

URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF
PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40
TAHUN 2021 TENTANG PENUGASAN
GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD
NEGERI 078440 LOLOMBOLI
KECAMATAN TUHEMBERUA
KABUPATEN NIAS UTARA

By Christian Yasaro Gea

**URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH²
PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN³ 21
TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD
NEGERI 078440 LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA
KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh :

**Christian Yasaro Gea
NIM. 2320043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

**URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH²
PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021³
TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD
NEGERI 078440 LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA
KABUPATEN NIAS UTARA**

**120
SKRIPSI**

Diajukan Kepada:
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Pendidikan

**221
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

54 KATA PENGANTAR

Penulis mempersembahkan puji syukur ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa atas rahmat dan anugerah-Nya yang berkelimpahan sepanjang kehidupan penulis. Skripsi yang berjudul **“URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA”**. ini dapat diselesaikan semata-mata karena belas kasihan Allah Yang Maha Penyayang kepada penulis. Beragam kendala yang penulis hadapi, sejak kuliah di Universitas Nias hingga sekarang ini, tidak menjadi halangan dalam merampungkan penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

Sejak memasuki Universitas Nias, pada Agustus 2020, hingga penulisan skripsi ini, proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sangatlah wajar apabila penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu penulis. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e., S.E.,M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi (FE).
3. Ibu Idarni Harefa, S.E.,M.E sebagai Ketua Program Studi Manajemen yang telah mengarahkan peneliti sehingga pembuatan skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
4. Ibu Nanny Artatina Buulolo S.E.,M.Sisebagai Sekretaris Prodi Manajemen yang telah membimbing, mengarahkan, dan memfasilitasi peneliti sehingga pembuatan skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Bapak Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si, selaku pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, dan memfasilitasi peneliti sehingga pembuatan skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
 6. Bapak Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si Sebagai Kepala lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (LPPM) Universitas Nias.
 7. Bapak/ibu Dosen di Universitas Nias khususnya dilingkungan Program Studi Pendidikan Manajemen
 8. Bapak Kepala Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di sekolah yang dipimpin serta guru-guru dan siswa yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
 9. Kedua orang tua tercinta Ibu Samaria Gea, Saudara/ saudari yang selalu menyemangati, mendukung, membimbing, mengarahkan dan memberi dukungan baik berupa materi dan moril kepada peneliti.
 10. Teman-teman angkatan 2020 Mahasiswa Prodi Manajemen yang selalu memberikan semangat, dan mendorong untuk menyelesaikan studi, dan secara insentif memberikan masukan yang berharga sejak masalah penelitian ini dibentangkan dalam pertemuan kelas hingga sekarang ini.
- Semoga Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang melimpahkan Anugerah dan Rahmat-Nya dengan berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut mendukung penyelesaian program sarjana ini. Amin.

Gunungsitoli, Januari 2025

Penulis,

Christian Yasaro Gea

NIM. 2320043

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
KATA PENGANTAR.....	I
DAFTAR TABEL.....	II
DAFTAR GAMBAR.....	III
DAFTAR LAMPIRAN.....	IV
BAB I PENDAHULUAN.....	I
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	7
2.1 Manajemen SDM Pelatihan dan Pendidikan.....	7
2.2 Konsep Kepemimpinan.....	7
2.3 Manajemen.....	10
2.4 Pelatihan dan Pengembangan.....	13
2.5 Kebijakan Pendidikan dan Peraturan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021.....	17
2.6 Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah.....	24
2.7 Hasil Penelitian Terdahulu.....	29
2.8 Kerangka Berpikir.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Variabel Penelitian.....	34
3.3 Jadwal dan Lokasi Penelitian.....	34
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.3.2 Jadwal Penelitian.....	35
3.4 Sumber Data.....	36
3.4.1 Data Primer.....	36
3.4.2 Data Sekunder.....	36
3.5 Instrumen Penelitian.....	36

3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah bagian yang sangat terpenting dalam kehidupan manusia termasuk warga negara Indonesia. Salah tujuan negara Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, tujuan yang dimaksud adalah memastikan warga negara Indonesia mendapatkan kesempatan pendidikan yang layak dan berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut maka tentunya pemerintah harus membangun sebuah sekolah dan menetapkan pemimpin sebagai kepala sekolah yang dapat memamanajemenkan sebuah sekolah.

Menurut Stoner (Kadir & Rahmat, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mengarahkan dan adanya pengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan dari orang lain atau kelompok yang saling berhubungan dengan tugasnya. Selain itu menurut Aan komiah dalam Muhammad Rifa'i (Saleh & Rifa'i, 2022) mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan yang diperlukan saat ini didasarkan dari jati diri seseorang yang menetas dan juga memiliki nilai-nilai budaya, agama dan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang akan terjadi dalam dunia pendidikan baik pendidikan khusus maupun pendidikan umum. Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat meningkatkan kepuasan kinerja guru di sekolah, dapat dilihat dari bagaimana pelaksanaan kurikulum, fasilitas, prestasi belajar peserta didik disesuaikan dengan standar kinerja seorang guru (Sabariah dkk., 2024). Maka dapat disimpulkan, kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang dapat diteladani oleh bawahannya, demi meningkatkan mutu pendidikan. Menjadi kepala sekolah harus dapat mengarahkan guru-guru agar menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing guru.

Di era globalisasi saat ini tentunya sangat diperlukan dan dibutuhkan sosok pemimpin yang berkualitas, jujur, cerdas, bertanggung jawab serta memiliki daya imajinatif yang tinggi. Salah satu tempat yang membutuhkan pemimpin adalah sebuah sekolah. Sekolah atau lembaga pendidikan adalah tempat dimana anak-anak

atau generasi muda mendapatkan pendidikan. Anak-anak yang sudah berpendidikan tentunya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas. Untuk tercapainya hal tersebut, maka diperlukan pemimpin yaitu kepala sekolah yang menjadi panutan dan penanggung jawab dalam memajukan kegiatan sekolah.

Kepala sekolah terbagi atas dua kata yaitu “Kepala” artinya ketua dan “Sekolah” artinya sebuah lembaga (Muhammadiyah dkk., 2023). Selain itu kepala sekolah dapat diartikan sebagai ketua dalam sebuah organisasi yang diberi kepercayaan untuk mengelola dan memimpin sebuah sekolah dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan (Said, 2019). Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala Sekolah dalam manajemen pendidikan, dimana kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai, *manajer, administrator, supervisor, innovator* dan *motivator*. Selanjutnya kepala sekolah juga harus dapat melakukan tiga fungsi yaitu: dapat membantu guru-guru untuk memahami tujuan pendidikan, mampu merumuskan dan memilih tujuan pendidikan yang akan dicapai dan juga mampu memotivasi dan mengarahkan para karyawan, guru-guru, siswa dan juga termasuk orang tua siswa dengan tujuan mencapai program pendidikan di sekolah (Nelly dkk., 2023).

Kepemimpinan kepala sekolah dalam dunia pendidikan sangat menentukan baik atau buruknya pengelolaan sekolah baik sebagai guru fungsional maupun manajer sekolah yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran atau menciptakan suatu setting dimana terjadi interaksi antara guru yang menyampaikan pelajaran dengan siswa yang menerimanya. Untuk itu, kepala sekolah sangat dibutuhkan terutama yang mampu memajukan sekolah dan dapat mewujudkan visi misi sekolah. Tanggung jawab pemimpin dalam manajemen meliputi seluruh tugas-tugas atau aktivitas yang ditetapkan administrasi untuk menciptakan perangkat aturan yang digunakan mengatur manusia dan non manusia dalam organisasi terutama dalam dunia pendidikan seluruh tugas atau aktivitas lembaga pendidikan seperti sekolah juga menetapkan administrasi dalam kegiatan manajemen dengan mendayagunakan fungsi penataan yang merupakan kewenangan dari pimpinan sebagai birokrat atau pejabat penting dalam organisasi

terutama dalam dunia pendidikan seperti kepala sekolah untuk mengendalikan dan menggerakannya. Pemimpin atau kepala sekolah menggerakkan aktivitas dengan menggunakan strategi pemberdayaan sumber daya organisasi atau lembaga pendidikan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif, efisien, berdaya guna (Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, S.Sos,2018). Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator, leader dan inovator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukan. Kepala sekolah dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas.

Tugas kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat mengembangkan dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan warga sekolah, dengan tujuan agar visi, misi dan tujuan pendidikan yang sudah direncanakan dapat dicapai sesuai yang diharapkan dan seefektif mungkin. Suksesnya sebuah organisasi sekolah dapat dilihat dari bagaimana kekompakan dalam menjalankan tugas dengan baik dan kualitas dan kuantitas serta pengelolaannya dalam sebuah organisasi tersebut. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah memungkinkan banyak dipengaruhi dari adanya disiplin kerja yang tinggi di kalangan personil sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki sifat yang bijaksana dan juga mampu memecahkan suatu masalah dan menjadi pelayan yang dapat diandalkan dan menjadi teladan bagi anggotanya. Kepala sekolah yang dituju sebagai pemimpin yang dapat mengelola sekolah harus memiliki pengetahuan yang mampu menjalankan dan melaksanakan tugas utamanya yaitu kemajuan pendidikan di

Indonesia sesuai dengan Permendikbud No. 40 Tahun 2021. Menjadi seorang kepala sekolah juga bukan hanya sekedar memerintahkan bawahannya, tetapi juga mampu mendukung, memahami dan memenuhi kebutuhan anggotanya dengan tujuan mencapai target bersama. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang krusial dalam memotivasi serta mengarahkan guru-guru sekerjanya. Dalam sebuah organisasi baik buruknya kinerja sangat berpengaruh dengan kualitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menjaga kualitas kepemimpinannya dengan teman kerjanya dan meningkatkan kepuasan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan sekolah formal gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi efektivitas guru dengan cara memotivasi dan memuaskan kinerja guru (Sabariah dkk., 2024). Salah satu sekolah formal yang membutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi kinerja guru yaitu Sekolah Dasar Negeri 078440 Lolomboli di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara juga merupakan bagian dari lembaga, tentunya harus ada kepala sekolah yang mampu menjalankan roda organisasi sesuai kepemimpinan yang sesuai dengan fungsinya sebagai manajer agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Dalam pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua didapati berbagai macam permasalahan terkait pelatihan kepemimpinan kepala sekolah diantaranya yaitu: 1) kepala sekolah masih datang terlambat ke sekolah, 2) kurangnya kepala sekolah dalam mensurvei kegiatan guru, 3) keterbatasan guru-guru dalam mengoperasikan komputer dalam hal penyusunan Rapor, 4) guru-guru yang masih kurang dalam memberi penyampaian materi terhadap siswa, 5) kurangnya bapak ibu guru dalam mempelajari kurikulum merdeka, 6) keterbatasan guru-guru yang kurang program kepala sekolah terkadang kurang berperan aktif, 7) terdapatnya desakan yang berasal dari dalam maupun luar lingkup sekolah, dalam mengorganisasikan sekolah dan monitoring program aktif kepala sekolah. Dari berbagai permasalahan tersebut kepala sekolah sebagai manajer seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan memperhatikan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sehari-hari.

Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada pentingnya pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan Perspektif Permendikbud Ristek No. 40 Tahun 2021, tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah agar dapat menjalankan tugas dengan baik, dikarenakan kepala sekolah diberi kepercayaan untuk mengarahkan guru-guru menjadi teman sekerja sehingga mampu mengelola sekolah dengan benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk berjalannya hal ini, tentunya tidak terlepas dari tanggung jawab guru-guru, yang membantu kepala sekolah dalam memamanajemenkan sebuah sekolah, dengan cara guru-guru menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai arahan dari pemimpin. Sehingga dengan adanya kerja sama guru dengan kepala sekolah maka dapat meningkatkan mutu pendidikan dalam sekolah tersebut. Dari permasalahan yang dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik mengadakan sebuah penelitian yang berjudul: **Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.**

1.2 Fokus Masalah

Untuk menghindari terjadi biasa pada pelaksanaan penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian yang memiliki tema besar terkait kompetensi sdm sehingga peneliti memilih fokus penelitian pada judul yang membahas Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara?
2. Bagaimana Faktor-faktor penting diterapkannya Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara?

3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam mendorong Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di Kabupaten Nias Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan yang dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor penting diterapkannya Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
3. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam mendorong Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di Kabupaten Nias Utara.

1.5 Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Terhadap lokasi penelitian Diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi kepala sekolah dalam mengimplementasikan tugasnya sebagai Manajer.
- b. Terhadap Tenaga Pendidik/Guru Diharapkan dapat memberikan semangat kepada kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Terhadap Peneliti Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian mengenai implementasi fungsi kepala sekolah sebagai Manajer.

2. Manfaat Teoritis

Secara teori, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam memaksimalkan fungsi sebagai Manajer yang sangat penting bagi meningkatkan visi misi sekolah.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen SDM Pelatihan dan Pendidikan

Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu pengetahuan dalam seni serta bertujuan untuk menerapkan beberapa fungsi proses baik metode perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam setiap kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang didalamnya dilengkapi dengan berbagai sumber daya atau faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan dan direncanakan secara efektif dan efisien (R dkk., 2023). Selain itu, manajemen adalah salah satu seni yang dapat mengatur sesuatu yang akan dicapai, baik sumber daya manusia maupun orang-orang sebagai pekerja dalam sebuah organisasi (R dkk., 2023). Selanjutnya di dalam dunia pendidikan tentunya diperlukan dukungan manajemen SDM yang kokoh, dan memiliki komitmen kepala sekolah yang merupakan sesuatu hal yang mutlak demi keberhasilan sebuah organisasi sehingga mencapai keunggulan peningkatan mutu pendidikan (R dkk., 2023). Dari pendapat diatas dapat, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan tahap-tahap yang dilakukan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Menurut Dessler (Gustiana dkk., 2022) pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengajar keterampilan yang akan diperlukan karyawan dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaan. Selain itu, menurut Gomes pelatihan adalah usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dan menjadi tanggung jawab perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses atau usaha yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan di sebuah perusahaan atau organisasi.

2.2 Konsep Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mengatur karyawan dan memiliki tanggung jawab besar terutama dalam sebuah organisasi. Selain itu pemimpin juga dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki hak baik untuk mengarahkan, mengatur bawahannya dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dalam mencapai

suatu tujuan. Menurut Mulyono (Mahirun dkk., 2021) kepemimpinan adalah orang yang memiliki kekuatan, memiliki keaktifan, semangat, kreatif serta berwibawa yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggotanya dalam mengubah sikap dan perilaku serta mampu menginspirasi anggotanya. **Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi sehingga kepemimpinan akan melibatkan pegawai atau karyawan yang dipimpinnya.**

2.2.1 Definisi dan Teori **Kepemimpinan**

Kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata pimpin, kata pimpin tersebut menunjukkan sifat yang dimiliki seorang pemimpin. Kata pimpin mengarah pada mengatur, mengarahkan ataupun membina. Menurut Dubin mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan para tokoh yang memegang kekuasaan dalam membuat keputusan. Selain itu para ahli manajemen berpendapat tentang kepemimpinan yaitu suatu konsep yang memajemenkan kehidupan dalam sebuah organisasi (Napitupulu.,SE.,MM dkk., 2019).

