

ANALISIS KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KOTA BANDA ACEH

Ana Mujriyanti¹, Syarfuni², Mardhatillah³

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa Getsempena

Email: anamujriyanti@bbg.ac.id, syarfuni@bbg.ac.id, mardhatillah@bbg.ac.id

Kata kunci:

Minimal 3 kata dan maksimal 6 kata, (kata pertama; kata ke dua; kata ketiga)

Keywords:

At least 3 words and a maximum of 6 words, (first word; second word; third word)

ABSTRAK

Kemampuan manajemen merupakan kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam menggunakan kegiatan pengelolaan administrasi sekolah, meliputi kemampuan perencanaan, kemampuan organisasi, kemampuan pelaksanaan, dan kemampuan evaluasi. Penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi manajerial kepala dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif menggunakan deskriptif. Instrumen dalam penelitian yaitu angket, wawancara, dan observasi. Teknik pengumpulan data menggunakan metode interview atau wawancara kepada pihak yang secara langsung memiliki hubungan atau pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, pengumpulan data pada penelitian dilakukan melalui pedoman wawancara. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, pengawas dan guru pada SD dibawah Gugus Bungong Jeumpa Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ditemukan bahwa proses manajemen sekolah, terlihat bahwa kualitas pendidikan di sekolah dasar telah meningkat, dan kepala sekolah telah menunjukkan berbagai kualitas kepemimpinan yang efektif, termasuk kepribadian yang kuat, kemampuan mengambil keputusan dan keterampilan komunikasi yang sangat baik, dedikasi yang sepenuh hati, dll. Berperan sebagai pemimpin sekolah; mendorong guru agar konsisten menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya; menerapkan model kepemimpinan yang mendukung pencapaian tujuan sekolah.

ABSTRACT

Management skills are the abilities that principals must have in using school administration management activities, including planning skills, organizational skills, implementation skills, and evaluation skills. The research aims to explore the managerial head in improving teacher performance. This research uses a type of qualitative research using descriptive. The instruments in the study were questionnaires, interviews, and observations. The data collection technique uses the interview method or interviews to parties who are directly related or interested parties in this study. This research uses a qualitative approach with descriptive methods, data collection in research is done through interview guidelines. The research subjects were principals, supervisors and teachers at primary schools under the Bungong Jeumpa Cluster in Banda Aceh City. The results of the study found that the school management process showed that the quality of education in primary schools had improved, and the principals had demonstrated a range of effective leadership qualities, including a strong personality, excellent decision-making ability and communication skills, wholehearted dedication, etc. etc. Serves as a school leader; encourages teachers to consistently carry out their duties and functions in accordance with the subjects they teach; applies a leadership model that supports the achievement of school goals.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang dianggap layak dan pantas untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan di sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan yang handal supaya roda organisasi dapat berjalan secara baik (Basri et al., 2021). Kepala sekolah merupakan pihak yang paling bertanggung jawab terhadap tata kelola manajemen sekolah. Perkembangan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh aspek budaya sekolah, iklim sekolah, komunikasi, kinerja guru serta kepemimpinan kepala sekolah (Riski et al., 2021).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam proses pembentukan karakter siswa dan berperan dalam membangun sekolah berkualitas (Minsih et al., 2019). Kepala sekolah bertugas mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staff dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Proses kerjasama dua orang atau lebih dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikenal dengan manajemen (Sormin, 2017). Seorang manajemen dalam hal ini adalah kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating, controlling*), juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan dan pengorganisasian, penyusunan pegawai, pemberian perintah dan pengawasan sumber daya alam untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Zubair, 2017). Pencapaian tujuan dan keberhasilan sebuah sekolah sangat dipengaruhi oleh tata kelola manajemen kepala sekolah (Syahputra & Baginda, 2020). Manajemen kepala sekolah perlu ditekankan dalam koordinasi, komunikasi, dan supervisi karena kelemahan dan hambatan pendidikan seringkali bersumber dari kurangnya koordinasi, komunikasi dan supervisi karena kelemahan dan hambatan pendidikan seringkali bersumber dari kurangnya koordinasi, komunikasi, dan supervisi yang menyebabkan persepsi yang berbeda diantara komponen-komponen tersebut (Mulyasa, 2012). Kepala sekolah juga merupakan supervisor yang bertanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru, mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta berperan dalam perkembangan dan kemajuan sekolah.

Kemajuan sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah serta menentukan bagaimana tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinya dapat terealisasi (Santika, 2017). Beban sebagai kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah menjadi tidak mudah, karena ada banyak tantangan yang harus dilewati untuk mencapai sebuah keberhasilan. Hasil yang baik jika tidak didukung oleh kepemimpinan yang baik, manajemen yang baik, sumberdaya manusia dan tata kelola yang baik, maka sekolah tidak dapat mencapai tujuan maksimal dari program sekolah. Program sekolah yang efektif merupakan salah satu faktor penentu peningkatan mutu lulusan dan keberhasilan pendidikan di sekolah (Akmaluddin & Mutiawati, 2018). Program sekolah yang baik dinilai dari profesionalisme manajemen kepala sekolah dan guru dalam bekerja.

Semakin baik manajemen yang dijalankan oleh seorang kepala sekolah, maka secara otomatis kualitas pendidikan juga akan menjadi lebih baik pula dan begitu juga sebaliknya. Selain itu, kualitas pendidikan juga sangat dipengaruhi kinerja para pendidiknya atau guru. Kinerja guru yang baik dapat dicapai jika setiap guru memiliki motivasi mengajar yang baik. Kerja keras guru adalah kunci sebuah kesuksesan bagi sekolah, tidak akan mungkin sekolah bisa menghasilkan lulusan yang berkualitas tanpa kerja keras guru (Fahyuni & Istikomah, 2016). Guru merupakan sumber primer dari kehidupan sekolah (Faizah, 2019). Guru sebagai ujung tombak keberhasilan sekolah harus dapat menampilkan kinerja yang baik dan berkontribusi bagi perkembangan dan

peningkatan mutu di sekolah. Kinerja yang baik akan dinilai dari profesionalisme guru dalam bekerja (Ilyas, 2022).

Profesionalisme guru dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi kerja, komitmen kerja, kompetensi kepala sekolah, pengelolaan sumber daya, dan manajemen kepala sekolah (Olivarría et al., 2022; Owan et al., 2021; Pedagogik et al., 2021; Tanjung et al., 2021). Manajemen kepala sekolah maupun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru (Hartinah et al., 2020). Dengan demikian, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui manajemen kepala sekolah dan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan memiliki kinerja yang optimal, serta puas terhadap pekerjaannya (Tambunan, 2018). Kemauan dan tekad kepala sekolah untuk menerapkan manajemen yang berkualitas akan memfasilitasi peningkatan kinerja guru menjadi profesional (Nurabadi et al., 2021). Guru yang profesional adalah guru secara konseptual memiliki tiga aspek kompetensi yakni profesional, sosial dan personal (Bin & Wahab, 2019). Peningkatan profesionalisme guru salah satunya dapat dilakukan oleh kepala sekolah, dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai forum ilmiah (*diklat/in-service training*), program sertifikasi guru, studi lanjut, revitalisasi dan optimalisasi organisasi profesi guru seperti K3S, KKG atau KBG, serta membentuk forum silaturahmi dan kelompok komunitas belajar dalam sekolah antar guru guna pengembangan profesi guru.

