. Kalau program individu, ya sepele, buang sampah ditempatnya, memasukan baju dsb. Ya sebenarnya semua sudah berkaitan namun kita tidak menyadarinya. Asal mau mengingatkan, menegur anak, itu kan sudah termasuk amal ibadah juga, program keagamaan dari sekolah ada solat, tadarus. Tapi kalau diluar itu ya banyak, tapi kan banyak yang tidak menyadarinya dan belum paham.

Peneliti : Tanggapan kepek?

Guru 5 : Untuk guru yang sertifikasi ya bagus ya standar, pasti cenderung abgus.

Peneliti : Perannya apa?

Guru 5 : Ya pasti no, siswa mencontoh guru, guru mencotoh wakasek, wakasek mencontoh atasan (kepek). Pasti pucuk pimpinan berpengaruh. Kepeknya bolos jgn harap gurunya bolos.

Peneliti : Bentuk nyatanya?

Guru 5 : Tanpa teguran pun istilahnya kepek itu berangkat sebelum matahari terbit dan sebelum matahari terbenam. Berangkat pertama pulang terakhir, sudah cerminan kepek yang baik. Bahkan keliling saja para guru sudah takut, sudah memahami, tanpa perlu diingatkan tugas2nya

Peneliti : Pembinaan dari kepek?

Guru 5 : Sering, misal saat raker. Ada juga pembinaan, pengajian, BTAQ rutin sebulan sekali. Direkap pada pengajian, ada prgram apa, ya wejangan2, info terbaru, durasi pengajian ya 3, 4 jam. Setelah dhuhur. Jadi ya wejangan2 dari kepek untuk peningkatan kompetensi guru

**Kode : 06 /wwncr/ Guru bahsa inggri**

**Tanggal : 28 Juni 2023**

**Lokasi : ruang kelas**

**Observ : Sep**

Peneliti : Oh seperti itu. kalau menurut bapak itu arti penting kinerja guru itu apa pak?

Guru 6 : Kemampuan guru untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya artinya kinerja dalam hal pembelajarannya, kompetensi sosialnya kemudian kompetensi kepribadiannya sehingga nanti dari beberapa kompetensi itu kalo dikuasai akan sangat membantu sekali dalam melaksanakan tugas tugas mengajarnya.

Peneliti : Tanggapan kompetensi guru itu yang bapak lakukan itu bagaimana pak? kompetensi kan ada 4.ada pedagogik kepribadian sosial dan profesional.penerapan yang bapak lakukan itu seperti apa pak?

Guru 6 : Kalo yang pedagogiskan kaitannya dengan manajemen kelas, ya kemudian bagaimana kita menerapkan paling tidak nanti diliat metodenya.metode setiap kelas kan karakter nya beda-beda nanti menerapkan disitu mengaplikasikan setiap kelas bahkan nanti di kelas pun kalo kita lebih ingin detail lagi kan per anak juga beda-beda perlakuannya.kemudian kalo kepribadian masalah hubungan sosial, kematangan dalam berpkir,sehingga ya semakin kompeten kan bisa nanti menghindari gesekan-gesekan dengan sesama sejawat atau lembaga atau siswanya sendiri

Peneliti : Kalo profesional pak?

Guru 6 : Kalo profesionalnya kan ini nanti kaitannya dengan masalah administrasinya,penguasaan materi kemudian pendokumentasian

kemudian penilaian dan sebagainya ya kalo masalah kompetensi profesional itu memang tuntutan wajib lah.

Peneliti : Sosialnya pak?

Guru 6 : Sosial ya bagaimana kita membina hubungan kita dengan sesama di lingkungan sekolah juga dengan di lingkungan masyarakat artinya bisa juga dengan masyarakat di sekitar kita atau masyarakat se profesi di MGMP dan sebagainya.

Peneliti : Faktor yang menjadi penghambat dalam kompetensi guru itu apa pak?

Guru 6 : Ya ini relatif ya mas yah, kadang-kadang apa yang sudah kita rencanakan dengan pelaksanaannya agak beda dalam arti situasional sekali juga bisa salah daya dukungnya kurang misalnya kita sudah merencanakan pembelajaran itu misalnya di rpp ya, tapi satu contoh daya dukungnya kurang mendukung. misalnya jaringan listrik mati atau internetnya mati itu kan. tapi kalo masalah hambatan lebih ke masalah teknis. ya itu tadi kadang-kadang hal-hal yang tidak bisa kita atasi sendiri.