1. **Kepemimpinan Klasik**

Kepemimpinan klasik merupakan model kepemimpinan yang menandai dengan sifat otoritatif, dominatif dan para anggota harus taat untuk melaksanakan tugas dan perintah dari pimpinan. Menurut Makawibang (Alaslan dkk., 2023) kepemimpinan klasik terbagi atas dua model yaitu kepemimpinan taylor yaitu **memperlakukan manusia seperti mesin dan kepemimpinan mayo artinya kepemimpinan model mayo terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi.**

2. **Kepemimpinan Kontemporer**

Kepemimpinan kontemporer merupakan pemimpin yang memberi inspirasi kepada bawahannya dalam bentuk kata-kata, gagasan maupun perilaku yang baik (NITARAMADANI, 2016).

3. **Model Kepemimpinan dan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang berusaha mencapai suatu hasil atau target yang telah dibuat dengan melakukan kerjasama yang baik kepada bawahannya seperti perhatian, kepercayaan dan komunikasi (Suyanto, 2018).

2.2.2 Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan

Menurut Wahyudin (Safrijal & Thahura, 2023) kepemimpinan pendidikan adalah potensi yang mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinir orang lain yang didalamnya berhubungan pada pengabdian dan pelaksanaan pendidikan sehingga dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif.

1. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan

Kepala sekolah sebagai pemimpin tentunya diharuskan mempunyai keunggulan dan kemampuan untuk mencapai target tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan tertentu maka kepala sekolah harus dapat memahami peran serta fungsi sebagai pemimpin sekolah. Menurut Sudrajat (Prihantini dkk., 2022) peran dan fungsi kepala sekolah ada 5 antara lain: a) Mendeskripsikan misi, visi strategi dan tujuan untuk menentukan arah pendidikan di sekolah, b) Berwibawa dan mampu Menggerakkan personilnya atau staf dalam rangka kegiatan marketing baik internal maupun eksternal, c) Mampu melaksanakan hasil pendidikan meningkatkan kualitas pendidikan serta dapat mencari jalan keluar dalam menghadapi masalah, d) Membuat struktur organisasi sekolah.

2. Kompetensi Kepemimpinan yang Dibutuhkan Kepala Sekolah

Kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala sekolah sangat penting untuk keberhasilan sekolah dan juga bagi perkembangan siswa. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang dikemukakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan dan juga perilaku yang wajib dimiliki, dikuasai serta dihayati oleh guru-guru maupun dosen dan juga melaksanakan tugasnya dengan profesional. Maka sesuai peraturan tersebut, Menteri Pendidikan mengeluarkan kebijakan yang berupa peraturan menteri pendidikan nasional No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah. Adapun kompetensi yang dibutuhkan kepala sekolah antara lain (Bakti & Ar, 2016).

a. Manajerial

Kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan mengelola sumber daya sekolah secara efektif dan efisien, hal ini termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi dan pengambilan keputusan.

b. Kepribadian

Kompetensi kepribadian mencakup karakter dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, hal ini meliputi integritas, keteladanan, tanggung jawab dan ketahanan dimana mampu menghadapi tekanan maupun tantangan dengan tenang dan bijaksana.

c. Supervisi

Kompetensi supervisi berfokus pada kemampuan untuk membimbing dan mengawasi kinerja guru dan staf, mencakup pembinaan, penilaian kinerja, pemantauan, umpan balik artinya memberikan masukan kepada guru-guru dan staf untuk mendukung pengembangan profesional mereka.

d. Kewirausahaan

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan untuk mengmabangkan inovasi dan inisiatif yang berdampak bagi sekolah atau bermanfaat bagi sekolah, diantaranya manajemen risiko, peluang dan kreativitas.

e. Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan untuk berinteraksi dan memabangun hubungna positif, hal ini mencakup komunikasi efektif, empati, jaringan dan kerjasama.

3. Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Sekolah dan Pencapaian Siswa

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak terhadap kinerja sekolah dan juga pencapaian siswa. Kepala sekolah juga berdampak untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja guru dalam menjalankan tugasnya sehingga menciptakan suasana yang menyenangkan (Lestari, 2016). Dengan hal itu guru juga semangat untuk membina siswa dengan baik dalam pembinaan karakter maupun meningkatkan pengetahuan anak. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu membawa lingkungan yang memuaskan bagi guru, yang pada akhirnya juga guru mampu menciptakan kondisi belajar siswa meningkat. Ketika hubungan antara guru dan kepala sekolah tidak baik maka tentunya akan berpengaruh pada pencapaian anak. Untuk itu diperlukan kerjasama yang baik dan menciptakan suasana yang menyenangkan dalam lingkungan sekolah.

2.3. Manajemen

Manajemen sangat diperlukan dalam setiap kegiatan baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi tentu mempunyai maksud dan tujuan yang akan dicapai. Namun untuk mewujudkan impian tersebut, maka diperlukan berbagai hal-hal yang perlu mendukung yaitu manajemen. Untuk mengetahui dan menentukan kemajuan pendidikan dikatakan penting karena manajemen adalah salah satu yang menjadi penggerak dalam proses berjalannya pendidikan, sehingga dalam pelaksanaan pendidikan manajemen tidak boleh ditiadakan, karena tanpa adanya manajemen maka pendidikan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan terarah dan tentunya sulit untuk mencapai mutu pendidikan berkualitas. Baik tujuan yang dirumuskan dalam SISDIKNAS ataupun tujuan yang dirumuskan dalam lembaga pendidikan itu sendiri serta dengan adanya manajemen bahwa pendidikan akan menentukan efisiensi dan efektifitas suatu pendidikan. Menurut Mulyasa (Rahmadani, 2021) kepemimpinan kepala sekolah diperlukan atau lebih ditekankan untuk menjalin komunikasi, adanya koordinasi, dikarenakan sering terjadi kelemahan dan hambatan yang akan dihadapi.

2.3.1 Definisi dan Fungsi Manajemen

1. Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” artinya mengatur. Menurut Kristiawati dkk (Husaini & Fitria Happy, 2019) manajemen adalah ilmu yang didalamnya mengatur, mengkomunikasikan, mengendalikan, mengatur maupun memanfaatkan sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi. Selain itu, manajemen juga merupakan proses kerjasama antara individu maupun kelompok dalam mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi (Sutisna & Effane, 2022).

2. Fungsi Manajemen

Dalam sebuah organisasi tentunya fungsi manajemen sangat diperlukan karena fungsi itulah yang menjadi dasar untuk mencapai target dalam sebuah organisasi. Untuk itu ada beberapa fungsi manajemen yaitu (Ariani, 2023):

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses yang menentukan dalam mencapai tujuan atau sasaran dalam sebuah organisasi. Perencanaan juga bisa diartikan sebagai proses yang menjadi jembatan untuk menuju perjalanan dimasa depan. Untuk itu planing ini perjalanan yang terus menerus berlanjut hingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

b. Pengorganisasian

Organisasi adalah suatu proses yang menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam sebuah organisasi baik dalam pembagian tugas, tanggung jawab maupun wewenang masing-masing. Pengorganisasian dalam manajemen adalah suatu upaya yang diperlukan dengan tujuan untuk mewujudkan dalam pencapaian target-target yang telah direncanakan.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan fungsi yang menggerakkan kelompok mengerjakan pekerjaannya. Pengarahan ini yaitu usaha mengarahkan anggota semaksimal mungkin hingga mereka mau berusaha mencapai sasaran dalam sebuah organisasi. Pengarahan ini bisa dengan memberi penjelasan atau perintah, memberi petunjuk dan memberi kesempatan kepada anggota untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah fungsi manajer yang harus dilaksanakan dengan tujuan untuk memastikan apakah anggota melakukan aktivitasnya sesuai dengan rencana sebelumnya atau yang ditetapkan. Pengendalian ini juga menjadi kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk memperhatikan anggota supaya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan mencapai hasil yang diharapkan.

2.3.2 Manajemen Pendidikan

Dalam buku Inge Ayudia, M.Pd. yang berjudul Manajemen Pendidikan (Ayudia dkk., 2022) mendefinisikan bahwa manajemen pendidikan adalah proses kerja sama terarah yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan perencanaan maupun pengendalian pada pendidik dan tenaga didik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

1. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah adalah suatu proses mengelola sekolah melalui proses perencanaan, pengarahannya, pengorganisasian dan pengawasan sekolah dengan tujuan supaya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan dan ditetapkan (Utomo, 2023). Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut tentunya sekolah harus dapat memahami fungsi-fungsi manajemen dalam sebuah organisasi.

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah adalah pemimpin yang diangkat dan diberikan kepercayaan untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah dengan tujuan memimpin sebuah lembaga agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila sudah menjalankan tugasnya dan memahami perannya sebagai kepala sekolah yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin sebuah sekolah. Peran kepala sebagai pemimpin harus dapat melaksanakan fungsinya yaitu sebagai *supervisor, manager, leader, administrator, innovator dan motivator* (Margo & Rukmana, 2023). Selain itu kepala sekolah juga harus dapat menjalin hubungan yang baik kepada guru-guru, staf maupun siswanya, dikarenakan esensi gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan.

3. Strategi Manajemen Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka tentunya diperlukan strategi manajemen yang dapat membantu proses peningkatan mutu pendidikan dalam sebuah organisasi. Adapun yang menjadi strategi yang dapat dilakukan antara lain (Adilah & Suryana, 2021): a) Mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, b) Adanya sarana dan prasarana yang tersedia, c) Mutu guru, d) Dan juga tenaga kependidikan lainnya. Selain itu peningkatan mutu pendidikan juga tidak hanya dilihat dari kualitas lulusan sumber daya manusianya tetapi mencakup bagaimana sekolah tersebut mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku.

2.4 Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan mengacu pada suatu upaya yang terencana untuk memberikan fasilitas, pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan anggota atau tim. Pelatihan memiliki tujuan untuk memperbaiki cara kerja anggota atau karyawan, dimana pelatihan adalah suatu proses yang telah direncanakan dimana

didalamnya mengubah baik sikap perilaku maupun pengetahuan serta pengalaman kerja karyawan. Menurut Gomes (Gustiana dkk., 2022) pelatihan adalah proses usaha untuk memperbaiki skill dalam sebuah pekerjaan tertentu dan menjadi tanggung jawab perusahaan. Sedangkan menurut Noe pengembangan mengacu pada pelatihan baik dalam pendidikan formal. Penilaian kepribadian, pengalaman kerja maupun keterampilan dan kemampuan yang memudahkan karyawan dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi suatu pekerjaan yang lebih besar di masa depan (Gustiana dkk., 2022).

2.4.1 Pengertian dan Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan tentunya memiliki perbedaan. Dalam sebuah organisasi pelatihan dan pengembangan merupakan tugas yang sangat penting untuk dijalankan. Namun, selain pelatihan dan pengembangan tujuan pelatihan juga diperlukan dalam sebuah organisasi.

1. Definisi Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah suatu proses dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Gary Dessler (Hartati & Murtafiah, 2022) pelatihan diartikan suatu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau skill seseorang dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Pengembangan merupakan persiapan yang dilakukan karyawan untuk melatih diri memegang tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan memiliki peningkatan pengetahuan serta memiliki sikap dan perilaku yang dapat diandalkan (Nugroho, 2019). Selain itu Noe (Maulana, 2022) mengemukakan bahwa pengembangan mengacu pada pengalaman kerja, pendidikan formal dan juga penilaian kepribadian serta keterampilan karyawan dengan tujuan mempersiapkan masa depan.

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Bagi Kepala Sekolah

Tujuan dan manfaat pelatihan bagi seorang kepala sekolah adalah untuk memperkuat kemampuan kepala sekolah baik dalam kompetensi supervisi, manajerial, kepemimpinan, kewirausahaan, penguatan pendidikan karakter dan pengembangan sekolah (Sevenlight, 2024).

2.4.2 Metode dan Pendekatan Dalam Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Hasibuan (Cahya dkk., 2021) dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bisa dilakukan dengan menggunakan metode-metode yang telah ditetapkan dalam program organisasi. Metode dan pendekatan dalam pelatihan dan pengembangan ini harus sudah ditetapkan sebelum program tersebut dimulai dan tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan kegiatan peserta dalam menjalankan tugasnya.

1. Metode Pelatihan Formal dan Informal

Menurut Dessler (Gustiana dkk., 2022) program pelatihan dapat dilakukan dengan cara, 1) *On the Job Training*, artinya metode pelatihan dilakukan dengan cara melatih seseorang untuk memahami dan mempelajari suatu pekerjaan sambil melaksanakannya, 2) *Pelatihan Magang*, merupakan metode pelatihan yang dilakukan melalui kombinasi pembelajaran formal dan pelatihan jangka panjang dan biasanya di bawah pengawasan orang yang ahli di bidangnya, 3) *Pelatihan informal*, meliputi pertemuan, pelatihan, menghadiri konferensi, mencari informasi di internet, bekerja dengan pelanggan, rotasi pekerjaan, membaca buku dan jurnal, dan lainnya.

2. Pendekatan Partisipatif dan Kolaboratif

Pendekatan kolaboratif (Rasyad, 2021) adalah suatu bentuk pelatihan yang dapat direkomendasikan supaya pelaksanaan dapat lebih efektif dan efisien. Pendekatan partisipatif dan kolaboratif dalam pengelolaan pelatihan bertujuan untuk memadukan dan memaksimalkan sumber daya manusia dan dalam berbagai pengelolaan lembaga pelatihan. Selain itu, dengan adanya pendekatan partisipatif dan kolaboratif maka adanya kerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama, dimana dalam melibatkan untuk pembagian tugas dan mengerjakan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab demi mencapai target dan tujuan bersama. Pentingnya kolaboratif juga bertujuan untuk menyadari bahwa adanya kepentingan bersama baik itu mempunyai pengetahuan bersama maupun pengendalian terhadap diri sendiri.

3. Evaluasi Efektivitas Pelatihan

Evaluasi merupakan upaya untuk mengukur dan menentukan berbagai hal yang dipelajari oleh peserta pada saat pelatihan (Nuraindah dkk., 2024).

Pengukuran yang dimaksud adalah untuk melihat berbagai perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta selama berlangsungnya pelatihan. Selain itu, evaluasi efektivitas pelatihan adalah proses untuk menilai seberapa baik pelatihan tersebut dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil untuk melakukan evaluasi antara lain (Cahyono, 2021): 1) menetapkan tujuan dan indikator evaluasi, dalam hal ini menentukan apa yang ingin dicapai melalui pelatihan tersebut, 2) menggunakan metode evaluasi yang beragam atau bermacam-macam, 3) mengumpulkan data dengan cara melakukan survei dan kuesioner, wawancara maupun observasi, 4) menganalisa data yang telah dilakukan, 5) Pelaporan artinya menyusun laporan dari hasil pengumpulan data dan 6) tindak lanjut artinya pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan perubahan di jangka panjang dan dampak dari pelatihan kinerja sekolah.