Kemampuan profesional dan motivasi kerja guru dapat memberi pengaruh terhadap kinerja guru. Sebuah hasil penelitian terdahulu menggambarkan bahwa kemampuan profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 39,9% dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru sebesar 61,7% serta secara bersamaan kemampuan profesional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebesar 63,7% (Dewi, 2018). Kinerja guru ditentukan oleh empat faktor, yaitu: (1) lingkungan; (2) karakteristik individu; (3) karakteristik organisasi; dan (4) karakteristik pekerjaan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah: (1) Pembinaan kinerja guru, (2) Pengawasan kinerja guru, (3). Memberikan motivasi, (4). Mengevaluasi kinerja guru (Muspawi, 2021b).

Upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi keberhasilan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Pengembangan profesi guru merupakan suatu proses untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif (Ariyani, 2017). Kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan bertanggungjawab untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru dengan tidak hanya memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti diklat atau pelatihan-pelatihan, namun juga memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studinya. Profesionalisme guru dalam mengajar juga dipengaruhi oleh pengalaman mengajar dan kualifikasi akademik (Alamsyah et al., 2020).

Jika dilihat dari capaian kinerja yang dikutip dari Laporan Kinerja (LKJ) Majelis Pendidikan Aceh Tahun 2021 pada indikator peningkatan kompetensi guru diketahui bahwa persentase kompetensi guru mengalami peningkatan dari tahun 2019 (Dinkes, 2021). Disdik Aceh juga mengklaim bahwa mutu pendidikan Aceh saat ini masuk peringkat 5 kelulusan terbaik nasional (2021 – 2022). Namun, klaim ini berbanding terbalik dengan yang diperoleh di lapangan saat observasi dilakukan kepada Guru di beberapa Sekolah Dasar Negeri Gugus Langsat Kota Banda Aceh. Observasi dilakukan terhadap perangkat kemampuan guru yang disebut kompetensi guru. Menurut peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, seorang guru dituntut untuk menguasai kompetensi pedagogis, profesional, keprofesionalan, dan sosial.

Hasil observasi yang dilakukan di Sekolah Dasar Gugus Langsung diketahui bahwa masih banyak guru yang dipekerjakan belum memenuhi standar nasional pendidikan tersebut. Dimana banyak guru yang belum memenuhi ketrampilan dasar mengajar (*teaching skill*) atau kelayakan mengajar sesuai dengan Undang-undang Nomor 14, tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Ketidaksesuaian kualifikasi akademik dengan mata pelajaran yang diampu oleh guru SD mencapai 67% dari seluruh guru SD Negeri dan Swasta di Indonesia yang jumlah total guru berjumlah 1.501.366 guru dan Aceh berada pada peringkat ketiga paling bawah dengan skala 48,33 dari skala nasional (Jakaria, 2014). Ketidakterpenuhan tersebut menyebabkan pelaksanaan tugas mengajar tidak dapat dijalankan secara efektif, efisien dan profesional. Mengajar bukan hanya sekedar proses menyampaikan materi saja, tetapi menyangkut aspek yang lebih luas seperti pembinaan sikap, emosional, karakter, kebiasaan dan nilai-nilai (Pare-pare, 2019).

Selain itu, ditemukan juga beberapa organisasi sekolah juga dipimpin oleh kepala sekolah yang menerapkan sistem kepemimpinan yang sangat kaku, sehingga sulit menerapkan sistem dan budaya yang baru. Kempemimpinan yang kaku juga mengakibatkan kesenjangan sosial yang muncul antara guru dan karyawan yang bekerja. Dimana perlakuan dan sikap kepala sekolah yang membedakan honor yang diterima oleh masing-masing guru, menjadikan motivasi dan gaya mengajar sangat mempengaruhi kondisi ini. Hal ini lah yang menjadi akar masalah rendahnya kualitas kinerja guru dalam mengajar. Histori ini menjadikan motivasi mengajar tidak lagi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Jika dibiarkan maka SD dibawah gugus langsung ini akan sulit berkembang dan akan menjadi sekolah yang tidak diminati karena hasil pembelajarannya yang tidak sesuai keinginan para stakeholder. Kondisi ini yang menjadi alasan akan pentingnya manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru merupakan tolak ukur suatu sekolah dalam pencapaian pembelajaran dikelas. Oleh sebab itu kinerja guru harus mendapatkan suntikan internal maupun eksternal agar dapat menumbuhkan produktifitas. Tidakkah mudah untuk bisa mendongkrak kinerja guru sesuai dengan standar kinerja pada umumnya. Terlebih saat ini para pendidik sangat dituntut lebih spesifik dalam menjalankan tugasnya dalam mendidik. Guru tidak hanya dituntut bisa mengajar, tetapi juga harus mampu mendidik, memberikan contoh, mampu memotivasi, serta mampu mendorong peserta didik menjadi generasi yang siap pakai di dunia industri.

Tingkat kinerja guru yang masih rendah dan masih pada batas apa adanya inilah yang menjadi dasar akan pentingnya penelitian ini. Salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya adalah kemampuan sebagai leader. Disinilah kemampuan ilmu manajemen kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk dapat mengendalikan aktifitas pembelajaran antara guru dan peserta didik dengan baik dan maksimal. Atas dasar fenomena inilah, peneliti menyusun beberapa pertanyaan mendasar yang berkaitan, mengapa kinerja guru di sekolah belum optimal? Apakah kepala sekolah tidak melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik sehingga bisa berdampak pada tidak optimalnya kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Langsung Kota Banda Aceh

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian ini dipilih karena dalam penelitian ini, peneliti ingin mengkaji tafsiran maupun analisis dengan menggunakan teknik atau metode pengamatan langsung kepada manusia, dalam hal ini yaitu manajemen kepala sekolah dan kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus Langsung. Selain itu, penelitian ini juga dapat digolongkan kedalam penelitian lapangan (*field research*), dimana proses penelitian

mengharuskan peneliti untuk terjun langsung ke dalam lapangan untuk mengamati dan mempelajari sesuai hal serta melakukannya sendiri.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan data deskriptif analitik, berupa: hasil pengamatan, hasil pengambilan gambar, kutipan tertulis, arsip dan catatan lapangan (Mustori, 2012). Instrument dalam penelitian ini ialah peneliti sendiri, serta alat penelitian lain yang dipakai yakni Angket, pedoman wawancara, pedoman observasi, serta pedoman dokumentasi. Berdasarkan ketiga instrument penelitian di atas akan divalidasi oleh pakar (expert judgement) melalui diskusi dengan pembimbing penelitian. Hasil verifikasi merupakan alat yang disiapkan untuk pengumpulan data penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode interview atau wawancara, Kuesioner Metode ini adalah teknik atau proses pengumpulan data, informasi dan fakta dilapangan dengan melakukan tanya jawab langsung atau bertatap muka kepada pihak yang secara langsung memiliki hubungan atau pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Karena penelitian yang digunakan bersifat kualitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode analisis kualitatif yang sudah tersedia. Data yang telah terkumpul melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden akan dianalisis dan diuji. Setelah itu data akan dibedakan berdasarkan kategori dan maknanya masing-masing, lalu mengumpulkan segala bentuk temuan umum dan menentukan pola dan hubungan antara variabel tersebut (Bungin, 2001).