Peneliti : Upaya yang bapak lakukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru pada pribadi itu seperti apa pak?

Guru 6 : Ya kita kan selalu belajar, belajar buku kemudian ikut kursus diklat diklat kemudian di sekolah sendiri kan sudah ada, MGMP mapel di kelas ada MGMP tingkat kota atau kabupaten dan peningkatan kemampuan IT nya sangat mendukung.

Peneliti : Apa yang dilakukan bapak untuk meningkatkan kualitas siswa dalam bidang keagamaan itu seperti apa pak?

Guru 6 : Kalo naha itu nanti kaitannya dengan ini ya keagamaan itu kan biasanya dengan porsi terbesarnya di islam ya tetapi di dalam pelajaran kan kita juga bisa mengaplikasikannya Cuma tidak se ekstrim di pelajaran agama islam kalo itu ada pelajaran-pelajaran yang langsung kaitannya dengan agama ya saya masukkan materinya agak banyak. Tapi kalo Peningkatan ya kita dah tau ya berdoa, tadarus, sehingga kalo ada anak-anak yang terlambat ya kita suruh untuk tadarus dulu, sholat dhuha dulu, seperti itu.

Peneliti : Tanggapan kepala sekolah tentang kinerja guru itu?

Guru 6 : kalo kinerja karena disana juga tuntutan-tuntunannya kan jelas, poin-poinnya ada, Ya mestipun kita tidak bisa seratus persen memenuhi kompetensi itu nanti kan bisa diubah artinya kepesek nanti bisa menilai kompetensi tiap guru itu lewat PKG itu kan penilaian secara utuh dari semua proses pembelajaran kompetensi tadi itu sudah terlihat. ya kepala sekolah menilainya ya dari hasil PKG itu.

Peneliti : Jadi kepala sekolah memberikan peran yang signifikan gak pak? Peran Yang tinggi mengenai kompetensi guru ini?

Guru 6 : Kompetensi itu jelas kan kan semua dikendalikan dari kepala sekolah. Dalam rangka peningkatan kompetensi kan juga ada programnya. program ada tentunya juga tidak bisa lepas dari kebijakan kepala sekolah misalnya kalo kemarin kita itu masuk ke dalam RSKM itulah semua kompetensi dituntut untuk bisa. jadi ada peningkatan

meningkatkan kompetensi guru. Yang penting penilaiannya ya lewat PKG atau yang terjadwal

Peneliti : Kepala sekolah memberikan pembinaan gak pak untuk meningkatkan kompetensi guru yang sudah bagus disini pak?

Guru 6 : Jelas ada. Pembinaan-pembinaan kalo yang langsung KBM nya hasil PKG dan penilaian nanti kan dievaluasi.nanti kanper guru itu ada yang harus ditingkatkan. Kalo yang ditingkatkan nanti diikutkan diklat atau kursusmisalnya nanti guru A itu kurangnya di proses pembelajarannya,diikutkan diklat-diklat di mungkin diadakan oleh kota. Kita melakukan diklat sendiri dan itu sering diklat kaitannya dengan masalah peningkatan kompetensi guru

## DAFTAR RIWAYAT PENULIS

Nama saya Septi Handayani lahir di Sungai Liput 1 September 1981. Alamat rumah Desa lipat kajang atas Kecamatan Simpang Kanan kabupaten Aceh Singkil. Mempunyai dua orang anak Kania Assyifa putri dan Muhammad Rafa Alfath. Kedua orang tua saya sudah meninggal. Saya mengenyam pendidikan sekolah dasar SD Negeri 38 Silawai air Bangis, SMP Pertiwi Medan, SMA Budi Satrya Medan dan terakhir di S1 jurusan Ekonomi Manajemen universitas muhammadiyah sumatera utara. Namun cita cita saya tidak berhenti untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi di universitas muhammadiyah sumatera utara dengan program studi manajemen pendidikan tinggi yang menyelesaikan penelitian dengan judul Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Simpang Kanan Aceh Singkil.

Alhamdulillah ya allah pada tanggal 27 maret saya menyelesaikan pendidikan saya dan meraih gelas M.Pd. dengan segala perjuangan baik materi dan fisik smapai dititik ini. Bentu terima kasih kepada anak saya yang menjadi support dalam hidup saya agar tetap semangat.

Demikian lampiran biodata saya sebagai seorang penulis, saya ucapkan terima kasih banyak..