2.4.3 Studi Kasus Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Kaswan (Sihombing & Verawati, 2020) pelatihan adalah proses terjadinya perubahan sikap untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan atau bawahan. Keterampilan dan pengetahuan seorang karyawan adalah modal utama dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Selain itu menurut Haryanti (Sihombing & Verawati, 2020) pelatihan merupakan suatu aktivitas yang telah direncanakan dengan tujuan memberi pelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan yang sedang dikerjakan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu hal yang tujuan utamanya meningkatkan kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

1. Implementasi Pelatihan di Sekolah Lain

Salah satu penerapan pelatihan di sekolah lain adalah penerapan kurikulum merdeka. Sebuah sekolah akan mengikuti setiap kurikulum yang dikeluarkan oleh pemerintah demi meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Zakiyah & Achadi (Sulistiyowati dkk., 2023) menemukan permasalahan yang terjadi di sekolah lain yaitu masih terdapat guru-guru yang belum mendapatkan pelatihan terkait implementasi kurikulum dan kurangnya buku yang dapat mendukung kegiatan

pembelajaran berlangsung. Selain itu, sekolah juga harus mempunyai kepekaan untuk mengadakan praktek kerja yang berkaitan dengan implementasi kurikulum yang berlaku. Dari uraian ini, jelas bahwa pelatihan di setiap sekolah sangat penting untuk diadakan untuk mempersiapkan pendidik dan sekolah dalam menjalankan tugas sebelum menerapkannya terhadap siswa.

2. Hasil dan Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Kepemimpinan

Pelatihan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kepemimpinannya. Dari adanya pelatihan kepala sekolah tentunya dapat meningkatkan keterampilan kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah. Tanpa pelatihan yang tepat maka kepemimpinan kepala sekolah tidak akan dapat mengemabngkan keterampilan dan potensinya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas. Menurut Ragawanti (Kumara & Utama, 2016) kegiatan pelatihan mempunyai beberapa tujuan yaitu, untuk memberikan suatu pengalaman dan juga pengetahuan baik di dalam maupun diluar kemampuan seseorang dan juga pelatihan bertujuan untuk meningkatkan potensi seseorang secara maksimal dalam menjalankan tugasnya.

2.5 Kebijakan Pendidikan dan Peraturan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021

Analisis kebijakan pendidikan merupakan suatu proses yang dilaksanakan untuk mendapatkan hasil atau informasi mengenai pendidikan, yang mana data-data yang telah dikumpulkan akan dijadikan sebagai perumusan di dalam kebijakan pendidikan dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Selain itu, kebijakan ini tidak hanya berperan untuk menganalisis informasi atau data pendidikan, melainkan mencakup tentang hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan, seperti membuat sebuah kerangka permasalahan, mencari dan mengumpulkan berbagai sumber, menganalisis, dan mencari serta melakukan berbagai cara untuk menyelesaikan permasalahan hingga mendapatkan hasil tersebut. Dengan demikian, analisis kebijakan pendidikan adalah sebuah ilmu sosial yang dalam penerapannya tersusun dan tujuannya untuk mengetahui pokok-pokok kebijakan pendidikan (Ghazali dkk., 2021).

13 Kebijakan tentang penyiapan calon Kepala Sekolah diatur pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 28 Tahun 2010 tentang 3 Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Pada Permendiknas tersebut diatur kewajiban guru calon Kepala Sekolah untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah sebelum menjabat sebagai Kepala Sekolah. 9 Selanjutnya permendikbud ristek nomor 40 tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi. Adapun syarat menjadi seorang kepala sekolah berdasarkan permendikbud no. 40 tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah tertanggal 17 desember 2021 yaitu (Dikbud, 2022): 1) guru memiliki sertifikasi pendidik, 2) guru 110 memiliki kualifikasi akademik paling rendah S1 atau D4 dari perguruan tinggi dan program studi yang terakreditasi, 3) 37 memiliki pangkat paling rendah penata muda tingkat I, golongan ruang III/b bagi guru yang bersangkutan sebagai PNS. 9 memiliki sertifikasi guru penggerak, 4) memiliki penilaian kinerja guru minimal 2 tahun terakhir untuk setiap unsur penilaian, 5) 63 sehat jasmani, rohani, dan bebas narkoba, dan zat adiktif lainnya serta disertai surat keterangan dari rumah sakit pemerintah, 6) tidak pernah dikenai hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, 7) 37 berusia paling tinggi 56 tahun pada saat diberi penugasan sebagai kepala sekolah.

2.5.1 Latar Belakang dan Tujuan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 9

Kepala sekolah adalah manajer di dalam satuan 84 pendidikan. Sebagai seorang manajer kepala sekolah merupakan pimpinan yang memiliki kedudukan tertinggi di satuan pendidikan terutama di sekolah dasar dimana perannya 35 sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kemajuan sebuah sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan. Dalam peraturan menteri pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi No. 40 Tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan guru yang diberi tanggung jawab serta tugas untuk memimpin serta mengelola satuan pendidikan mulai dari 153 taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sampai keperguruan tinggi (Soesilo, 2022). Pengangkatan guru yang menempati jabatan sebagai kepala sekolah harus dipersiapkan sebaik-baiknya.

Persiapan calon kepala sekolah dapat dilakukan seperti adanya pelatihan, diklat dan kaderisasi. Calon kepala sekolah memiliki pelatihan dalam penguasaan konsep, teori maupun praktis dalam pengelolaan sebuah sekolah. Salah satu persyaratan dalam pengangkatan jabatan kepala sekolah sesuai dengan Permendikbud nomor 40 Tahun 2021 adalah “Pengangkatan Kepala Sekolah dilaksanakan bagi calon Kepala Sekolah yang telah memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah”. Jabatan kepala sekolah realitanya belum sesuai dengan kualifikasi akademik Kondisi rekrutmen atau pengangkatan tersebut secara langsung juga akan berimbas buruk terhadap kinerja kepala sekolah tersebut. Baik atau buruknya kinerja kepala sekolah akan berdampak pada kualitas sekolah dan mutu pendidikan. Jika pemimpinnya menjalankan tugas dengan baik tentunya mutu pendidikan dapat berkualitas begitu juga dengan sebaliknya.

Menurut Kurniawan (Asri dkk., 2022) jabatan sebagai kepala sekolah antara lain administrasi atau Jabatan Politik” hasilnya: Proses di lapangan tahapan rekrutmen tersebut sering diabaikan dan nyaris tidak dilakukan bahkan diduga kuat ditukangi oleh kepentingan politik. Selain itu menurut Kurniawan jabatan sebagai kepala sekolah diantaranya administrasi atau Jabatan Politik” realita memberikan gambaran yang nyata bahwa masih banyak kepala sekolah yang sedang menjabat belum memenuhi kriteria dan persyaratan layaknya seorang kepala sekolah.

1. Sejarah dan Latar Belakang Kebijakan

Kata kebijakan dalam bahasa Yunani “*polis*” artinya negara, sedangkan dalam bahasa latin, kebijakan yaitu “*politia*” artinya politik. Jika diartikan dalam bahasa maka makna dari kebijakan adalah keputusan pemerintah sebagai penyelenggara negara yang bersifat umum dan ditujukan kepada masyarakat secara keseluruhan. Kebijakan adalah aktivitas politik yang dijalankan secara sengaja sesuai pemikiran yang bijaksana dan terarahkan dalam sebuah organisasi, lembaga maupun instansi. Kebijakan inilah yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan aktivitas agar lebih terarahkan. Kebijakan-kebijakan ini berlaku pada sistem pendidikan dan sering disebut sebagai kebijakan pendidikan (Elwijaya dkk., 2021).

Jika dilihat secara terminologi, istilah dari kebijakan pendidikan mempunyai beragam pemaknaan. Menurut H.A.R. Tilaar dan Riant Nugroho (Pratiwi dkk., 2024) kebijakan pendidikan adalah suatu kesatuan teori dan praktik pendidikan yang mengarahkan kehidupan masyarakat yang berkaitan untuk mencerdaskan kehidupan. Menurut Dunn adapun rangkaian dalam penyusunan kebijakan pendidikan yaitu: 1) penyusunan agenda, 2) adopsi kebijakan, 3) formula kebijakan, 4) penilaian kebijakan, 5) pengaplikasian kebijakan.

2. Tujuan Utama dan Sasaran Kebijakan

Tujuan pelaksanaan kebijakan adalah untuk menentukan arah yang akan dicapai agar tujuan dari kebijakan dapat lebih direalisasikan sebagai hasil dari kegiatan pemerintah. Proses penetapan yang dilaksanakan untuk penetapan kebijakan dimulai apabila tujuan dan sasarannya jelas dan bersifat umum serta terarah, program yang telah dirancang dan juga dana telah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dari kebijakan tersebut. Sanusi mengutip dari tulisan Hasbullah (Agustian, 2022) berpendapat mengenai pelaksanaan kebijakan adalah suatu proses yang akan dilaksanakan dalam hal menyelenggarakan supaya dapat mengupayakan alternatif yang diputuskan sesuai dengan keputusan hukum.

2.5.2 Isi dan Ketentuan dalam Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021

Pendidikan adalah upaya yang dilakukan untuk membangun sebuah peradaban di masa mendatang. Pendidikan juga sebagai proses memanusiakan manusia. Dengan pendidikan kita akan menjadi makhluk mulia yang sebenarnya, karena pendidikan akan menjadikan kita beradab. Dalam ketentuan Permendikbud Nomor 40 Tahun 2021 mengatakan bahwa guru dapat diberikan tugas sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Wahyudi, 2021). Untuk itu, berjalannya peningkatan mutu pendidikan maka tentunya diharapkan pemimpin yang dapat mengelola sekolah dengan baik dan benar, sehingga dapat melahirkan generasi-generasi yang kreatif dan menjadi anak-anak yang kebanggaan bangsa dan negara.

1. Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang diangkat untuk mempunyai jabatan tertinggi atau sering disebut kepala sekolah. Kepala sekolah dalam

melaksanakan atau menjalankan tugasnya harus dapat bertindak secara profesional, yaitu bertugas harus sesuai dengan fungsi sesuai amanah yang telah peraturan yang berlaku (Muspawi, 2020). Dalam Permendikbud No. 40 Tahun 2021 (Susanti, 2023) tentang penugasan seorang guru sebagai kepala sekolah, ditegaskan bahwa kepala sekolah merupakan guru yang diberi kepercayaan dan tanggung jawab untuk memimpin dan memandu berjalannya proses pembelajaran dan juga mengelola satuan pendidikan yang mencakup berbagai tingkatan, baik TK, SD, SMP, maupun SMA.

2. Kualifikasi dan Kompetensi yang Diharapkan

Berdasarkan standar pendidik dalam peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005, disebutkan bahwa “Pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan juga memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” diantaranya yaitu: a) memiliki Kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), b) Latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang atau mata pelajaran yang diajarkan, c) Sertifikat profesi guru (minimal 36 SKS di atas D-IV/S1) (Israpil, 2018).

3. Prosedur Seleksi dan Penugasan Kepala Sekolah

Prosedur seleksi dan penugasan kepala sekolah merupakan proses yang sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa seseorang yang terpilih memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk memimpin sebuah sekolah. Salah satu yang telah dikeluarkan pemerintah adalah standar penentuan kualifikasi individu untuk diangkat menjadi seorang kepala sekolah yaitu (Maryono, 2015): 1) memiliki kualifikasi akademik sarjana/S1 di perguruan tinggi yang terakreditasi, 2) Mempunyai pengalaman kerja minimal 5 Tahun, 3) Memiliki usia setinggi-tingginya 56 Tahun pada saat diangkat sebagai kepala sekolah, 4) Mempunyai pangkat serendah-rendahnya IIIc, 5) Mempunyai sertifikat sebagai guru, 6) Mempunyai sertifikat sebagai kepala sekolah.

2.5.3 Analisis Implementasi Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021

Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Dosen di Perguruan Tinggi lain memiliki tujuan yang mulia dalam meningkatkan kualitas dan akses pendidikan tinggi di Indonesia. Namun, implementasinya di lapangan membutuhkan penyesuaian dan menghadapi tantangan tersendiri. Berikut adalah analisis mengenai implementasi peraturan tersebut:

1. Tantangan dan Hambatan Dalam Implementasi

Adapun tantangan dan hambatan dalam mengimplementasi permendikbud No. 40 Tahun 2021 yaitu (Rifa'i & Fachruddin, 2024):

a. Ketersediaan dosen dengan kualifikasi yang memadai

Tantangan : tidak semua perguruan tinggi memiliki dosen dengan kualifikasi yang diinginkan, baik dalam hal pengalaman mengajar, penelitian maupun ilmu tertentu, hal ini sering terjadi di berbagai daerah yang terpencil.

Implementasi : permendikbud ini mencoba merespon terkait masalah ini, dengan cara mengizinkan dosen dari perguruan tinggi yang lebih maju atau bertugas di perguruan tinggi lainnya, namun hal ini tergantung pada kualitas atau keahlian masing-masing guru atau dosen.

b. Kendala administrasi

Birokrasi yang Rumit : proses seleksi dan penugasan kepala sekolah seringkali melibatkan birokrasi yang kompleks dan lambat, sehingga menghambat implementasi yang cepat dan efisien.

Kepatuhan pada Prosedur : tidak semua pihak yang terlibat yang terlibat dalam proses seleksi dan penugasan mematuhi prosedur yang ditetapkan, yang dapat mengakibatkan penunjukkan kepala sekolah yang tidak memenuhi syarat.

c. Keterbatasan anggaran

Pendanaan Pelatihan : keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan profesional kepala sekolah dapat mengurangi efektivitas implementasi Permendikbud.

Insentif: Kurangnya insentif bagi guru untuk berpartisipasi dalam seleksi kepala sekolah, terutama di daerah terpencil, dapat mengurangi jumlah kandidat yang berkualitas.

d. Resistensi perubahan

Budaya Sekolah: Adanya resistensi dari pihak sekolah, termasuk guru dan staf, terhadap perubahan kepemimpinan yang diatur oleh Permendikbud.

Adaptasi: Kesulitan dalam mengadaptasi pendekatan baru dan standar yang lebih tinggi dalam penugasan kepala sekolah.

e. Kendala geografis

Aksesibilitas: Daerah terpencil seringkali menghadapi kendala geografis yang menyulitkan pelaksanaan proses seleksi dan pelatihan.

Komunikasi: Terbatasnya akses komunikasi dan informasi di daerah terpencil menghambat sosialisasi dan pemahaman tentang Permendikbud

f. Pengawasan dan evaluasi

Keterbatasan Pengawas: Kurangnya pengawas pendidikan yang kompeten untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah.

Standar Evaluasi: Tantangan dalam menetapkan dan menerapkan standar evaluasi kinerja yang konsisten dan objektif di seluruh daerah.

g. Infrastruktur dan fasilitas

Fasilitas Pelatihan : keterbatasan infrastruktur dan fasilitas untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kepala sekolah.

Teknologi : keterbatasan akses teknologi di beberapa daerah yang menghambat proses pelatihan dan pengembangan yang berbasis teknologi.