Proses atau tahap ini dilakukan dengan menuangkan data dan fakta yang ditemukan dilapangan secara konsisten dan sistematis ke dalam rancangan konsep dasar untuk dianalisis. Secara rinci proses tersebut dibagi menjadi tahap-tahap seperti berikut ini:

1. Seluruh dokumen dan catatan yang didapat dari sumber diidentifikasi dengan melebeli pengkodean berdasarkan sumber datanya masing-masing.
2. Tahap berikutnya adalah melakukan pengklasifikasian, mensistesisikan dan melakukan resume atau ikhtisar lalu menyusunnya berdasarkan indeksinya.
3. Setelah itu data akan dibedakan berdasarkan kategori dan maknanya masing-masing, lalu mengumpulkan segala bentuk temuan umum dan menentukan pola dan hubungan antara variabel tersebut.

Tahapan-tahapan dalam melakukan analisis data penelitian meliputi "... menyiapkan data, editing, pengkodean dan tabulasi (proses pembeberan) (Hartono, 2018). Dalam kegiatan analisis data terdapat tahap-tahapan analisis dan teknik analisis data, sebagai berikut:

a. Menyiapkan Data

Kegiatan yang dilakukan yaitu mengecek kelengkapan data seperti identitas responden, kelengkapan data (isi instrumen dan kelengkapan lembar instrumen), dan mengecek isian data (data yang tidak dibutuhkan dalam penelitian maka akan di keluarkan).

b. Editing

Editing dilakukan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan.

c. Pengkodean

Pengkodean merupakan pengklasifikasian data yang telah melaluid tahap editing. Pengkodean dilakukan dalam upaya pemberian identitas pada data sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis, misal membuat tabel yang berisi nomor instrumen, halaman, poin dan catatan koreksi lainnya.

d. Tabulasi

Tabulasi dimaksudkan untuk memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka menghitungnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai seorang leader kepala sekolah SD dibawah Gugus Bungong Jeumpa Kota Banda Aceh pada hakekatnya telah menjalankan empat aspek seorang leader yaitu memiliki kepribadian yang kuat, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi serta kemampuan memberikan pengarahan. Hanya saja dari keempat aspek ini, belum semua nya dapat terlaksana dengan baik. Kepala sekolah belum bisa memberikan sanksi yang maksimal bagi guru yang melanggar disiplin di karenakan kurang ketegasan dari beliau.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lihat di lapangan bahwasannya kepala sekolah SD di bawah Gugus Bungong Jeumpa Kota Banda Aceh sebagai leader telah memiliki aspek-aspek seperti :

1. Memiliki kepribadian yang kuat

Dalam menunjukkan sikap dan prilaku teladan kepala sekolah SD di bawah Gugus Bungong Jeumpa Kota Banda Aceh telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk di teladani oleh tenaga pendidik dengan sikap dan prilaku kepala sekolah dalam manajemen peserta didik terutama dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan budaya disiplin yang dijalankan di sekolah seperti datang tepat waktu, mengawasi anak anak yang datang terlambat serta memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian rapi dan sopan sesuai aturan, berkomunikasi dengan ramah dan sopan kepada seluruh staff, hal ini terlihat dari pernyataan kepala sekolah SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh pada saat wawancara berikut ini :

Saat melaksanakan pertemuan atau rapat, saya selalu menekankan pentingnya disiplin kepada guru dan menjalankan tata tertib yang telah kita sepakati bersama. Sebagai kepala sekolah, saya berupaya keras meningkatkan disiplin diri, menjaga penampilan yang rapi, selalu berkomunikasi dengan sopan dan ramah, serta berusaha tetap terbuka terhadap guru dan staf. Saya berharap perilaku ini dapat dijadikan contoh dan diikuti oleh para guru — (Siti Aminah, SD Islam Al-Azhar, 22 Agustus 2023)

Pernyataan tersebut, dibenarkan oleh salah seorang guru, yang menyatakan bahwa:

— Benar, dari pengamatan saya, sebagian besar perencanaan yang telah ditetapkan telah benar-benar dijalankan oleh guru, staff dan peserta didik yang ada di SD Islam Al-Azhar Chairo. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang positif. Kepala sekolah selalu konsisten dalam mengevaluasi budaya disiplin siswa setiap minggunya melalui adanya papan-papan disiplin yang ditempel di dinding-dinding sekolah serta berkomunikasi efektif dengan seluruh guru, staf, dan siswa, selalu hadir tepat waktu di sekolah, serta memantau kegiatan pembelajaran dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah — (Guru, Ibu MS 22 Agustus 2023)

Dari wawancara dan observasi yang penulis lihat di lapangan, kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan prilaku teladan.

2. Kemampuan mengambil keputusan

Kepala sekolah sebagai seorang leader harus mampu melakukan proses pengambilan keputusan dengan cepat, tepat dan bijaksana. Dalam hal pengambilan keputusan, seluruh kepala sekolah SD di bawah Gugus Bungong Jeumpa Kota Banda Aceh untuk memberikan keputusan yang terbaik selalu diawali dengan mengumpulkan informasi, mencari alternative keputusan, memilih keputusan hingga mengelola akibat ataupun konsekwensi dari keputusan yang telah diambil secara musyawarah.

Seperti hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah tentang cara pengambilan keputusan dalam hal manajemen kurikulum pendidikan adalah sebagai berikut :

— Sebagai kepala sekolah, saya memiliki tanggung jawab untuk membuat keputusan yang menguntungkan seluruh anggota sekolah. Biasanya, saya akan berkoordinasi dengan wakil kepala sekolah yang mengurus kurikulum untuk mengadakan pertemuan dengan guru dan staf sebelum membuat keputusan terkait bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam hal manajemen kurikulum pendidikan sekolah yang akan dijalankan disekolah. Namun, dalam situasi mendesak yang tidak mengancam kestabilan sekolah, saya juga memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan sendiri, tentunya dengan selalu mengedepankan kebermanfaatannya bagi pengembangan sekolah. (Kepala Sekolah, 23 Agustus 2023)

Untuk menguatkan pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah yang ada di Gugus Bungong Jeumpa ini, penulis juga mencari informasi melalui wawancara dengan tiga orang guru dari tiga sekolah yang berbeda yaitu guru SD 58, guru SD 54 dan Guru SD 61 Banda Aceh. Adapun jawaban mereka yaitu sebagai berikut :

— Dalam proses pengambilan keputusan, kepala sekolah umumnya melakukan musyawarah dengan guru dan staf sekolah. Jika dalam musyawarah tersebut tidak ada kesepakatan yang dicapai, kepala sekolah akan membuat keputusan secara independen (Guru, Ibu MS, 28 Agustus 2023)

— Saat menjalani proses pengambilan keputusan, kepala sekolah biasanya melakukan musyawarah dengan guru dan staf sekolah. Jika dalam proses musyawarah tersebut tidak ada kesepakatan yang tercapai, kepala sekolah akan mengambil keputusan secara mandiri—(Guru, Ibu NR, 28 Agustus 2023)

— Dalam proses pengambilan keputusan, kepala sekolah selalu berusaha untuk mencapai kesepakatan bersama, dan keputusan tidak hanya bergantung pada kepala sekolah sendiri. Namun, dalam situasi darurat, kepala sekolah mungkin harus membuat keputusan sendiri terlebih dahulu, dan kemudian menginformasikan keputusan tersebut kepada seluruh guru dan staf — (Guru, Bapak MN, 28 Agustus 2023)