2. Strategi Peningkatan Efektivitas Implementasi `

Manajemen strategik adalah suatu keputusan serta tindakan yang berhubungan dengan hasil rumusan dan juga implementasi pada suatu rencana yang dibuat dengan tujuan untuk mencapai tujuan sekolah serta mampu mengevaluasi dan menjalankan tindakan demi mencapai tujuan dalam organisasi, implementasi, perumusan (Habibi, 2020). Selain itu manajemen strategi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan dan seni dalam mengimplementasikan, mengevaluasi serta merumuskan dengan fungsi memajukan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Dampak Kebijakan Terhadap ²¹⁹ Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dampak ⁴³ dari kebijakan terhadap kualitas ⁴³ kepemimpinan kepala sekolah akan mencerminkan baik atau buruknya sebuah sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah tentunya memberi ⁴³ dampak pada peningkatan efektivitas kinerja guru. Kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan sekolah, sedangkan guru adalah memiliki ⁹ posisi yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan proses belajarnya siswa. Sebagai kepala sekolah sangat berdampak bagi bawahannya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Ekosiswoyo (Hanim dkk., 2020) yang mengatakan kepemimpinan merupakan sosok yang dapat mempengaruhi serta mampu ⁹ menggerakkan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Kebijakan sekolah hanya dapat ⁴³ dibuat oleh orang yang terpilih dan siap menerima tanggung jawab dalam membuat kebijakan pendidikan. Seperti membuat ⁴³ dewan guru, atau unsur-unsur lainnya, seperti guru pengawas, atau guru-guru piket yang berwenang.

2.6 Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah

¹³¹ Salah satu tujuan negara adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk berjalannya ³³ tujuan tersebut maka tentunya seluruh warga negara Indonesia mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas ³⁶ tentunya berkaitan dengan mutu pendidikan yang menjadi salah satu prioritas utama dalam pembangunan sumber daya manusia. Peningkatan mutu ¹²⁵ pendidikan yang baik harus dapat dilandasi dengan berbagai kemajuan baik kemajuan budaya, sosial, maupun ekonomi dalam suatu bangsa. ¹²⁵ Salah satu faktor yang dapat berpengaruh adalah kepemimpinan yaitu pemimpin yang memiliki keunggulan dalam sebuah lembaga pendidikan. ¹²⁵ Kepemimpinan yang diperlukan adalah pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan belajar dan dapat menginspirasi guru-guru serta siswa. Untuk itu, diperlukan pelatihan bagi seorang kepala sekolah untuk meningkatkan pengalaman dalam mengelola sebuah organisasi. Kepala sekolah tersebut mulai mengadakan pelatihan-pelatihan untuk mengaplikasikan program mentoring untuk siswa. Serta dapat membangun kemitraan dengan berbagai pihak yang mendukung kegiatan sekolah. Sehingga hasilnya, dalam waktu yang cepat, prestasi akademik siswa dapat meningkat secara signifikan, dan partisipasi orang tua lebih aktif dan

terciptanya lingkungan ⁸⁰ sekolah yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa urgensi dari kepemimpinan kepala sekolah yang unggul dalam mengelola dan menangani perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan (Babullah dkk., 2024).

Dari uraian diatas, jelas bahwa pelatihan kepemimpinan yang unggul akan mempunyai peran yang sangat baik untuk menjalankan visi misi sebuah sekolah, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat secara signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah mampu menjadi inspirasi, mampu mengarahkan serta memberdayakan semua komponen sekolah untuk mencapai pendidikan yang berkualitas.

2.6.1 Analisis Kebutuhan Pelatihan Kepemimpinan ³ di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias utara

¹¹⁵ Analisis kebutuhan pelatihan adalah sebuah kebutuhan di suatu tempat kerja. Kebutuhan pelatihan ini adalah hal yang diprioritaskan dalam maksud mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (Puspita & Nurhalim, ¹¹⁵ 2021) analisis kebutuhan pelatihan merupakan suatu pelajaran yang sistematis dalam rangka persoalan dalam pendidikan dengan berbagai data yang dikumpulkan serta ³ informasi dari berbagai sumber lainnya. Untuk mengatasi atau mencari jalan keluar tentunya diperlukan tindakan yang memberikan saran untuk masalah tersebut. ¹⁷ Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya ³ kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Analisis kebutuhan pelatihan di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias utara dapat dipahami dimana masih terdapat berbagai masalah yang terjadi. Untuk itu dengan adanya ⁴ pelatihan kepemimpinan maka masalah atau persoalan yang terjadi dapat diatasi dengan baik sehingga menjadi sekolah yang berkualitas.

1. Profil Kepala Sekolah dan Kebutuhan Kompetensi

Indonesia adalah satau satu bangsa yang masih sedang berkembang di dunia, untuk bangsa Indonesia sedang berusaha untuk membangun dari segala bidang. Salah satunya adaah pembangunan dalam bidang pendidikan. Pemerintah mengupayakan untuk terus berusaha memajukan pendidikan di

Indonesia. Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka tentunya orang-orang yang berkepentingan harus saling bekerja sama dan saling membantu demi tercapainya mutu pendidikan. Hal ini juga termasuk penempatan guru-guru di setiap sekolah dan penempatan kepala sekolah yang ditugaskan untuk mengelola sebuah sekolah. Dalam menempatkan kepala sekolah harus dipertimbangkan sebaik-baiknya dalam segi kompetensi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Seperti yang tercantum dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 yaitu tentang standar seorang kepala sekolah antara lain: 1) Kompetensi kewirausahaan, 2) supervisi, 3) Kompetensi manajerial, 4) kompetensi sosial, 5) dan kompetensi kepribadian (Agustian, 2016).

2. Analisis Gap Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan

Berdasarkan tinjauan lapangan bahwa ditemukan adanya gap antara nya masih ada pegawai-pegawai yang mempunyai kendala dan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu pegawai tidak dapat mememanajemenkan waktu dengan baik, tidak ada kebebasan saat mengikuti pelatihan sehingga tidak mampu menguasai dalam penggunaan software yang dapat mendukung pekerjaan. Menurut Chaerudin (Nabilla & Listiani, 2023) pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan yang mendorong tercapainya suatu kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Sebelum dilaksanakan kegiatan pelatihan, hal yang paling utama dilakukan adalah mampu menganalisis kebutuhan pelatihan yang artinya menganalisis kegiatan yang bertujuan untuk dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pegawai.

2.6.2 Urgensi dan Manfaat Pelatihan Kepemimpinan

Urgensi adalah tingkat kepentingan yang mendesak untuk melakukan suatu tindakan. Istilah lain yang digunakan yaitu dimana untuk menggambarkan situasi dan harus segera dilakukan atau diutamakan karena adanya dampak jika tidak segera ditangani. Salah satu urgensi yang dimaksud adalah tentang urgensi pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sekolah demi meningkatkan

mutu pendidikan khususnya di Indonesia (Parawu, 2020). Kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat penting dan sangat diperlukan untuk memimpin agar dapat terlaksana dengan efisien dan tercapai sesuai dengan tujuannya. Pelatihan kepemimpinan seiring diadakan dalam organisasi dengan harapan mampu melatih dan dapat memperkuat jiwa kepemimpinan dalam diri seseorang. Melalui pelatihan kepemimpinan, maka kegiatan yang dilakukan bersama-sama dapat terlaksana dengan baik. Selain menjadi manfaat secara individu, pelatihan kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran dalam ruang-ruang kelas. Melalui pelatihan dapat menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan menyenangkan dan juga mampu memahami praktik-praktik yang terbaik dalam pengajaran terhadap peserta didik. Manfaat pelatihan kepemimpinan ini juga bertujuan untuk mempererat hubungan dalam setiap anggota tim (Aufa & Lestari, 2023).

1. Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Kepemimpinan

Kualitas Kepemimpinan Kepala sekolah mempunyai strategi dalam memotivasi proses pembelajaran dalam menjalankan tugas dan fungsi seorang pendidik. Selain itu, kepala sekolah mampu membantu siswa untuk meningkatkan hasil prestasi belajar yang baik dan berkualitas dengan cara memberikan pengarahan dan pembinaan serta motivasi bagi peserta didik dalam proses kegiatan belajar siswa. Sehingga peserta didik dapat mencapai hasil yang baik. Selain itu juga, kepala sekolah juga harus memberikan motivasi berupa pengarahan, pembinaan serta mendukung kinerja guru agar dapat menjalankan tugas dengan baik dan mempunyai persiapan sebelum mengajar (Suryani dkk., 2021).

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sekolah dan Pencapaian Siswa

Dalam keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya bagaimana kinerja guru, kompetensi guru, dan pelatihan serta disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan tersebut tentunya diperlukan kerjasama dari berbagai belah pihak, hal ini terkhusus pada pihak-pihak yang berhubungan dengan pendidikan seperti guru dan peserta didik. Guru adalah sumber tenaga kependidikan yang salah satu penentu keberhasilan dari suatu tujuan pendidikan. Sebuah organisasi didirikan adalah tempat untuk mencapai suatu organisasi dan

organisasi tersebut dikelola dengan berbagai kegiatan yang arhan untuk kesuksesan sebuah organisasi. Untuk itu kinerja guru diperlukan dalam hal tersebut, maka untuk mendapatkan kinerja guru yang baik tentu dipengaruhi juga dengan pelatihan guru, pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dengan menggunakan prosedur yang terarah. Menurut Mondy (Anam, 2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha yang terus berlanjut yang dirancang sebaik mungkin dengan tujuan meningkatkan pendidikan bagi guru maupun kinerja dalam sebuah organisasi, pelatihan-pelatihan yang dimaksud adalah proses membekali bagi kinerja sekolah agar mempunyai keterampilan-keterampilan baik yang dibutuhkan saat ini maupun di masa mendatang.

2.6.3 Rekomendasi Pelatihan Kepemimpinan Yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif merupakan bagian yang integral dari suatu organisasi dalam pemerintahan. Hal ini disebabkan karena pemimpin mampu menciptakan dan memperkuat baik budaya organisasi maupun mampu memperjelas visi dan misi sebuah organisasi serta mampu memimpin organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi dan lebih baik (Helmy & Jamil, 2020) . Manfaat dari pelatihan kepemimpinan yang efektif adalah untuk meningkat kan baik kualitas maupun produktivitas serta kerjasama yang didalamnya menguntungkan dan dapat memenuhi kebutuhan SDM dimasa depan.

1. Strategi dan Metode Pelatihan Yang Disarankan

Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara individu dalam menggunakan metode dan strategi secara efektif. Dalam dunia pendidikan, pelatihan dapat berupa program yang direncanakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu. Menurut Kaswan pelatihan kinerja adalah proses yang meningkatkan suatu pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau karyawan. Selain itu, menurut Simamora dan Hartatik mengatakan bahwa tujuan dari pelatihan kinerja adalah meningkatkan kinerja pegawai yang masih kurang dalam mengembangkan keterampilan (Wulandari dkk., 2024).

2. Program Pelatihan Yang Tepat Untuk Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias utara

Program pelatihan untuk kepala sekolah sangat diperlukan dan penting jika diterapkan, dikarenakan melalui berbagai program-program pelatihan tersebut dapat mempersiapkan pemimpin yang berkualitas untuk mengelola sebuah sekolah. Adapun program-program yang tepat untuk kepala sekolah antara lain: peningkatan kapasitas sekolah, pengembangan kepemimpinan, pengembangan kurikulum, teknologi dalam pendidikan, komunikasi terhadap masyarakat, pengembangan profesional selanjutnya dan evaluasi kinerja. Untuk peningkatan kepala sekolah hal ini dapat menunjukkan bahwa program tersebut tidak mudah untuk dijalankan, tentunya diperlukan usaha dan kerja keras untuk dilaksanakan. Selain itu untuk meningkatkan kapasitas sekolah juga diperlukan peningkatan kualitas guru atau staf yang mendukung kinerja kepala sekolah. Guru dan staf harus mampu untuk terus menerus meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan masyarakat dan siswa (Suherman dkk., 2023).

119

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian Terdahulu & Penulis	Hasil Penelitian	Relevansi
1.	Mas'ud Muhammadiyah, dkk menulis penelitian yang berjudul Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Lembaga (Muhammadiyah dkk., 2023)	Dalam penelitian membahas tentang fungsi dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja bawahannya.	<i>Persamaan:</i> sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah <i>Perbedaan :</i> Lokasi penelitian yang berbeda
2.	Siti Rohmah menulis penelitian kepemimpinan	Hasil penelitian yang ditemukan dalam	Persamaan : membahas tentang

	<p>12 kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di SMA bima ambulu jember (Rohmah, 2022)</p>	<p>12 penelitian ini yaitu kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, dimana terlihat dari cara kepala sekolah melibatkan semua dewan guru dalam menerapkan disiplin dan menegakkan aturan, baik dari sikap disiplin waktu bersama dan juga dalam program-program yang direncanakan.</p>	<p>kepemimpinan kepala sekolah Perbedaan : dalam 47 penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.</p>
3.	<p>71 Melisa Anggraini menulis penelitian yang berjudul pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah (melalui kajian teori-teori kepemimpinan yang sesuai diterapkan untuk sekolah) (Anggraini dkk., 2022)</p>	<p>Dalam penelitian ditulis untuk menganalisis beberapa teori kepemimpinan yang menjadi landasan pelatihan kepemimpinan bagi seorang kepala sekolah.</p>	<p>9 Persamaan : membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan: tidak mengaitkan pada perspektif permendikbud no. 6 tahun 2018 dan memiliki lokus penelitian yang berbeda.</p>

4.	Nadia Dwi Nur Afa menulis penelitian yang berjudul Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan (Aufa dkk., 2023)	Dalam penelitian ini, menghasilkan temuan penelitian dimana kepemimpinan dalam sebuah organisasi dipandang sangat penting dimana mencerminkan jiwa kepemimpinan yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola sebuah organisasi.	<p><i>Persamaan :</i> membahas tentang kepemimpinan dalam organisasi</p> <p><i>Perbedaan :</i> 10 menggunakan metode penelitian literature review sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.</p>
5	H. Djoko Hartono menulis penelitian yang berjudul Urgensi Kepemimpinan Inovatif. (Hartono, 2020)	Dalam penelitian ini menghasilkan temuan kepemimpinan yang inovatif dengan menggunakan model pelaksanaan kepemimpinan inovatif dengan model evolusioner	<p><i>Persamaan :</i> membahas tentang urgensi kepemimpinan</p> <p><i>Perbedaan :</i> tidak menerapkan metode penelitian, hanya berfokus pada kepemimpinan tidak dengan pelatihan kepemimpinan yang sesuai perspektif permendikbud.</p>

Dari penelitian terdahulu pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk dilakukan untuk mempersiapkan pemimpin yang mampu mengelola sebuah sekolah dengan baik dan benar, demi meningkatkan mutu pendidikan. Adapun yang menjadi perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu, memiliki lokus penelitian yang berbeda, metode-metode yang digunakan dalam penelitian serta dalam penelitian ini mencakup pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan Perspektif Permendikbud Ristek No. 40 Tahun 2021.

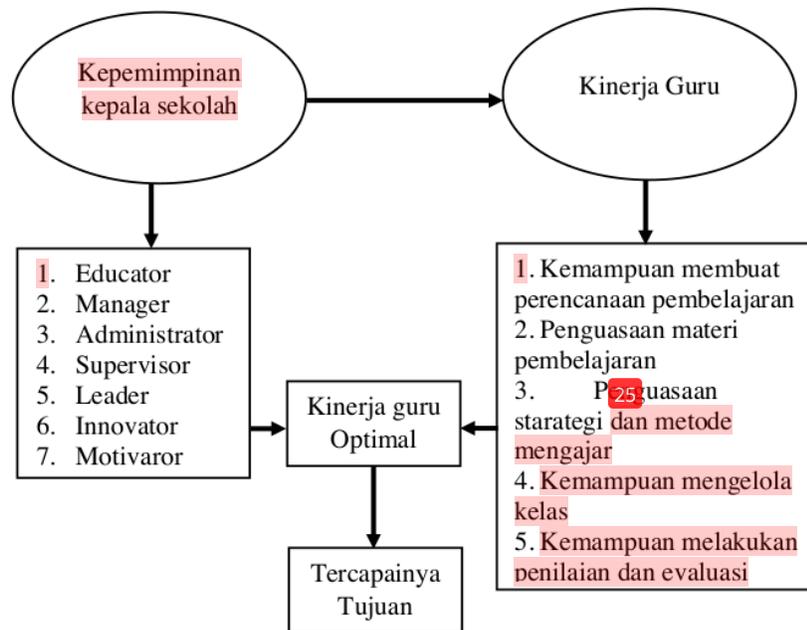
2.8 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2018: 128), bahwa kerangka pikir merupakan “model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting”.

Berdasarkan penjelasan deskripsi teori diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan sekolah sangat penting dalam menunjang kinerja guru karena dengan kinerja guru yang baik akan menghasilkan lulusan yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah. Dalam menilai efektivitas kinerja guru di sekolah, terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal apabila indikator kinerja guru terpenuhi yaitu harus mampu membuat perencanaan pembelajaran, mampu menguasai materi pembelajaran, mampu menguasai strategi dan metode mengajar, mampu mengelola kelas, serta mampu membuat evaluasi dan penilaian.

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir yang dipaparkan diatas, diutarakan lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut :

Gambar ²⁵ Bagan 2.1
Kerangka Berpikir



BAB III METODE PENELITIAN

19 3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (Waruwu, 2023) penelitian kualitatif merupakan mendefinisikan penelitian kualitatif untuk menghasilkan data secara deskriptif dengan berupa lisan maupun tertulis dari orang-orang yang akan diamati. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan serta memahami fenomena yang diteliti (Ardiansyah dkk., 2023).

126 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal (independen). Menurut Sugiyono (AGUSTIAN dkk., 2019) mengemukakan adalah variabel tunggal adalah “segala sesuatu sifat, atribut, nilai dari orang yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan dipelajari sehingga pada akhirnya mengambil kesimpulan atau menyimpulkan”.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka yang menjadi variabel tunggal dalam penelitian ini adalah “Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

3 3.3 Jadwal dan Lokasi Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

82
Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian terutama dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Adapun lokasi yang akan menjadi tempat penelitian yaitu Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

Sehingga pada saat wawancara berlangsung di lapangan, peneliti menggunakan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi dan untuk memudahkan pada saat proses wawancara. Pedoman wawancara berisi serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada narasumber sehingga dapat dijadikan petunjuk oleh peneliti pada proses penggalian data. Informan dalam wawancara ini adalah seluruh Guru-guru di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tujuan utama dalam penelitian. Maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling tepat. Tanpa menentukan metode pengumpulan data maka peneliti tidak bisa mendapatkan data yang diharapkan. Teknik pengumpulan data dari penelitian kualitatif adalah melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari ketiga data ini digunakan peneliti untuk memperoleh informasi dengan tujuan melengkapi data penelitian.

1. Observasi/Pengamatan

Tujuan observasi yaitu mempermudah peneliti untuk memperoleh pemahaman yang detail tentang masalah yang akan diteliti. Observasi yang dimaksud adalah dimana peneliti melakukan pengamatan di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, pada pengamatan tersebut peneliti melihat apa saja permasalahan yang terjadi di sekolah tersebut sehingga dengan permasalahan-permasalahan yang ditemukan oleh peneliti maka peneliti mengumpulkan data-data terkait masalah yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menjadi bagian dari penelitian kualitatif, wawancara adalah kegiatan komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang atau lebih, yang didalamnya terdapat tanya jawab langsung dengan beberapa narasumber dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai keperluan dalam penelitian peneliti (Trivaika & Subekti, 2022). Untuk menentukan informan maka peneliti menggunakan teknik purposive sampling (Reswell, 2022). Teknik ini dipakai untuk menentukan informan penelitian berdasarkan latar belakang dan kompetensi informan untuk menjawab masalah penelitian.

11
Tabel 3.2 Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1.	AGUSTINUS GEA, S.Pd NIP. 19810815 201406 1 003	Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli	PENATA/IIIB
2.	ASANURDIN ZENDRATO, S.Pd, M.M. NIP. 197011301998031005	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara	PEMBINA/IVA
3.	TEMAZISOKHI GEA, S.PD.SD NIP. 19820913 201406 1 003	Guru Wali Kelas IV	PENATA/IIID
4.	YUNIARO GEA, S.Pd.SD NIPPPK. 19790409 202221 1 005	Guru Wali Kelas V	IX
5.	Adania Harefa, A.Ma.Pd NIP. 19681216 200701 1 002	Guru Wali Kelas VI	

4 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono teknik dokumentasi merupakan catatan yang berkaitan dengan kebutuhan yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk membantu peneliti dalam memperoleh data yang benar dan pasti. Dokumentasi yang dimaksud dapat berupa pengambilan gambar, rekaman kegiatan, peraturan-peraturan serta laporan kegiatan (APRIYANTI, 2019). Dokumentasi yang akan saya perlukan pada penelitian seperti dokumen sekolah, profil sekolah SD Negeri 0788440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara yang berkaitan dengan judul peneliti.

93 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari serta menyusun data yang diperoleh secara sistematis melalui pengumpulan data dalam bentuk wawancara, observasi dan dokumentasi serta catatan lapangan dan bahan lainnya yang mendukung proses penelitian,

sehingga mudah dipahami untuk menjawab setiap masalah-masalah yang berkaitan dalam penelitian (IRFAN, 2019).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Miles (dalam Sugiyono, 2019) model teknik analisis data dalam penelitian kualitatif yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan penyaringan data atau memilih data yang telah dikumpul sebelumnya, kemudian memisahkan data yang relevan dan yang tidak relevan, sehingga dengan itu dapat menghasilkan informasi yang detail dan mempermudah peneliti dalam penarikan kesimpulan (Rezkie, 2020). Penyaringan data yang dilakukan yaitu peneliti mengumpulkan data-data mentah yang diperoleh dari berbagai informan, seperti dari data informan pertama, maka peneliti menyesuaikan dengan data informan lainnya, sehingga ketika memiliki kesamaan data maka data itulah yang diambil oleh peneliti karena data tersebut valid sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Metode reduksi data yang digunakan meliputi pengumpulan data, pengarahannya dan penyaringan data yang tidak diperlukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu proses untuk menyajikan informasi dan memungkinkan memberikan kesimpulan dalam permasalahan yang diteliti secara sistematis dan dapat menjelaskan serta menjawab dari setiap pokok permasalahan yang diteliti (Zulfirman, 2022). Maka dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data yang didapat dengan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua. Sehingga kesimpulan yang ditemukan peneliti dari hasil tersebut masih terdapat ketidak tepatan kepala sekolah maupun guru-guru dalam mengelola waktu serta dalam mengoperasikan sebuah komputer. Maka pelatihan kepemimpinan demi meningkatkan kualitas Sekolah Dasar 078440 Lolomboli di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap selanjutnya adalah mengambil atau menarik kesimpulan untuk mempermudah peneliti menemukan hasil penelitian dan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan secara efektif dan detail selama proses penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan ini bersumber ada data-data yang telah dikumpulkan dan

dianalisis dengan baik. Pada penelitian, peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang merupakan bukti data yang diperoleh peneliti di tempat penelitian tentang urgensi pelatihan kepemimpinan kepala sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1 Paparan Data**

SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI merupakan salah satu sekolah jenjang SD berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Tuhemberua, Kab. Nias Utara, Sumatera Utara. SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI didirikan pada tanggal 27 Februari 2006 dengan Nomor SK Pendirian 050/023/K/2006 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 51 siswa ini dibimbing oleh guru-guru yang profesional di bidangnya. Kepala Sekolah SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI saat ini adalah Be'ato Zega. Operator yang bertanggung jawab adalah Agusman Gea.

Dengan adanya keberadaan SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Tuhemberua, Kab. Nias Utara.

Adapun Visi, Misi, dan Tujuan SDN.078440 LOLOMBOLI yaitu:

a) VISI

MEWUJUDKAN SEKOLAH YANG BERKUALITAS, BERSIH, BERIMAN DAN BERBUDI PEKERTI

b) MISI

1. MELAKSANAKAN PEMBELAJARAN SECARA EFEKTIF
2. MENINGKATKAN MUTU DAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK
3. MENANAMKAN DISIPLIN UNTUK WARGA SEKOLAH
4. MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN SECARA TEMATIK DAN PAKEM
5. MELAKSANAKAN AJARAN AGAMA DAN BUDAYA
6. MELENGKAPI SARANA-PRASARANA SEKOLAH
7. MEMANFAATKAN LINGKUNGAN SEKOLAH SEBAGAI SUMBER BELAJAR

⁷⁶
c) **TUJUAN SEKOLAH**

TUJUAN PENDIDIKAN DASAR ADALAH :

“MELETAKKAN DASAR KECERDASAN PENGETAHUAN, KEPERIBADIAN AKHLAK MULIA SERTA KETERAMPILAN UNTUK HIDUP MANDIRI DAN MENGIKUTI PENDIDIKAN LEBIH LANJUT”

¹
4.2 Hasil Penelitian

¹⁹⁷
4.2.1 Implementasi Visi dan Misi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas

Pendidikan Di Sekolah SD 078440 Lolomboli

⁶⁵
Pelatihan kepemimpinan kepala sekolah memiliki urgensi yang sangat tinggi, terutama dalam konteks penugasan guru sebagai kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan ⁶⁰ Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021, yang mengatur tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, peran kepala sekolah ⁷³ tidak hanya terbatas pada manajemen operasional sekolah, tetapi juga mencakup pengelolaan pembelajaran, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. ⁹⁰ Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan yang mumpuni, baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, fasilitas sekolah, hingga hubungan dengan ¹⁰⁴ pemangku kepentingan lainnya, termasuk orang tua dan masyarakat.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Agustinus Gea, S.Pd**, ia mengungkapkan bahwa :

¹¹²
Visi dan misi SD 078440 Lolomboli dirumuskan melalui diskusi bersama antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah, dengan mempertimbangkan kebutuhan pendidikan dan potensi lokal. Visi kami adalah menciptakan siswa yang cerdas, berakhlak mulia, dan mandiri, sementara misi kami fokus pada penyediaan pendidikan berkualitas dan pengembangan karakter. Visi dan misi ini telah memandu kebijakan dan program sekolah, seperti penerapan kurikulum yang menekankan pembentukan karakter dan kompetensi siswa, serta pengelolaan kegiatan yang mendukung pengembangan potensi mereka, baik secara akademik maupun sosial.

(Wawancara 05 November 2024)

7 Dari hasil observasi di lapangan dapat di simpulkan bahwa Visi dan misi SD 078440 Lolomboli dirumuskan melalui 77 kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah, dengan memperhatikan kebutuhan pendidikan serta potensi lokal. Visi yang mengutamakan kecerdasan, akhlak mulia, dan kemandirian siswa, serta misi yang fokus pada pendidikan berkualitas dan pengembangan karakter, telah menjadi panduan dalam merancang kebijakan dan program sekolah. Implementasi visi dan misi ini tercermin dalam penerapan kurikulum yang menekankan pembentukan karakter dan kompetensi, serta kegiatan yang mendukung perkembangan akademik dan sosial siswa.

36 Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Yuni` aro Gea, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa :

23 Saya memahami visi dan misi yang ditetapkan oleh kepala sekolah sebagai panduan 8 untuk menciptakan siswa yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berakhlak mulia dan mandiri. Untuk mengintegrasikan pemahaman tersebut ke dalam pengajaran sehari-hari, saya berusaha menekankan pentingnya karakter dalam setiap pembelajaran, serta memberi contoh teladan dalam sikap dan perilaku. Selain itu, saya juga fokus pada pengembangan keterampilan akademik siswa, sambil memastikan bahwa nilai-nilai moral dan sosial tetap terjaga dalam setiap aktivitas belajar mengajar.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Temazisokhi, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa:

23 Saya memahami visi dan misi yang ditetapkan oleh kepala sekolah sebagai dasar untuk menciptakan generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan mandiri. Dalam pengajaran sehari-hari, saya mengintegrasikan pemahaman tersebut dengan mengutamakan 91 pembelajaran yang tidak hanya fokus pada pengetahuan akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan keterampilan hidup siswa. Saya berusaha menanamkan 207 nilai-nilai moral dan sosial dalam setiap interaksi dengan siswa, serta memotivasi mereka untuk selalu berkembang secara holistik.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Ibu Adania Harefa, A.Ma.Pd**, ia mengungkapkan bahwa:

23
 Visi dan misi yang ditetapkan oleh kepala sekolah berfokus pada penciptaan siswa yang cerdas, berbudi pekerti baik, dan mandiri. Saya mengintegrasikan visi dan misi tersebut dalam pengajaran dengan cara mengutamakan pembelajaran yang tidak hanya meningkatkan kemampuan akademik siswa, tetapi juga menanamkan nilai-nilai karakter, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Setiap aktivitas pembelajaran saya desain agar mendukung pengembangan kompetensi dan kepribadian siswa secara menyeluruh, 201
 sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

(Wawancara 05 November 2024)

7
 Dari hasil observasi di lapangan dapat di simpulkan bahwa 23
 Visi dan misi yang ditetapkan oleh kepala sekolah SD 078440 Lolomboli bertujuan untuk menciptakan siswa yang cerdas, berbudi pekerti baik, dan mandiri. Sebagai guru, saya mengintegrasikan visi dan misi tersebut dalam pengajaran dengan mengutamakan peningkatan kemampuan akademik siswa serta penanaman nilai-nilai karakter seperti kedisiplinan dan tanggung jawab. Dengan merancang setiap aktivitas pembelajaran yang mendukung pengembangan kompetensi dan kepribadian siswa, saya memastikan bahwa tujuan sekolah tercapai secara menyeluruh.

20
 Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara, Bapak Asanurdin Zendrato, S.Pd, M.M., ia mengungkapkan bahwa :

23
 Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara mendukung implementasi visi dan misi yang ditetapkan oleh kepala sekolah SD 078440 Lolomboli dengan memberikan bantuan dalam bentuk kebijakan pendidikan yang relevan, pelatihan untuk guru, serta penyediaan fasilitas dan sarana pendukung. Selain itu, dinas juga melakukan pemantauan berkala untuk memastikan bahwa visi dan misi yang diterapkan sejalan dengan standar pendidikan yang ditetapkan. Dukungan ini membantu sekolah dalam mengoptimalkan kualitas pembelajaran dan pengembangan siswa secara maksimal.