3. Kemampuan berkomunikasi

Kepala sekolah juga harus memiliki ketrampilan berkomunikasi yang baik, menangani konflik dan membangun iklim kerja yang positif di lingkungan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kesehatan kerja secara keseluruhan. Kepala sekolah SD dibawah Gugus Bungong Jeumpa juga selalu berusaha untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan para guru dan pegawai, mendengarkan permasalahan guru yang terjadi di lapangan dan kepala sekolah juga peduli dengan permasalahan yang di hadapi guru, kepala sekolah selalu memberi masukan atau solusi juga ide-ide terhadap setiap masalah, hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah SD 54 Banda Aceh pada saat wawancara sebagai berikut :

— Tentu, sebagai kepala sekolah, penting bagi saya untuk mengetahui setiap masalah yang mungkin dihadapi oleh guru dan pegawai di sekolah. Saya selalu berusaha untuk tetap informasi mengenai permasalahan, kesulitan, perkembangan, dan perubahan sistem pendidikan, dan saya selalu berkomunikasi dengan para guru dan staf untuk memastikan semua hal terkait pendidikan dibahas dan diperbaharui secara terbuka (Kepala Sekolah, 22 Agustus 2023)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan dari seorang guru Kelas Atas di SD 54 Banda Aceh yaitu sebagai berikut :

— Tindakan Kepala sekolah sangat mendukung dan peduli terhadap para guru dan staf sekolah dalam mengatasi masalah yang dihadapi, terutama selama masa pandemi COVID-19. Melakukan pelatihan dengan mengundang narasumber untuk membantu guru memahami penggunaan teknologi dan metode pembelajaran daring adalah langkah yang positif dan sangat bermanfaat. Ini menunjukkan komitmen untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang

mungkin ada di antara staf sekolah, sehingga semua orang dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan pembelajaran jarak jauh — (Guru, Bapak MA, 22 Agustus 2023).

4. Kemampuan Memberikan Pengarahan

Salah satu tipe kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki oleh seluruh kepala sekolah di SD Bungong Jeumpa adalah berorientasi kepada memberi pengarahan dan langsung memberi contoh kongkrit. Hal ini dilakukan agar semua guru dapat langsung mencontoh apa yang menjadi arahan kepala sekolah. Hal ini terbukti pengarahan menjadi salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan di lembaga pendidikan ini. Berikut ini ada beberapa paparan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah di Gugus Bungong Jeumpa.

Kepala sekolah dalam memimpin sekolah yang di pimpinnya juga harus menerapkan gaya atau pola kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Kepala sekolah sebagai seorang leader, maka gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah SD di bawah Gugus Bungong Jeumpa memiliki gaya kepemimpinan partisipan dan gaya kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan ini tercermin dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SD 58 Banda Aceh dan Kepala Sekolah SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh sebagai berikut:

— Sebagai kepala sekolah, saya harus menjalankan kepemimpinan dengan tekun dan berhati-hati. Saya sangat menyadari bahwa saya harus menjadi contoh disiplin dalam kepemimpinan ini. Memberikan arahan adalah salah satu tugas rutin yang selalu saya lakukan — (Kepala Sekolah, 22 Agustus 2023)

Selanjutnya ditambahkan kepala sekolah SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh bahwa :

— Dalam setiap hal yang terkait dengan masalah, kesulitan, informasi, perkembangan, atau perubahan dalam sistem pembelajaran dan manajemen personalia pendidikan, saya selalu memberikan panduan yang bersifat positif kepada para guru — (Kepala Sekolah, 22 Agustus 2023)

Dalam tugasnya memberikan pengarahan sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan guru-guru.

— Kami disini tidak akan melakukan tindakan apapun sebelum ada arahan dari kepala sekolah. Segala keputusan dan tindakan itu sifatnya berorientasi dengan arahan kepala sekolah maupun pihak sekolah.

— Arahan yang dilakukan kepala sekolah itu terjadi terkadang langsung, terkadang melalui himbauan yang disampaikan pihak sekolah melalui media atau pemberitahuan di WAG (Whats up Group)|

Misalnya pelaksanaan belajar daring disekolah hampir tiap hari kepala sekolah terus memantau dan memberikan pengarahan. Mulai dari materi yang diberikan fasilitas yang tersedia, kemudian hal-hal yang berkembang semua diarahkan|(Guru, Bapak MA, 22 Agustus 2023)

Dari paparan dan uraian diatas dapat dipahami dan dilihat. Sebelum menetapkan suatu peraturan atau suatu tugas kepala sekolah terlebih dahulu memberi pengarahan yang cukup. Hal ini bertujuan agar guru merasa lebih diperhatikan, seluruh pekerjaan lebih memiliki tujuan yang pasti. Seperti arahan pembelajaran daring, atau informasi penting berkaitan perkembangan pendidikan, profesi dan sekolah SD dibawah Gugus Bungong Jeumpa ini.

Sebagaimana yang ditemukan dilapangan kepala sekolah SD dibawah Gugus Bungong Jeumpa selain sebagai leader beliau juga memiliki gaya kepemimpinan partisipan dan gaya kepemimpinan kharismatik yang bisa diterima oleh seluruh bawahannya. Kepala sekolah juga selalu memberikan

penghargaan atau sekedar mengapresiasi setiap pencapaian yang diraih guru dan siswa dalam proses pembelajaran.

a. Kepemimpinan Gaya Partisipan

Partisipan adalah salah satu sikap kepemimpinan yang bersedia membantu dan turut serta melakukan hal yang menjadi tujuan. Sehingga kepala sekolah terlihat lebih kepada mitra kerja yang saling mendukung. Kepala sekolah SD dibawah Gugus Bungong Jeumpa juga memiliki gaya kepemimpinan partisipan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah. Berikut ini wawancara peneliti dengan kepala sekolah SD 61 Banda Aceh.

- Walaupun saya memegang jabatan sebagai kepala sekolah, saya tidak selalu menginginkan prioritas khusus. Saya akan tetap bekerja bersama para guru dalam setiap kesempatan hingga pekerjaan selesai.

—Misalkan pada saat pembuatan Rancangan Pembelajaran yang dilakukan guru di sekolah pada saat ajaran baru, selain memberikan pengarahan saya turut serta dalam pengerjaan

—Meskipun sekedar memantau dan bertanya apakah sudah selesai semua tugas guru, tetapi saya tetap mendampingi selama memang yang dikerjakan untuk kepentingan bersama dan untuk sekolah. Bahkan ketika saya tidak ditempat saya tetap meluangkan waktu untuk memonitor para gurul (Kepala Sekolah, 28 Agustus 2023).

Dari pernyataan diatas dapat diketahui gaya kepemimpinan partisipan kepala sekolah tidak saja hanya memberikan pengarahan tetapi, tidak segan untuk membantu. Apa yang menjadi kebutuhan dan mencerminkan kebersamaan di SD 61 Banda Aceh. Fakta ini didukung dengan adanya sikap kepala sekolah yang maubersama-sama dengan guru menyiapkan RPP pada saat ajaran baru. Hal ini di perkuat dari hasil wawancara dengan guru-guru

—Ibu Kepala Sekolah itu memiliki sifat yang ramah, dan dalam setiap situasi, ia dengan senang hati membantu atau mengajak guru untuk makan bersama guna memperkuat ikatan sosial. Gaya kepemimpinan yang demikian ini membuat guru merasa gembira dan senang.

—Terus Terang ya kalau kepala sekolah langsung ikut serta bekerja untuk kepentingan sekolah semua guru semangkin bersemangat dalam menjalankan tugas.