(Wawancara 06 November 2024)

7
 Dari hasil observasi di lapangan dapat di simpulkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara mendukung implementasi visi dan misi di SD 078440 Lolomboli dengan memberikan kebijakan yang sesuai, pelatihan guru, serta penyediaan fasilitas yang diperlukan. Pemantauan berkala juga dilakukan untuk memastikan bahwa implementasi visi dan misi berjalan sesuai dengan standar pendidikan yang ada. Dukungan ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan siswa di sekolah. 166

11
Kesimpulan :

Dari hasil penelitian dan observasi, dapat disimpulkan bahwa visi dan misi yang dirumuskan oleh Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kesimpulan utama adalah sebagai berikut:

- **Rumusan Visi dan Misi:** Visi SD 078440 Lolomboli bertujuan untuk menciptakan siswa yang cerdas, berakhlak mulia, dan mandiri, sementara misinya fokus pada pendidikan berkualitas dan pengembangan karakter. Rumusan ini merupakan hasil kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah, dengan memperhatikan kebutuhan pendidikan dan potensi lokal.
- **Implementasi Visi dan Misi:** Visi dan misi tersebut diterapkan melalui penerapan kurikulum yang menekankan pembentukan karakter dan kompetensi siswa. Kegiatan sekolah dirancang untuk mendukung pengembangan potensi siswa, baik secara akademik maupun sosial. Kepala sekolah memimpin dengan pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada pengelolaan sumber daya secara optimal.
- **Kontribusi Guru:** Guru-guru SD 078440 Lolomboli memahami dan mengintegrasikan visi dan misi ke dalam aktivitas pembelajaran sehari-hari. Mereka mengutamakan pembentukan karakter siswa, menanamkan nilai-nilai moral, kedisiplinan, tanggung jawab, serta memberikan contoh teladan. Setiap guru mendesain pembelajaran yang mendukung pengembangan kompetensi siswa secara holistik.
- **Dukungan Dinas Pendidikan:** Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara memberikan dukungan signifikan berupa kebijakan yang relevan, pelatihan untuk guru, penyediaan fasilitas, dan pemantauan berkala. Dukungan ini memperkuat implementasi visi dan misi, sehingga membantu sekolah dalam mengoptimalkan kualitas pembelajaran.
- **Peran Pemangku Kepentingan:** Hubungan yang baik antara sekolah, orang tua, dan masyarakat menjadi faktor pendukung penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Kolaborasi yang terjalin membantu meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus mendukung pengembangan siswa secara menyeluruh.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa implementasi visi dan misi yang kuat, ditopang oleh kepemimpinan kepala sekolah, dukungan guru, dan kebijakan dari dinas pendidikan, memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan di SD 078440 Lolomboli. Hal ini menjadi model praktik yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar.

4.2.2 Pengelolaan Sumber Daya untuk Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan

Kepala Sekolah Di Sekolah SD 078440 Lolomboli

Pengelolaan sumber daya yang efektif menjadi kunci penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk mengelola berbagai sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, serta anggaran sekolah. Semua ini harus dikelola secara optimal untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa. Sumber daya manusia, yang terdiri dari guru, staf administrasi, serta tenaga kependidikan lainnya, memerlukan perhatian khusus dalam hal peningkatan kompetensi dan pemberdayaan. Selain itu, pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai juga sangat penting untuk menunjang proses pembelajaran yang berkualitas. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut untuk tidak hanya mengelola secara administratif, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota sekolah untuk bekerja sama demi tercapainya visi dan misi pendidikan.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli, Bapak Agustinus Gea, S.Pd, ia mengungkapkan bahwa :

Saya mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya di SD 078440 Lolomboli dengan cara melakukan inventarisasi sumber daya yang ada, seperti tenaga pengajar yang berkualitas, fasilitas pendidikan yang memadai, serta dukungan dari komite sekolah dan masyarakat. Dengan memanfaatkan sumber daya tersebut, saya dapat merencanakan dan melaksanakan program-program yang mendukung visi dan misi sekolah, seperti pelatihan untuk guru, pengembangan kurikulum yang relevan, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

(Wawancara 05 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa pengidentifikasian dan pemanfaatan sumber daya di SD 078440 Lolomboli dilakukan dengan menginventarisasi tenaga pengajar, fasilitas pendidikan, serta dukungan dari komite dan masyarakat. Sumber daya ini dimanfaatkan untuk merencanakan dan melaksanakan program-program yang mendukung visi dan misi sekolah, seperti pelatihan guru, pengembangan kurikulum, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Yuni aro Gea, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa :

Kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung kinerja dan pengembangan profesional guru. Kepala sekolah memastikan bahwa guru-guru mendapatkan pelatihan yang relevan, memberikan bimbingan untuk meningkatkan keterampilan mengajar, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan pertumbuhan profesional. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Temazisokhi, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa:

Peran kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli dalam mengelola sumber daya manusia sangat krusial untuk mendukung kinerja dan pengembangan profesional guru. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam menyediakan pelatihan yang dibutuhkan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan setiap guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Melalui pengelolaan yang efektif, kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Ibu Adania Harefa, A.Ma.Pd**, ia mengungkapkan bahwa:

Peran kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung kinerja dan pengembangan profesional guru. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, memberikan bimbingan, serta menciptakan atmosfer kerja yang mendukung kolaborasi. Dengan pendekatan yang sistematis, kepala sekolah dapat memastikan guru-guru terus berkembang, baik dalam

kompetensi mengajar maupun dalam peningkatan profesionalisme, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

(Wawancara 05 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli memiliki peran yang krusial dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam mendukung kinerja dan pengembangan profesional guru. Dengan merencanakan pelatihan yang tepat, memberikan bimbingan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kepala sekolah memastikan guru terus berkembang. Pendekatan ini berkontribusi pada peningkatan kompetensi guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara, **Bapak Asanurdin Zendrato, S.Pd, M.M.**, ia mengungkapkan bahwa :

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara mendukung pengelolaan sumber daya di SD 078440 Lolomboli dengan memberikan pelatihan untuk kepala sekolah dan guru, serta menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, dinas juga memberikan bimbingan teknis dan pemantauan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan di sekolah sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku. Dukungan ini membantu kepala sekolah dalam mengelola sumber daya secara efektif, sehingga meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di sekolah.

(Wawancara 06 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara berperan penting dalam mendukung pengelolaan sumber daya di SD 078440 Lolomboli melalui pemberian pelatihan, penyediaan fasilitas, serta bimbingan teknis dan pemantauan. Dukungan ini memastikan kebijakan yang diterapkan di sekolah sesuai dengan standar pendidikan, sehingga meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Kesimpulan :

1. **Identifikasi dan Pemanfaatan Sumber Daya:** Kepala sekolah, Bapak Agustinus Gea, secara aktif mengidentifikasi dan menginventarisasi sumber daya yang dimiliki, meliputi tenaga pengajar, fasilitas pendidikan, dan dukungan masyarakat. Sumber daya ini dimanfaatkan untuk merencanakan dan melaksanakan program-program yang

mendukung visi dan misi sekolah, seperti pelatihan guru, pengembangan kurikulum, dan penciptaan lingkungan belajar yang kondusif.

2. **Pengelolaan Sumber Daya Manusia:** Kepala sekolah memainkan peran krusial dalam mendukung pengembangan profesional guru. Guru-guru di SD 078440 Lolomboli mendapatkan pelatihan yang relevan, bimbingan untuk meningkatkan keterampilan mengajar, dan motivasi untuk terus berkembang. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan inovatif, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran.
3. **Peningkatan Kompetensi Guru:** Guru-guru di SD 078440 Lolomboli menunjukkan komitmen dalam mengintegrasikan visi dan misi sekolah ke dalam proses pengajaran. Mereka tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi akademik siswa, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas pembelajaran.
4. **Dukungan Dinas Pendidikan:** Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara mendukung pengelolaan sumber daya di sekolah melalui pelatihan kepala sekolah dan guru, penyediaan fasilitas, serta pemantauan berkala. Dukungan ini memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan di sekolah sesuai dengan standar pendidikan, sekaligus membantu meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.
5. **Efek Positif pada Kualitas Pendidikan:** Pendekatan sistematis yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola sumber daya telah meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Hal ini tercermin dari pengembangan kompetensi siswa secara holistik, baik dalam aspek akademik maupun karakter, serta tercapainya tujuan visi dan misi sekolah.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang efektif, didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD 078440 Lolomboli. Pendekatan ini dapat dijadikan model bagi sekolah lain dalam upaya mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan.

4.2.3 Peningkatan Profesionalisme Guru dan Kualitas Pembelajaran di Sekolah Di

Sekolah SD 078440 Lolomboli

Peningkatan profesionalisme guru adalah salah satu elemen kunci dalam menciptakan kualitas pembelajaran yang unggul. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam memfasilitasi perkembangan profesional guru melalui berbagai program pelatihan, pembinaan, dan evaluasi yang berkesinambungan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya

menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru perlu didorong secara terus-menerus agar mereka dapat mengadaptasi metode dan teknologi terbaru yang dapat mendukung proses belajar mengajar yang lebih efektif dan inovatif. Di SD Negeri 078440 Lolomboli, hal ini menjadi perhatian utama Kepala Sekolah, Bapak Agustinus Gea, S.Pd, yang berkomitmen untuk mengembangkan kapasitas guru-guru di sekolahnya melalui berbagai program peningkatan kualitas.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli, Bapak Agustinus Gea, S.Pd, ia mengungkapkan bahwa :

Langkah-langkah yang telah saya ambil untuk meningkatkan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli antara lain: pertama, menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan pengajaran. Kedua, memberikan bimbingan dan motivasi secara rutin untuk mendorong pengembangan diri guru. Ketiga, menciptakan budaya kolaborasi di antara guru melalui kegiatan diskusi dan sharing pengalaman. Terakhir, melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala untuk memastikan peningkatan kompetensi dan kualitas pengajaran mereka.

(Wawancara 05 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli, langkah-langkah yang diambil meliputi pelatihan dan workshop yang sesuai dengan kebutuhan pengajaran, memberikan bimbingan dan motivasi rutin, menciptakan budaya kolaborasi antar guru, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran, serta mendukung pengembangan profesionalisme guru secara menyeluruh.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, Bapak Yuni aro Gea, S.Pd.SD, ia mengungkapkan bahwa :

Upaya kepala sekolah dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli dapat dinilai sangat positif. Kepala sekolah secara aktif menyelenggarakan pelatihan dan workshop, memberikan bimbingan secara rutin, serta menciptakan lingkungan kolaboratif antar guru. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk memastikan adanya perkembangan dalam kompetensi dan kualitas pengajaran. Dengan langkah-langkah tersebut, kepala sekolah berhasil mendorong

pengembangan profesionalisme ¹⁷⁵ guru yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Temazisokhi, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa:

Saya menilai upaya kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli sangat efektif dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah telah mengambil langkah-langkah konkret seperti menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang relevan, memberikan bimbingan dan dukungan rutin, serta mendorong terciptanya kolaborasi antar guru. Selain itu, evaluasi kinerja guru dilakukan secara teratur untuk memastikan peningkatan kualitas pengajaran. Langkah-langkah ini sangat mendukung pengembangan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Ibu Adania Harefa, A.Ma.Pd**, ia mengungkapkan bahwa:

Saya menilai upaya kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli sangat positif dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah secara aktif mengorganisir pelatihan dan workshop yang relevan untuk pengembangan keterampilan mengajar, serta memberikan bimbingan yang terus-menerus kepada guru. ⁵⁵ Selain itu, kepala sekolah juga mendorong kolaborasi antar guru untuk berbagi pengalaman dan strategi pengajaran yang efektif, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja guru untuk memastikan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

(Wawancara 05 November 2024)

⁷ Dari hasil observasi di lapangan dapat di simpulkan bahwa upaya kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru sangat positif. Kepala sekolah mengorganisir pelatihan dan workshop yang relevan, memberikan bimbingan berkelanjutan, serta mendorong kolaborasi antar guru. Evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara berkala juga memastikan bahwa kualitas pendidikan terus meningkat. Semua langkah

ini berkontribusi pada pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas pengajaran di sekolah.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara, **Bapak Asanurdin Zentrato, S.Pd, M.M.**, ia mengungkapkan bahwa :

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara telah menerapkan beberapa kebijakan dan program untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli. Program tersebut antara lain mencakup pelatihan dan workshop untuk pengembangan kompetensi mengajar, penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai, serta pembimbingan teknis bagi kepala sekolah dan guru. Selain itu, dinas juga melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan kebijakan dan program yang diterapkan dapat berjalan efektif dan sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan.

(Wawancara 06 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara mendukung peningkatan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli melalui kebijakan dan program seperti pelatihan, workshop, penyediaan fasilitas pendidikan, dan pembimbingan teknis. Dinas juga melakukan pemantauan dan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas kebijakan serta kesesuaiannya dengan standar pendidikan yang berlaku, yang berkontribusi pada pengembangan kualitas pengajaran di sekolah.

Kesimpulan :

1. Komitmen Kepala Sekolah: Kepala sekolah, Bapak Agustinus Gea, berkomitmen untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai langkah strategis. Langkah-langkah ini meliputi:
 - Menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan pengajaran.
 - Memberikan bimbingan dan motivasi secara rutin kepada para guru.
 - Menciptakan budaya kolaborasi melalui diskusi dan berbagi pengalaman antar guru.
 - Melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala untuk memastikan peningkatan kompetensi dan kualitas pengajaran.

2. Pandangan Guru terhadap Upaya Kepala Sekolah: Para guru menilai bahwa langkah-langkah kepala sekolah sangat efektif dalam mendukung pengembangan profesionalisme mereka. Pelatihan yang relevan, bimbingan rutin, dan evaluasi kinerja memberikan dampak langsung terhadap peningkatan keterampilan mengajar dan kualitas pembelajaran. Budaya kolaborasi antar guru juga mendorong inovasi dan berbagi strategi pengajaran yang efektif.
3. Dukungan Dinas Pendidikan: Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara memberikan dukungan melalui kebijakan dan program seperti:
 - Pelatihan dan workshop untuk pengembangan kompetensi guru.
 - Penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai.
 - Pembimbingan teknis bagi kepala sekolah dan guru.
 - Pemantauan dan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas kebijakan yang diterapkan. Dukungan ini berkontribusi secara signifikan pada peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan di SD 078440 Lolomboli.
4. Dampak terhadap Kualitas Pembelajaran: Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dan didukung oleh Dinas Pendidikan telah berkontribusi pada terciptanya pembelajaran yang lebih efektif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru-guru mampu mengintegrasikan metode pengajaran yang berfokus pada pembentukan karakter siswa, sekaligus meningkatkan prestasi akademik mereka.

Kesimpulan ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, didukung oleh kolaborasi antar guru dan kebijakan dari Dinas Pendidikan, adalah kunci dalam mendorong profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Model implementasi ini dapat dijadikan referensi bagi sekolah lain dalam mengembangkan kualitas pendidikannya.

4.2.4 Pembangunan Lingkungan Sekolah yang Mendukung Kesejahteraan Siswa dan Staf Di Sekolah SD 078440 Lolomboli

Pembangunan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf merupakan aspek penting dalam menciptakan atmosfer yang kondusif untuk belajar dan bekerja. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan yang tidak hanya aman, tetapi juga inklusif dan mendukung kebutuhan emosional serta mental siswa dan staf. Di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kepala Sekolah **Bapak Agustinus Gea, S.Pd** sangat memahami pentingnya menciptakan suasana yang dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan baik bagi siswa maupun guru. Menurutnya, kesejahteraan mental dan emosional merupakan salah satu faktor utama dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif. Oleh

karena itu, ia selalu berupaya menciptakan suasana yang harmonis, tidak hanya dengan memperhatikan fasilitas fisik sekolah, tetapi juga dengan mendukung perkembangan emosional semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Agustinus Gea, S.Pd**, ia mengungkapkan bahwa :

Sekolah telah mengambil beberapa langkah untuk membangun lingkungan fisik yang nyaman dan aman, antara lain dengan melakukan perbaikan fasilitas sekolah seperti ruang kelas yang cukup ventilasi, kebersihan dan pemeliharaan lingkungan secara rutin, serta penyediaan sarana olahraga yang aman. Selain itu, pihak sekolah juga memastikan bahwa seluruh area sekolah bebas dari potensi bahaya dan mendukung aksesibilitas bagi seluruh siswa dan staf.

(Wawancara 05 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa Sekolah telah mengambil langkah-langkah penting untuk menciptakan lingkungan fisik yang nyaman dan aman, seperti memperbaiki fasilitas ruang kelas dengan ventilasi yang baik, menjaga kebersihan dan pemeliharaan lingkungan secara rutin, serta menyediakan sarana olahraga yang aman. Selain itu, sekolah memastikan bahwa area sekolah bebas dari potensi bahaya dan mendukung aksesibilitas bagi semua siswa dan staf.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Yuni`aro Gea, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa :

Kondisi fisik lingkungan sekolah SD 078440 Lolomboli secara umum mendukung kenyamanan dan keselamatan siswa serta staf. Sekolah telah memastikan bahwa fasilitas fisik, seperti ruang kelas, area bermain, dan jalan setapak, dalam keadaan baik dan aman. Pemeliharaan rutin dilakukan untuk menjaga kebersihan dan mengurangi potensi risiko kecelakaan. Selain itu, sekolah juga menyediakan ventilasi yang cukup di ruang kelas dan memastikan lingkungan sekitar bebas dari bahaya yang dapat mengganggu keselamatan.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salah satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Temazisokhi, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa:

Kondisi fisik lingkungan SD 078440 Lolomboli cukup mendukung kenyamanan dan keselamatan siswa serta staf. Sekolah memiliki fasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang cukup ventilasi, area bermain yang aman, dan jalur evakuasi yang jelas. Pemeliharaan lingkungan juga dilakukan secara rutin untuk memastikan kebersihan dan mengurangi potensi bahaya. Secara keseluruhan, lingkungan sekolah mendukung proses pembelajaran yang aman dan nyaman bagi seluruh pihak.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Ibu Adania Harefa, A.Ma.Pd**, ia mengungkapkan bahwa:

Kondisi fisik lingkungan SD 078440 Lolomboli umumnya mendukung kenyamanan dan keselamatan siswa serta staf. Lingkungan sekolah terjaga dengan baik, fasilitas seperti ruang kelas, toilet, dan area bermain cukup memadai. Kebersihan dan perawatan gedung dilakukan secara rutin untuk mengurangi potensi bahaya. Meskipun demikian, beberapa aspek, seperti perluasan area bermain dan penambahan fasilitas keselamatan, masih dapat diperbaiki untuk semakin meningkatkan kenyamanan dan keamanan.

(Wawancara 05 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat di simpulkan bahwa Kondisi fisik lingkungan SD 078440 Lolomboli secara umum mendukung kenyamanan dan keselamatan siswa serta staf. Fasilitas sekolah terawat dengan baik, namun ada beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan, seperti perluasan area bermain dan penambahan fasilitas keselamatan, untuk lebih meningkatkan kualitas lingkungan sekolah.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara, **Bapak Asanurdin Zentrato, S.Pd, M.M.**, ia mengungkapkan bahwa :

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara telah menerapkan kebijakan yang mendukung pembangunan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman melalui penyediaan dana untuk perbaikan fasilitas fisik sekolah, seperti ruang kelas, toilet, dan sarana olahraga. Selain itu, dinas juga mendorong sekolah untuk melakukan pemeliharaan rutin dan memastikan kebersihan serta keamanan lingkungan sekolah. Dinas memberikan pelatihan kepada kepala sekolah dan staf untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan bebas dari potensi bahaya bagi siswa dan staf.

(Wawancara 06 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara telah melaksanakan kebijakan yang mendukung pembangunan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman dengan menyediakan dana untuk perbaikan fasilitas fisik dan mendorong pemeliharaan rutin. Selain itu, pelatihan untuk kepala sekolah dan staf juga diberikan untuk meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya menciptakan lingkungan yang aman dan bebas dari potensi bahaya, sehingga dapat mendukung kenyamanan dan keselamatan siswa serta staf di sekolah.

Kesimpulan :

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Membangun Lingkungan yang Mendukung Kesejahteraan Kepala Sekolah, Bapak Agustinus Gea, berkomitmen menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan kondusif bagi siswa dan staf. Upaya ini mencakup:
 - Perbaikan fasilitas fisik sekolah, seperti ruang kelas dengan ventilasi yang baik, area bermain yang aman, dan sarana olahraga yang memadai.
 - Pemeliharaan lingkungan sekolah secara rutin untuk menjaga kebersihan dan mengurangi potensi bahaya.
 - Penyediaan fasilitas yang mendukung aksesibilitas bagi seluruh siswa dan staf.
2. Pandangan Guru terhadap Lingkungan Sekolah : Guru-guru SD 078440 Lolomboli sepakat bahwa lingkungan sekolah mendukung kenyamanan dan keselamatan. Fasilitas seperti ruang kelas, toilet, dan area bermain dirawat dengan baik. Namun, beberapa guru menggarisbawahi perlunya peningkatan, seperti perluasan area bermain dan penambahan fasilitas keselamatan untuk lebih meningkatkan kualitas lingkungan sekolah.
3. Dukungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara : Dinas Pendidikan memberikan dukungan melalui kebijakan dan penyediaan dana untuk:
 - Perbaikan fasilitas fisik sekolah, seperti ruang kelas, toilet, dan sarana olahraga.
 - Pelatihan bagi kepala sekolah dan staf untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman.
 - Pemantauan rutin untuk memastikan kebersihan dan keamanan lingkungan sekolah.

4. Dampak pada Kesejahteraan Siswa dan Staf

Lingkungan fisik sekolah yang terawat dan aman memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan siswa dan staf, seperti:

- Meningkatkan kenyamanan siswa dalam belajar dan beraktivitas.
- Memberikan rasa aman bagi guru dalam bekerja.
- Meningkatkan motivasi siswa dan staf untuk berkontribusi dalam proses pendidikan.

5. Ruang untuk Perbaikan

Meskipun kondisi lingkungan sekolah sudah cukup baik, beberapa aspek masih perlu ditingkatkan, seperti:

- Penambahan fasilitas keselamatan.
- Perluasan area bermain : Langkah-langkah ini akan semakin meningkatkan kenyamanan dan keamanan lingkungan sekolah, serta mendukung keberhasilan proses belajar mengajar.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa pembangunan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf adalah faktor penting dalam menciptakan proses pendidikan yang berkualitas. Dengan sinergi antara kepala sekolah, guru, dan Dinas Pendidikan, SD 078440 Lolomboli telah berhasil menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meskipun masih terdapat peluang untuk peningkatan lebih lanjut.

4.2.5 Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa Di

Sekolah SD 078440 Lolomboli

Evaluasi kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam mencapai prestasi akademik siswa yang optimal. Di SD Negeri 078440 Lolomboli, evaluasi kinerja guru dilakukan secara terstruktur dan objektif, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap guru dapat terus berkembang dan memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli, Bapak Agustinus Gea, S.Pd, ia mengungkapkan bahwa :

Evaluasi kinerja guru di SD 078440 Lolomboli dilakukan melalui beberapa metode, seperti observasi kelas, penilaian hasil ujian siswa, serta umpan balik dari siswa dan orang tua. Selain itu, saya juga melakukan diskusi rutin dengan guru untuk mengevaluasi penerapan metode pengajaran dan memberikan arahan untuk

peningkatan kualitas pengajaran. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap guru berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan prestasi akademik siswa.

(Wawancara 05 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa Evaluasi kinerja guru di SD 078440 Lolomboli dilakukan dengan berbagai metode, termasuk observasi kelas, penilaian hasil ujian siswa, serta umpan balik dari siswa dan orang tua. Diskusi rutin dengan guru juga dilakukan untuk mengevaluasi dan meningkatkan metode pengajaran. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan kontribusi maksimal guru dalam meningkatkan prestasi akademik siswa.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Yuni aro Gea, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa :

Saya menilai kinerja saya sebagai guru dalam mendukung peningkatan prestasi akademik siswa melalui pemantauan terus-menerus terhadap perkembangan mereka, baik secara individu maupun kelompok. Saya mengutamakan pendekatan pembelajaran yang interaktif dan sesuai dengan kebutuhan siswa, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki hasil belajar. Selain itu, saya secara rutin mengevaluasi hasil ujian dan tugas siswa untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan bimbingan yang lebih intensif pada siswa yang membutuhkan.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Bapak Temazisokhi, S.Pd.SD**, ia mengungkapkan bahwa:

Saya menilai kinerja saya sebagai guru dalam mendukung peningkatan prestasi akademik siswa berdasarkan beberapa indikator, antara lain tingkat pemahaman siswa terhadap materi pelajaran, peningkatan hasil ujian, serta perkembangan keterampilan yang mereka tunjukkan dalam proses pembelajaran. Saya juga berfokus pada pendekatan yang menyesuaikan dengan kebutuhan individu siswa, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong partisipasi aktif siswa selama pembelajaran. Evaluasi rutin terhadap tugas dan ujian siswa menjadi salah satu cara untuk menilai keberhasilan pendekatan pengajaran saya.

(Wawancara 05 November 2024)

Hal yang sama juga di katakan dalam wawancara yang di lakukan dengan salam satu guru SD Negeri 078440 Lolomboli, **Ibu Adania Harefa, A.Ma.Pd**, ia mengungkapkan bahwa:

Saya menilai kinerja saya sebagai guru berdasarkan peningkatan prestasi akademik siswa yang tercermin dari hasil ujian, tugas, dan perkembangan mereka selama pembelajaran. Saya berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, dengan memberikan pendekatan yang variatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa, serta melakukan evaluasi secara berkala. Selain itu, komunikasi yang baik dengan siswa untuk memahami kesulitan mereka juga membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik mereka.

(Wawancara 05 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat di simpulkan bahwa kinerja guru melalui peningkatan prestasi akademik siswa yang tercermin dalam hasil ujian dan tugas. Saya fokus menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung dengan pendekatan variatif, evaluasi berkala, serta komunikasi yang baik dengan siswa untuk memahami kesulitan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik siswa.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara, **Bapak Asanurdin Zendrato, S.Pd, M.M.**, ia mengungkapkan bahwa :

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara melakukan evaluasi terhadap kinerja guru melalui beberapa metode, seperti pemantauan rutin terhadap proses pembelajaran di sekolah, penilaian hasil ujian siswa, serta laporan dari kepala sekolah. Selain itu, dinas juga melakukan evaluasi berbasis data yang melibatkan hasil akademik siswa dan memberikan umpan balik kepada guru untuk peningkatan kinerja. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan guru-guru berkontribusi dalam meningkatkan prestasi akademik siswa di sekolah.

(Wawancara 05 November 2024)

Dari hasil observasi di lapangan dapat di simpulkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara melakukan evaluasi terhadap kinerja guru melalui pemantauan rutin, penilaian hasil ujian siswa, dan laporan dari kepala sekolah. Evaluasi berbasis data juga dilakukan untuk mengukur hasil akademik siswa dan memberikan umpan balik kepada guru.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk memastikan bahwa guru berkontribusi dalam peningkatan prestasi akademik siswa di sekolah.

Kesimpulan :

1. Pendekatan Kepala Sekolah terhadap Evaluasi Kinerja Guru: Kepala Sekolah, Bapak Agustinus Gea, melakukan evaluasi kinerja guru melalui berbagai metode, seperti:
 - Observasi Kelas: Mengamati proses pembelajaran secara langsung untuk menilai penerapan metode pengajaran.
 - Penilaian Hasil Ujian dan Umpan Balik: Melibatkan hasil ujian siswa serta masukan dari siswa dan orang tua.
 - Diskusi Rutin: Mengadakan pertemuan dengan guru untuk mengevaluasi kinerja, membahas penerapan metode pengajaran, dan memberikan arahan perbaikan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru mampu berkontribusi maksimal dalam mendukung prestasi akademik siswa.
2. Upaya Guru dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa: Guru-guru di SD 078440 Lolomboli menerapkan berbagai pendekatan untuk mendukung peningkatan prestasi akademik siswa, antara lain:
 - Pemantauan Perkembangan Siswa: Mengikuti kemajuan siswa baik secara individu maupun kelompok.
 - Pendekatan Interaktif dan Variatif: Menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
 - Evaluasi Tugas dan Ujian: Secara rutin mengevaluasi hasil belajar untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Guru juga menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, mendorong partisipasi aktif siswa, dan memberikan bimbingan intensif kepada siswa yang membutuhkan.
3. Dukungan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara: Dinas Pendidikan berperan dalam mengevaluasi kinerja guru dengan beberapa langkah, seperti:
 - Pemantauan rutin terhadap proses pembelajaran di sekolah.
 - Penilaian berbasis data terhadap hasil akademik siswa.
 - Pemberian umpan balik kepada guru melalui laporan kepala sekolah dan hasil evaluasi akademik. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

4. Dampak Positif Evaluasi Kinerja Guru: Evaluasi kinerja yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan telah memberikan dampak nyata pada peningkatan prestasi akademik siswa. Hal ini terlihat dari:

- Peningkatan hasil ujian dan tugas siswa.
- Perkembangan keterampilan siswa dalam memahami materi pembelajaran.
- Lingkungan pembelajaran yang lebih interaktif dan mendukung. Evaluasi ini juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam metode pengajaran maupun dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa.

Kesimpulan ini menegaskan pentingnya evaluasi kinerja guru sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik siswa. Sinergi ¹⁰⁹ antara kepala sekolah, guru, dan Dinas Pendidikan ¹⁰⁹ menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan program evaluasi dan pencapaian tujuan pendidikan di SD 078440 Lolomboli.

4.3 Pembahasan

⁴⁶ 4.3.1 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Kepemimpinan ¹¹ kepala sekolah memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli, Bapak Agustinus Gea, menerapkan pendekatan kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021, ¹⁰⁹ kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola operasional sekolah, tetapi juga bertanggung jawab dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ¹⁶⁰ kepala sekolah memiliki visi dan misi yang jelas, yaitu menciptakan siswa yang cerdas, berakhlak mulia, dan mandiri. Misi sekolah yang berfokus pada pendidikan berkualitas dan pengembangan karakter diwujudkan melalui berbagai kebijakan, seperti penerapan kurikulum yang menekankan pembentukan karakter dan kompetensi siswa.

⁵⁷ Kepala sekolah juga berperan dalam mengelola sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, dan masyarakat. Implementasi visi dan misi ini telah menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif bagi siswa dan tenaga pendidik di SD Negeri 078440 Lolomboli. ¹⁵⁰

1. Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Beberapa Aspek

1) Implementasi Visi dan Misi Sekolah

Visi dan misi SD 078440 Lolomboli dirumuskan melalui diskusi antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah dengan mempertimbangkan kebutuhan pendidikan dan potensi lokal. Implementasi visi dan misi ini diwujudkan dalam:

Penerapan kurikulum berbasis karakter yang menekankan pembentukan moral dan kompetensi siswa.