—Seperti pelaksanaan daring kemarin, karena keterbatasan, kepala sekolah memberikan kuota internet tambahan untuk para guru disekolah agar pembelajaran tidak terhenti, hal ini memotivasi guru dalam menjalankan tugas (Guru, Ibu MM, 28 Agustus 2023)

Dengan demikian gaya kepemimpinan dan teknik kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja guru dalam sekolah. Kepemimpinan gaya humbel dan bersahabat membuat guru menjadi semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan semua tugas. Tidak hanya itu kepala sekolah bersedia membantu hambatan misalnya memberikan paket internet, selalu ikut serta dalam kegiatan yang di adakan di sekolah terkadang juga mengajak makan bersama semua guru dan pegawai.

b. Kepimimpinan Kharismatik

Tidaklah mudah memiliki kepemimpinan yang kharismatik. Kharismatik ini adalah kepemimpinan yang memang memiliki daya tarik tinggi yang muncul pada bawahnya sehingga akan muncul rasa patuh dan disiplin terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan ini sangat terlihat dari kepemimpinan kepala sekolah SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh, dimana pada saat wawancara peneliti menemukan pernyataan kepala sekolah sebagai berikut:

— Saya memiliki sikap tegas yang tetap bersedia untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang ada. Saya bisa tegas tanpa memaksa, dan saya bisa fleksibel tanpa mengabaikan aspek-aspek penting dalam mendalami masalah.

—Dalam hal berpakaian, saya selalu memprioritaskan kesederhanaan, tetapi saya juga selalu menjaga tingkat profesionalisme yang diperlukan. Saya tidak pernah mengenakan sandal dan kaos ke sekolah; saya selalu memakai pakaian yang sesuai dengan standar keprofesionalan yang diharapkan

Saya selalu memperhatikan kesehatan fisik dan mental saya, karena ini membantu saya tetap stabil dalam berperilaku. Saya tidak mudah marah, tetapi responsif, dan saya dapat tetap fokus pada masalah tertentu. (Kepala Sekolah, 22 Agustus 2023)

Jelas terlihat di atas bahwa kepala sekolah SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh terlihat kharismatik dalam memimpin. Hal ini terlihat dari selalu menutrisi untuk kesehatan mental dan psikis, selain itu kepala sekolah SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh juga tidak suka emosional atau berkata kasar, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta selalu berpenampilan profesional di sekolah, sehingga para guru menjadi termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan yang seperti ini telah membawanya memimpin SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh selama kurun waktu lebih dua dekade. Untuk mendukung fakta berikut ini akan dipaparkan hasil wawancara dengan guru di SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh.

— Kepala sekolah dikenal sebagai sosok yang memiliki karisma selama memimpin di sini. Ia selalu berusaha dengan sepenuh hati untuk menjadi pemimpin yang berkualitas, semenjak kepemimpinannya SD ini telah banyak meraih kesuksesan dari berbagai keberhasilan atau prestasi dibidang akademika siswa maupun perkembangan pengetahuan dan kompetensi guru

— Kepala Sekolah juga memperkenalkan budaya baru di sekolah ini dengan mendorong kesederhanaan dalam berpenampilan, sambil tetap memancarkan aura kharismatik. Hal ini telah meningkatkan motivasi para guru untuk meningkatkan penampilan mereka.

—Kami gak pernah melihat kepala sekolah marah dan berkata kasar, jika ada permasalahan pasti disikapi dengan tenang, hal itu sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru disini, jadi muncul rasa segan kepada kepala sekolah (Guru Kelas Tinggi, Ibu NA, 22 Agustus 2023)

Guru merespons gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kharismatik dengan sangat positif. Gaya kepemimpinan kharismatik kepala sekolah menciptakan perasaan perhatian dan semangat dalam melaksanakan tugas mereka dengan sebaik mungkin.

PEMBAHASAN

Kepala Sekolah Sebagai Leader

Berdasarkan temuan-temuan penelitian di atas kepala sekolah berkaitan kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru di SD Gugus Bungong Jeumpa ini adalah telah melaksanakan fungsinya sebagai supervisor namun jika dianalisis berdasarkan prinsip POAC kepala sekolah masih harus meningkatkan lagi poin-poin yang menjadi target. Misalnya memiliki jadwal rutin dan terjadwal dengan baik sehingga para guru dapat lebih siap dalam menjalankan proses pembelajaran dan memiliki draft penilaian para guru untuk dievaluasi. Hasil temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak memiliki jadwal tetap yang menjadi panduan dan draft penilaian kinerja guru sehingga banyak guru merasa sepele dengan hal ini. Selain itu, dari hasil observasi dan wawancara juga diketahui bahwa hanya ada satu sekolah yaitu SD Islam Al-Azhar Cairo Banda Aceh yang memiliki format dan menjalankan penilaian kinerja guru setiap akhir tahun. Sedangkan sekolah-sekolah lain hanya melakukan penilaian kinerja guru secara evaluasi manual, seperti saat rapat, atau pantauan dari kepala sekolah sendiri tanpa adanya indikator pengukuran yang jelas dan di sosialisasikan kepada seluruh guru disekolah. Hal ini menyebabkan kepala sekolah kurang tegas dalam menuntut hasil kinerja guru-gurunya sehingga membuat para guru belum

memacu semangatnya untuk berubah dan meningkatkan kinerjanya, hal ini didorong rasa tidak takut yang diakibatkan kurang tegasnya kepala sekolah dalam memimpin

Fakta menunjukkan penilaian masih dimaknai sebagai memata-matai mengawasi sehingga guru tidak segan dan bahkan cuek saja ketika diberikan nilai kinerjanya. Seharusnya penilaian atau supervisi yang dilakukan kepala sekolah hendaknya benar benar dilakukan secara transparansi dimana penilaian memang benar-benar dilakukan sesuai pedoman misalnya hasil penilaian dipaparkan dalam bentuk tabel sehingga para guru bisa melihat dan mengoreksi pada hal mana yang salah dan harus diperbaiki. Dalam hal ini kepala sekolah harusnya memiliki draft penilaian tersebut. Pengawasan sendiri memiliki makna tentang pengawasan atau controlling dengan cara melakukan penilaian, identifikasi permasalahan dan kekurangan dengan melakukan perbaikan dan pembinaan agar tercapai tujuan yang di harapkan dan ditetapkan (Suseno et al., 2023).

Kepala sekolah sebagai leader dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berikutnya berkaitan dengan penerapan manajemen kelas untuk meningkatkan kinerja guru di SD Gugus Bungong Jeumpa. Dalam hal ini beberapa guru memang sangat efektif dalam menerapkan manajemen kelas mulai dari persiapan pembelajaran, penggunaan media dan metode pembelajaran. Dan tatanan ruang kelas yang sangat baik dan nyaman sehingga membuat anak anak sangat senang ketika proses pembelajaran berlangsung. Penerapan manajemen kepala sekolah di SD Gugus Bungong Jeumpa:

- 1) Manajemen kelas yang efektif sangat membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran. Namun, di lapangan, kita masih menemui kasus di mana beberapa guru belum memahami sepenuhnya konsep manajemen kelas dan cara melaksanakannya. Hal ini mungkin terjadi karena kurangnya perhatian terhadap himbauan dan informasi perkembangan di sekolah.
- 2) Menurut para ahli dan pakar, manajemen kepala sekolah melibatkan kemampuan kepala sekolah untuk memiliki sikap yang baik, merespons dengan tepat, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik. Kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam memotivasi siswa dan berusaha agar mereka mampu mencapai keberhasilan dan tujuan belajar.
- 3) Dengan menerapkan manajemen kepala sekolah yang baik, kinerja guru menjadi lebih efektif. Ini sesuai dengan konsep manajemen yang menekankan pengalaman peserta didik dan keberhasilan dalam proses pembelajaran. Hasil temuan di lapangan juga menunjukkan bahwa siswa-siswa yang diajar oleh guru yang menggunakan teknik manajemen yang baik cenderung memiliki semangat belajar yang lebih tinggi dan mencapai prestasi belajar yang lebih baik. Selain itu, guru-guru tersebut juga menjadi lebih percaya diri dalam mengelola kelas dan pembelajaran.
- 4) Faktor pendukung dan penghambat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak pihak yang belum memahami dan mengerti bahwa setiap kunjungan atau visitasi menjadi sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru. Misalnya, faktor kompetensi, sarana dan prasarana, serta program sekolah. Ketiga faktor ini harus dapat dipenuhi agar kinerja guru dapat mencapai tingkat maksimal. Namun, terdapat hambatan terutama dalam hal keterbatasan sarana dan prasarana di sekolah, termasuk kurangnya alat pembelajaran yang memadai, sehingga guru harus mencari alat pembelajaran yang relevan dengan situasi tersebut. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga terhambat oleh pemikiran guru yang sulit untuk berubah menuju arah yang lebih baik.

Selain menerapkan manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah juga mencoba berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru di SD Gugus Bungong Jeumpa. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Berikut adalah beberapa aktivitas yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan tersebut:

- 1) **Pembinaan dan Supervisi:** Kepala sekolah dapat melakukan supervisi terhadap pengajaran guru secara berkala. Ini mencakup mengamati pelajaran, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan metode pengajaran dan pemahaman materi.
- 2) **Pengembangan Profesional:** Kepala sekolah dapat memberikan dukungan untuk pengembangan profesional guru dengan memberikan pelatihan dan peluang pembelajaran berkelanjutan. Ini dapat mencakup kursus, lokakarya, seminar, atau sumber daya pendidikan lainnya.
- 3) **Pembinaan Tim:** Kepala sekolah dapat membantu dalam pembentukan tim kerja guru yang efektif. Tim ini dapat bekerja bersama untuk memecahkan masalah, berbagi ide, dan meningkatkan kolaborasi di antara staf pengajar.
- 4) **Pengukuran Kinerja:** Kepala sekolah dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja guru yang adil dan transparan. Ini harus mencakup standar kinerja yang jelas dan proses evaluasi yang mendukung perkembangan profesional guru.
- 5) **Dukungan Psikologis:** Kepala sekolah harus memahami dan memberikan dukungan kepada guru dalam mengatasi stres dan tekanan yang mungkin mereka alami. Ini termasuk memberikan sumber daya kesejahteraan guru dan memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung.
- 6) **Pemberian Umpan Balik Terbuka:** Kepala sekolah harus berkomunikasi dengan guru secara terbuka dan jujur tentang harapan, penilaian, dan tujuan. Ini dapat membantu guru untuk terus memperbaiki kinerja mereka.
- 7) **Fasilitasi Kolaborasi:** Kepala sekolah dapat mendorong kolaborasi antara guru, baik dalam tim atau antar mata pelajaran, untuk berbagi praktik terbaik dan sumber daya pembelajaran.
- 8) **Sumber Daya dan Fasilitas:** Pastikan guru memiliki akses ke sumber daya dan fasilitas yang diperlukan untuk mengajar dengan efektif. Ini termasuk buku teks, perangkat teknologi, peralatan, dan lainnya.
- 9) **Merancang Rencana Pengembangan Individu:** Kepala sekolah dapat bekerja dengan guru untuk merancang rencana pengembangan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan masing-masing guru.
- 10) **Menghargai Prestasi:** Mengakui dan memberikan apresiasi terhadap prestasi guru dapat menjadi motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil pengamatan yang penulis lihat selama penelitian, bahwasanya kinerja guru di SD gugus Bungong Jeumpa sudah mengalami peningkatan kinerja. Para guru sudah membuat RPP/Modul dengan model yang terbaru walaupun masih ada kekurangannya dan guru juga selalu memberikan tugas-tugas kepada siswa sesuai dengan jadwal yang sudah di berikan kepada siswa, guru juga memberikan penilaian terkait dengan tugas-tugas yang di berikan kepada siswa sesuai kemampuan peserta didik, para guru juga memberikan evaluasi dari tugas-tugas yang di berikan kepada peserta didik dan melaporkan kepada kepala sekolah walaupun masih ada beberapa guru yang belum melakukannya. Untuk meyakinkan data diatas penulis melakukan observasi secara langsung untuk penilaian kinerja guru tersebut, yang berasal dari guru yang berstatus karyawan dengan guru yang berstatus honor yang masih baru sebagai pembanding kinerja guru. Menurut dugaan penulis bahwasannya guru baru belum memiliki pengalaman dan wawasan yang luas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran baik dalam perencanaannya maupun dalam manajemen kelas, hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru. Tetapi dari hasil pengamatan yang penulis

peroleh di lapangan berkaitan dengan kinerja guru dengan penerapan manajemen kepala sekolah yang baik di SD Gugus Bungong Jeumpa ini telah banyak mengalami peningkatan seperti:

- 11) Guru telah dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka dengan mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif, merancang rencana pelajaran yang menarik, dan memastikan bahwa materi ajar disampaikan dengan baik kepada siswa.
- 12) Guru telah mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam pengajaran, evaluasi, dan manajemen kelas.
- 13) Integrasi teknologi dalam pengajaran dapat membantu guru untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih menarik dan efektif. Meningkatkan literasi digital adalah bagian penting dari peningkatan kinerja guru.
- 14) Guru senantiasa berkolaborasi dengan rekan-rekan guru dalam pengembangan kurikulum, perencanaan pelajaran bersama, dan pertukaran ide dan praktik terbaik.
- 15) Guru telah memiliki kemampuan yang bagus dalam menilai kinerja siswa dengan adil dan akurat. Ini termasuk penggunaan berbagai jenis penilaian, seperti ujian, proyek, dan penilaian formatif
- 16) Guru sudah berinovasi untuk melakukan pembelajaran, seperti penggunaan media elektronik maupun media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang di ampunya
- 17) Guru sudah memiliki motivasi untuk menggali wawasan yang dapat memberikan kontribusi untuk menjalankan tugasnya, terutama yang berkaaitan dengan pembelajaran
- 18) Guru sudah memberi kesempatan kepada siswa untuk melakukan eksplorasi belajar
- 19) Guru telah terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan di luar kelas, sehingga dapat membantu guru membangun hubungan yang lebih kuat dengan siswa dan berkontribusi pada perkembangan karakter siswa.

Namun masih ada juga kelemahan-kelemahan yang penulis temukan di lapangan yang berkaitan dengan kinerja guru dalam mengajar, seperti :

- 1) Beberapa guru masih ditemukan memiliki keterbatasan dalam keterampilan pengajaran, seperti kurangnya variasi dalam metode pengajaran atau kurangnya kemampuan untuk menjelaskan materi dengan baik kepada siswa.
- 2) Guru yang tidak mempersiapkan pelajaran dengan baik mungkin kurang efektif dalam menyampaikan materi pelajaran, membuat rencana pelajaran yang menarik, dan mengelola waktu dengan baik.
- 3) Di era digital, guru yang tidak menggunakan teknologi dalam pengajaran mereka mungkin gagal memanfaatkan alat dan sumber daya modern yang dapat meningkatkan pengalaman belajar siswa.
- 4) Maish terdapat guru yang tidak mengambil inisiatif dalam pengembangan profesional, yang menyebabkan mereka kurang mendapatkan manfaat dari perkembangan dalam pendidikan.

Berdasarkan beberapa temuan yang masih terkait kelemahan guru dalam meningkatkan ketrampilan mengajar, adapun hal yang di lakukan kepala sekolah untuk mengatasi masalah yang tersebut di atas, kepala sekolah selalu memberikan motivasi atau dorongan kepada guru agar selalu mempersiapkan segala administrasinya sebelum masuk ke dalam kelas dan melaksanakan pembelajaran dengan tepat waktu. Dorongan kepala sekolah terhadap guru sangat berarti , sebab guru selalu merasa di perhatikan hal ini akan mendorong semangat bekerja para guru. Ada nya dukungan dari kepala sekolah menjadi modal utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah juga telah membuat program kerja untuk meningkatkan kinerja guru, seperti mengadakan pertemuan setiap awal tahun ajaran untuk menyusun program pembelajaran seperti

program semester, program tahunan, silabus dan RPP. Tujuan dari kegiatan ini agar para guru dapat menyelesaikan semua administrasinya sebagai guru dengan tepat waktu. Karena masih ada sebagian guru yang belum tertib administrasi. Demikianlah kiat-kiat yang dilakukan kepala sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan SD Gugus Bungong Jeumpa Kota Banda Aceh. Penting untuk diingat bahwa kelemahan dalam kinerja guru dapat diatasi melalui pengembangan profesional, pelatihan, dukungan dari kepala sekolah, dan kerja sama dengan rekan guru. Evaluasi kinerja yang adil dan bimbingan yang konstruktif juga dapat membantu guru mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan mereka.

Selain itu, usaha yang berkelanjutan dan memerlukan komitmen guru untuk selalu belajar, berkembang, dan beradaptasi dengan perubahan dalam pendidikan. Hal ini juga dapat ditingkatkan melalui dukungan dan bimbingan dari kepala sekolah, rekan guru, dan sumber daya pendidikan lainnya. Oleh karena itu, manajemen kepala sekolah yang efektif harus mencakup elemen-elemen ini secara seimbang dan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks sekolah tertentu. Peningkatan kinerja guru memerlukan komitmen dan dedikasi dari kepala sekolah serta kerja sama yang kuat antara semua pemangku kepentingan di sekolah.

KESIMPULAN

Dalam melaksanakan manajemen sekolah terlihat pada peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Gugus Bungong Jeumpa dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah telah menunjukkan berbagai sifat yang menggambarkan kepemimpinan yang efektif, termasuk kepribadian yang tangguh, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan keterampilan komunikasi yang unggul. Kepala sekolah telah menunjukkan dedikasi penuh dalam perannya sebagai pemimpin sekolah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah secara konsisten memberikan dorongan kepada guru agar mereka selalu menjalankan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Dalam menjalankan perannya sebagai kepala sekolah di SD Gugus Bungong Jeumpa, kepala sekolah telah mengimplementasikan pola kepemimpinan yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Kesuksesan SD Gugus Bungong Jeumpa sangat terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan penelitian di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD Gugus Bungong Jeumpa memiliki kombinasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah tidak hanya merencanakan program-program, tetapi juga aktif mendorong pelaksanaan program-program tersebut melalui tindakan konkret. Dalam konteks ini, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada siapa pun yang memiliki ide atau rencana untuk meningkatkan kinerja sekolah. Rencana ini kemudian dirumuskan, disepakati bersama, dan bisa dipertanggungjawabkan. Kepala sekolah menerapkan prinsip kolaborasi, sehingga tercipta atmosfer kerja sama dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan yang seragam. Semangat dan visi yang sama dipegang bersama oleh semua anggota sekolah sebagai titik awal untuk meningkatkan kinerja sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaluddin, & Mutiawati. (2018). Program Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pada SMP Babul Magfirah Aceh Besar. *Journal of Education Science*, 4(2), 42–50.
- Alamsyah, M., Ahmad, S., & Harris, H. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 1830187. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.19>
- Anton Nurcahya et al. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya*

Mabusia.

- Arikunto, S. (2021). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3 - Google Books. In *Bumi Aksara*. Bumi Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Evaluasi_Pendidikan_Edisi_3/j5EmEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=suharsimi+arikunto+dasar-dasar+evaluasi+pendidikan&printsec=frontcover
- Ariyani, R. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Al-Afkar : Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5(1). <https://doi.org/10.28944/afkar.v5i1.135>
- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.31942/akses.v14i1.3265>
- Atmodiwirio, S. (2000). *Manajemen pendidikan indonesia*.
- Basri, B., Khairinal, K., & Firman, F. (2021). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 11(2), 349. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v11i2.233>
- Bin, F., & Wahab, A. (2019). *kompetensi guru GPI*. Bumi Aksara.
- Breedt, M. I., Beckmann, J., & du Plessis, A. (2021). Transitioning from not-for-profit to profit-driven independent schools through the eyes of some of the stakeholders. *Perspectives in Education*, 39(4), 202–217. <https://doi.org/10.18820/2519593X/PIE.V39.I4.4>
- Bungin, B. (2001). Metodologi Penelitian Sosial, Surabaya. *Airlangga University Press*. Cope, J.(2011). *Entrepreneurial Learning from Failure: An Intrepretative Phenomenological Analysis*. *Journal of Business Ven.* 89 '6(6), 604–623.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Pr al Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Journal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Dinkes, S. S. (2021). Tahun 2021. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)*, 221, 37–40. https://ppid.sulselprov.go.id/uploads/20220914164344_dinkes-LKIP_Dinas_Kesehatan_tahun_2021.pdf
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19.
- E. Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Evy Ramadina. (2021). اصف سأت براق او آل ري راءك وج ه ه و م و ر ت أي ن م ا ت ك نو ا و ي أ ر ك ش ء . *Mozaic Islam Nusantara*, 7(2), 131–142. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Fadli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Muhammad Fadhli Pendahuluan Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting , karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya . Peningkatan mutu mer. *Jurnal Studi Management Pendidikan*, 1(02), 26.
- Fahyuni, E. F., & Istikomah, I. (2016). *Psikologi Belajar & Mengajar Kunci Sukses Guru dan Peserta Didik dalam Interaksi Edukatif* (p. 206). Nizamia Learning Center. http://eprints.umsida.ac.id/738/2/PSIKOLOGI_BLR-NEW_BOOK.pdf
- Faizah, N. (2019). Pembentukan Karakter Siswa Melalui Disiplin Tata Tertib Sekolah Di SMA Negeri 2 Klaten. *Prosiding Seminar Nasional PEP 2019*, 1(1), 108–115.
- Fields, J. C. (1982). Principals and Management Training Needs. *NASSP Bulletin*, 66(451), 36–40. <https://doi.org/10.1177/019263658206645105>
- Habibullah, A. (2012). Kompetensi pedagogik guru. *Edukasi*, 10(3), 294376.
- Hamid, H. (2018a). Manajemen Berbasis Sekolah. *Al-Khwarizmi: Jurnal Pendidikan Matematika*

- Dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 1(1), 87–96. <https://doi.org/10.24256/jpmipa.v1i1.86>
- Hamid, H. (2018b). Manajemen Berbasis Sekolah. *Al-Khwarizmi: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 1(1), 87–96. <https://doi.org/10.24256/jpmipa.v1i1.86>
- Hariyanto, W., & Septy Prasetyaning Tyas. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Kinerja Tinggi Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 283–300. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.66>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hartono, J. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.
- Haryadi, H. (2009). Administrasi Perkantoran untuk Manajer & Staf - Hendi Haryadi - Google Buku. In *Transmedia Pustaka*. VisiMedia. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=cc4P4b2kzpEC&oi=fnd&pg=PA1&dq=pengertian+data+administratif+perkantoran&ots=bFTE88_YhY&sig=A0Z3YMmVLbWzy8uUm_L-AQFN1r8&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian data administratif perkantoran&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=cc4P4b2kzpEC&oi=fnd&pg=PA1&dq=pengertian+data+administratif+perkantoran&ots=bFTE88_YhY&sig=A0Z3YMmVLbWzy8uUm_L-AQFN1r8&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian%20data%20administratif%20perkantoran&f=false)
- Ilyas, I. (2022). Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2(1), 34–40. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i1.158>
- Jakaria, Y. (2014). Analisis Kelayakan dan Kesesuaian antara Latar Belakang Pendidikan Guru Sekolah Dasar dengan Mata Pelajaran yang Diampu. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20(4), 499–514. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v20i4.162>
- Juhji, J., Syafe', Z., & Gunawan, A. (2020). Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 172–186. <http://jurnal.staiannawawi.com/index.php/At-Tarbiyat/article/view/219>
- Kensiwi. (2021). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri 14 Temmalullu Kota Palopo*. Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017a). Manajemen Pendidikan. In *Deepublish* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017b). Manajemen Pendidikan. In *Deepublish*. Penerbit Andi.
- Kurniyawan, M. D., Sultoni, S., & Sunandar, A. (2020). Manajemen Sekolah Ramah Anak. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3, 192–198. <https://doi.org/10.17977/um027v3i22020p192>
- Lazcano, C., Guerrero, P., & Volante, P. (2022). Influence of instructional leadership on teacher retention. *International Journal of Leadership in Education*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2066187>
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 9(1), 391.
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 29–40. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>
- Mulyasa, H. . (2012). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah / H. E. Mulyasa*. Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=IRpvEAAAQBAJ%5C&oi=fnd>

- %5C&pg=PP1%5C&dq=peran+kepemimpinan+otentik+dalam+meningkatkan+kesejahteraan+karyawan+dengan+sistem+kerja+emosional%5C&ots=-UQxi75L4X%5C&sig=0RJQ4jLTpIbhuuxJ_qdGVD-y3gk
- Muspawi, M. (2021a). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Muspawi, M. (2021b). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Muspiroh, N. (2016). Peran kompetensi sosial guru dalam menciptakan efektifitas pembelajaran. *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 4(2).
- Mustori, M. (2012). *Pengantar Metode Penelitian*. Media Sains Indonesia.
- Nasution, W. N. (2017). Ittihad. *Perencanaan Pembelajaran: Pengertian, Tujuan, Dan Prosedur*, 1(2), 186.
- Nizarani, N., Kristiawan, M., & Sari, A. P. (2020). Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Pondok Pesantren. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 37–44. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5432>
- Novianty Djafri. (2021). *MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)* (Vol. 5, Issue 2). Deepublish.
- Nur, H. M., & Fatonah, N. (2022). Paradigma kompetensi guru. *Jurnal PGSD Uniga*, 1(1), 12–16.
- Nurabadi, A., Irianto, J., Bafadal, I., Juharyanto, Gunawan, I., & Adha, M. A. (2021). The effect of instructional, transformational and spiritual leadership on elementary school teachers' performance and students' achievements. *Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 17–31. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.35641>
- Nurchaeni, S., Wuryandini, E., & Miyono, N. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 90–93. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1381>
- Nurochim, N., & Ngaisah, S. (2020). Organisasi Sekolah di Masa Pandemi. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 154–167. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1345>
- Olivarría, C. G. A., Nistal, M. T. F., García, J. J. V., & Escobedo, P. A. S. (2022). Factors associated with teaching practices with the support of information and communication technologies. *Educar*, 58(1), 189–203. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1349>
- Owan, V. J., Osim, R. O., Emanghe, E. E., Ameh, E., & Ekpenyong, J. A. (2021). Principals' Management of Library Resources and Teachers' Lesson Preparation Practices in Secondary Schools: A Predictive Evaluation. *Library Philosophy and Practice*, 2021, 1–22. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85116577707
- Paramansyah, A. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam Menghadapi Era Digital*. Arman Paramansyah.
- Pare-pare, I. (2019). *Pegguruang: Conference Series*. 1(September), 1–8.
- Payong, M. R. (2011). *Sertifikasi profesi guru: konsep dasar, problematika, dan implementasinya*. Indeks.
- Pedagogik, P. K., Kerja, K., Mustika, Z., & Wao, Y. (2021). *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Effect of Pedagogic Competence , Work Commitment , on Teacher Performance Public Elementary School in Banda Aceh City*. 13(1), 149–158.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Pratiwi, S. N. (2016). Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah. *EduTech*, 2(1), 86–96.
- Purwanti Erni. (2021). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Taman Asuhan Kota Pematangsiantar. In 2021. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
- Riski, H., Rusdinal, R., & Gistituti, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3531–3537. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>
- Santika, I. G. N. (2017). Kepala Sekolah Dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis. *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya FKIP Universitas Dwijendra*, 7(1), 1–11. <http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/widyaaccarya/article/view/898>
- Simanjuntak, B. A., & Sosrodiharjo, S. (2014). *Metode Penelitian Sosial (Edisi Revisi)*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Sormin, D. (2017). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Muhammadiyah 29 Padangsidempuan. *Al-Muaddib : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial & Keislaman*, 2(1), 129–146. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v2i1.159>
- STeyn, T., & Heystek, J. (2018). Can the leadership in a once underperforming south African primary school within a challenging school context manage to turn the school around? A case study. *Tydskrif Vir Geesteswetenskappe*, 58(2), 361–375. <https://doi.org/10.17159/2224-7912/2018/v58n2a10>
- Sumarni, A., Sukatin, Gustiva, M., Listiana, W., A'ini, N., & Rahmadani, N. (2022). *Mengenal Gaya Kepemimpinan Dalam Dunia Pendidikan*. 3(1), 297.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., Tabroni, T., Abduh, E. M., Salapudin, S., & Quraysin, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Syahputra, R., & Baginda, B. (2020). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Sma Negeri Unggul Subulussalam Kota Subulussalam Provinsi *Jurnal Islam Hamzah Fansuri*, 3(2). <https://jurnal.kopertais5aceh.or.id/index.php/JIHAF/article/viewFile/188/136>
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 180. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/86/95%0A>
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal. *Jurnal MODERAT, Volume 6, Nomor 3, 6*, 513–524.
- Usman, H. (2014). Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. *Manajemen*, 1, 372. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=50282&lokasi=lokal>
- Verah, V., Pratama, F. M., Artasya, D., & ... (2023). Karakter Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Sebuah Organisasi. *Publikasi Riset ...*, 4(2), 195–204.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Alfabeta.
- WIDYA, V. A. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Balai Desa Rowosari Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang. *Bitkom Research*, 63(2), 1–3. http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://ww

w.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607 -Bitkom

Widyanto, I. P., & Wahyuni, E. T. (2020). Implementasi Perencanaan Pembelajaran. *Satya Sastraharing*, 04(02), 16–35.

Winarsih, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *International Conference of Moslem Society*, 2, 95–106. <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>

Zubair, A. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 11(4), 304–311.