Pengelolaan kegiatan akademik dan non-akademik yang mendukung perkembangan siswa secara holistik.

Kolaborasi antara guru dan kepala sekolah dalam memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Guru-guru di SD 078440 Lolomboli menyatakan bahwa mereka memahami dan mengintegrasikan visi serta misi sekolah dalam aktivitas pembelajaran. Mereka berusaha menanamkan nilai-nilai karakter dan kedisiplinan, serta memberikan pembelajaran yang lebih menarik dan inovatif.

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara juga memberikan dukungan melalui kebijakan pendidikan, pelatihan untuk guru, serta penyediaan fasilitas yang memadai. Dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, kepala sekolah dapat lebih efektif dalam mengimplementasikan visi dan misi sekolah.

2) Pengelolaan Sumber Daya Sekolah untuk Meningkatkan Efektivitas

Kepemimpinan

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya yang tersedia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD 078440 Lolomboli melakukan langkah-langkah berikut:

- Mengidentifikasi dan menginventarisasi sumber daya sekolah, termasuk tenaga pengajar, fasilitas pendidikan, serta dukungan dari masyarakat.
- Merencanakan dan melaksanakan program peningkatan kapasitas guru, seperti pelatihan dan bimbingan rutin.
- Membangun budaya kerja yang kolaboratif, sehingga guru merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka.
- Guru-guru di SD 078440 Lolomboli menyatakan bahwa kepala sekolah selalu memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan profesional mereka. Program pelatihan dan workshop yang diadakan membantu guru dalam meningkatkan

keterampilan mengajar dan menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa.

- Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara juga turut berkontribusi dalam pengelolaan sumber daya dengan menyediakan fasilitas pendidikan yang memadai serta melakukan pemantauan berkala. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu mengoptimalkan sumber daya demi peningkatan kualitas pendidikan.

3) Peningkatan Profesionalisme Guru dan Kualitas Pembelajaran

Kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli memiliki strategi khusus dalam meningkatkan profesionalisme guru, yang meliputi:

- Menyelenggarakan pelatihan dan workshop sesuai dengan kebutuhan pengajaran.
- Memberikan bimbingan dan motivasi secara rutin agar guru lebih percaya diri dalam mengajar.
- Menciptakan budaya kolaboratif antar guru melalui diskusi dan berbagi pengalaman.
- Melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala untuk memastikan peningkatan kualitas pengajaran.

Para guru menyatakan bahwa langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas pembelajaran. Mereka merasa lebih didukung dan memiliki ruang untuk berkembang dalam profesinya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara juga berperan dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan, penyediaan fasilitas, serta pemantauan berkala terhadap efektivitas kebijakan pendidikan yang diterapkan.

4) Pembangunan Lingkungan Sekolah yang Mendukung Kesejahteraan Siswa dan Staf

Lingkungan sekolah yang nyaman dan aman berperan penting dalam mendukung proses pembelajaran. Kepala sekolah SD 078440 Lolomboli telah mengambil beberapa langkah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang lebih baik, antara lain:

- Perbaikan fasilitas sekolah, termasuk ruang kelas dengan ventilasi yang baik dan area bermain yang aman.
- Pemeliharaan lingkungan sekolah secara rutin untuk menjaga kebersihan dan mengurangi potensi bahaya.
- Penyediaan sarana olahraga yang mendukung kesehatan fisik siswa dan guru.

Guru-guru di sekolah ini menilai bahwa kondisi lingkungan sekolah sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti perluasan area bermain dan penambahan fasilitas keselamatan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara mendukung upaya ini dengan memberikan dana untuk perbaikan fasilitas dan melakukan pemantauan rutin guna memastikan bahwa lingkungan sekolah tetap aman dan nyaman bagi seluruh siswa serta staf.

5) Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa

Evaluasi kinerja guru menjadi salah satu strategi utama yang diterapkan kepala sekolah untuk memastikan bahwa kualitas pembelajaran terus meningkat. Metode evaluasi yang digunakan meliputi:

- Observasi kelas, untuk menilai efektivitas metode pengajaran yang digunakan.
- Penilaian hasil ujian siswa, sebagai indikator keberhasilan pembelajaran.
- Umpan balik dari siswa dan orang tua, untuk mengetahui sejauh mana proses belajar mengajar memberikan dampak positif.
- Diskusi rutin dengan guru, guna mengevaluasi dan meningkatkan metode pengajaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru telah memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi akademik siswa. Guru lebih termotivasi untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan inovatif, serta lebih responsif terhadap kebutuhan siswa.

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara turut melakukan pemantauan terhadap kinerja guru melalui hasil akademik siswa serta laporan dari kepala sekolah. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap guru berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah adalah:

- Implementasi visi dan misi yang jelas dan dijalankan secara optimal.
- Pengelolaan sumber daya yang efektif, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana.
- Peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan dan evaluasi yang berkelanjutan.
- Pembangunan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman untuk mendukung kesejahteraan siswa dan staf.

- Evaluasi kinerja guru secara terstruktur, sehingga berdampak positif pada prestasi akademik siswa.
- Dengan kepemimpinan yang kuat dan dukungan dari berbagai pihak, SD Negeri 078440 Lolomboli mampu menciptakan sistem pendidikan yang lebih berkualitas dan berdaya saing.

4.3.2 Faktor-faktor penting diterapkannya Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara

1) Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah dasar. Berdasarkan hasil penelitian di SD Negeri 078440 Lolomboli, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengembangkan kebijakan dan program sekolah yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Menurut wawancara dengan kepala sekolah, visi dan misi sekolah dirumuskan melalui diskusi dengan guru dan komite sekolah untuk menyesuaikan dengan kebutuhan lokal. Implementasi visi dan misi tersebut tercermin dalam penerapan kurikulum yang berbasis karakter dan kompetensi. Guru-guru memahami dan menerapkan kebijakan ini dalam proses pembelajaran, dengan fokus pada peningkatan akademik dan pembentukan karakter siswa. Dukungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Dinas memberikan pelatihan, bimbingan teknis, serta pemantauan berkala guna memastikan efektivitas kebijakan yang diterapkan di sekolah.

2) Pengelolaan Sumber Daya sebagai Bagian dari Kepemimpinan Efektif

Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya yang tersedia untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pengelolaan sumber daya di SD Negeri 078440 Lolomboli meliputi:

- Sumber Daya Manusia: Kepala sekolah mengidentifikasi dan memberdayakan tenaga pengajar melalui pelatihan dan bimbingan profesional.
- Sarana dan Prasarana: Sekolah memastikan fasilitas yang tersedia dapat menunjang proses belajar mengajar.
- Dukungan Komunitas: Komite sekolah dan masyarakat sekitar berperan aktif dalam mendukung program sekolah.

Dalam wawancara dengan guru-guru di sekolah ini, mereka mengakui bahwa ¹³⁷ kepala sekolah berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

3) Pentingnya Pelatihan Kepemimpinan ³⁷ Kepala Sekolah

Berdasarkan Permendikbud Ristek Nomor ³⁷ 40 Tahun 2021, kepala sekolah diharuskan memiliki keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan. Pelatihan kepemimpinan di SD Negeri 078440 Lolomboli mencakup beberapa aspek berikut:

- Manajemen Sekolah: Kepala sekolah dilatih dalam pengelolaan ¹⁵⁶ sekolah yang efektif dan efisien.
- Peningkatan Kompetensi Guru: Pelatihan ini bertujuan untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru.
- Penerapan Teknologi dalam Pembelajaran: Kepala sekolah didorong untuk mengadopsi teknologi guna meningkatkan efektivitas pembelajaran.
- Kolaborasi dengan Stakeholders: Kepala sekolah dilatih untuk membangun ⁸⁷ hubungan yang baik dengan orang tua, komite sekolah, dan masyarakat sekitar.

¹⁹⁹ Menurut ⁸ kepala sekolah, pelatihan yang telah diikuti membantu dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

4) Peran ²⁰ Kepala Sekolah dalam Menciptakan Lingkungan Sekolah yang Sehat dan Aman

Lingkungan sekolah yang nyaman sangat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran. ⁶⁵ Kepala sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli telah mengambil langkah-langkah berikut untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf:

- Perbaikan Infrastruktur Sekolah: Penyediaan ruang kelas yang nyaman, ventilasi yang baik, serta sarana olahraga yang memadai.
- Pemeliharaan Lingkungan: Kebersihan sekolah dijaga dengan baik untuk mencegah penyakit dan menciptakan lingkungan belajar yang sehat.
- Peningkatan Keamanan Sekolah: Sekolah memastikan lingkungan yang aman dari potensi bahaya, baik dari segi fisik maupun sosial.

Guru-guru di sekolah ini menilai bahwa kepala sekolah telah berhasil dalam menciptakan suasana belajar yang nyaman dan aman. Namun, masih diperlukan beberapa perbaikan, seperti penambahan fasilitas keselamatan dan perluasan area bermain.

5) Evaluasi ¹⁸⁰ **Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Akademik Siswa**

Evaluasi ¹⁹⁶ kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam memastikan bahwa program yang diterapkan berdampak positif pada prestasi siswa. Evaluasi yang dilakukan meliputi:

- Observasi Kelas: Kepala sekolah secara langsung mengamati proses pembelajaran.
- Umpan Balik dari Guru dan Siswa: Masukan dari guru dan siswa digunakan untuk meningkatkan metode pengajaran.
- Analisis Hasil Akademik: Prestasi akademik siswa dianalisis guna mengetahui ¹⁹⁶ efektivitas strategi pembelajaran yang diterapkan.

⁸ Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan secara berkala telah memberikan dampak positif terhadap prestasi akademik siswa di SD Negeri 078440 Lolomboli.

⁸⁷ **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ³¹ kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri 078440 Lolomboli. Faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi ⁸⁶ kepemimpinan kepala sekolah adalah:

- ⁸⁶ Implementasi visi dan misi sekolah yang jelas dengan dukungan penuh dari guru dan stakeholder pendidikan.
- Pengelolaan sumber daya yang efektif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.
- Peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan dan evaluasi berkala.
- ¹⁵² Menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan aman, sehingga mendukung kesejahteraan siswa dan staf.
- Evaluasi kepemimpinan kepala sekolah secara berkala, guna memastikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan dan prestasi akademik siswa.

4.3.3 ² Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam mendorong Pelatihan

Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di Kabupaten Nias Utara

1) **Penyediaan Program Pelatihan dan Workshop Kepemimpinan**

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara menyelenggarakan berbagai program pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah guna meningkatkan kompetensi mereka dalam memimpin sekolah secara efektif. Bentuk pelatihan yang diberikan meliputi:

- Pelatihan Manajemen Sekolah, yang berfokus pada strategi pengelolaan sekolah berbasis mutu.
- Pelatihan Pengembangan Kurikulum, untuk memastikan kepala sekolah mampu menyesuaikan pembelajaran dengan kebijakan pendidikan nasional.
- Pelatihan Supervisi Akademik, agar kepala sekolah dapat membimbing dan mengevaluasi kinerja guru dengan lebih baik.
- Pelatihan Penggunaan Teknologi dalam Pendidikan, guna meningkatkan efektivitas pembelajaran berbasis digital.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli, Bapak Agustinus Gea, S.Pd, ia menyatakan bahwa program pelatihan yang diikuti sangat membantu dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan serta dalam penerapan strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya.

2) Pengelolaan dan Penyediaan Sumber Daya untuk Kepala Sekolah

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara juga bertanggung jawab dalam mengelola dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Upaya yang dilakukan meliputi:

- Penyediaan Sarana dan Prasarana: Perbaikan fasilitas sekolah serta penyediaan alat pendukung pembelajaran.
- Bantuan Dana Pendidikan: Alokasi dana untuk mendukung program peningkatan mutu pendidikan.
- Pendampingan Teknis: Pengiriman tim khusus untuk membantu kepala sekolah dalam mengelola sekolah secara optimal.

Menurut hasil observasi, sumber daya yang dikelola oleh Dinas Pendidikan telah berkontribusi besar dalam membantu kepala sekolah menjalankan kebijakan pendidikan dengan lebih baik.

3) Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah

Agar pelatihan kepemimpinan kepala sekolah berjalan efektif, Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara juga melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja kepala sekolah. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur efektivitas pelatihan yang telah diberikan serta menilai keberhasilan kepala sekolah dalam menerapkan kebijakan di sekolahnya.

Beberapa metode evaluasi yang digunakan antara lain:

- Observasi langsung ke sekolah, untuk melihat implementasi kepemimpinan kepala sekolah di lapangan.

- Analisis hasil akademik siswa, sebagai indikator keberhasilan **kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.**
- Survei Kepuasan **Guru dan Siswa**, untuk mendapatkan umpan balik terkait **kepemimpinan kepala sekolah.**

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara, Bapak Asanurdin Zandrato, S.Pd, M.M., ia menyatakan bahwa pemantauan yang dilakukan telah membantu dalam menyesuaikan program pelatihan agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan kepala sekolah di lapangan.

4) Kolaborasi dengan Berbagai Pihak dalam Peningkatan Kepemimpinan Sekolah

Selain memberikan pelatihan, Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara juga menjalin kerja sama dengan berbagai pihak guna memperkuat kepemimpinan kepala sekolah, seperti:

- Universitas dan Lembaga Pelatihan: Mengadakan program pelatihan berbasis akademik dan profesional.
- **Komite Sekolah dan Masyarakat**: Melibatkan **orang tua siswa dan masyarakat dalam perencanaan sekolah.**
- Organisasi **Pendidikan Nasional**: Mengikuti seminar dan konferensi nasional terkait kepemimpinan sekolah.
- Kolaborasi ini memberikan dampak positif, terutama dalam memperluas wawasan kepala sekolah terkait inovasi pendidikan dan strategi kepemimpinan yang lebih efektif.

5) Dampak Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Pendidikan

Upaya Dinas Pendidikan dalam mendorong pelatihan kepemimpinan kepala sekolah telah **memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SD Negeri 078440 Lolomboli.** Beberapa dampak positif yang telah terlihat adalah:

- **Meningkatnya Kompetensi Kepala Sekolah**
- **Kepala sekolah lebih mampu mengelola sekolah dengan baik.**
- Peningkatan keterampilan **dalam pengelolaan kurikulum dan supervisi akademik.**
- Peningkatan Profesionalisme Guru
- **Kepala sekolah mampu memberikan pembinaan yang lebih baik kepada guru.**
- Evaluasi kinerja **guru** lebih terarah dan berbasis data.
- Peningkatan Prestasi Akademik Siswa
- Adanya kebijakan berbasis kepemimpinan yang lebih efektif berdampak pada peningkatan prestasi siswa.
- Lingkungan belajar yang lebih kondusif.

- Meningkatnya Partisipasi Orang Tua dan Masyarakat
- Kepala sekolah lebih aktif dalam membangun hubungan dengan komite sekolah dan masyarakat.
- Masyarakat lebih terlibat dalam mendukung kebijakan sekolah.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara memainkan peran penting dalam mendorong pelatihan kepemimpinan kepala sekolah. Upaya yang dilakukan mencakup:

- Penyediaan program pelatihan dan workshop kepemimpinan guna meningkatkan kapasitas kepala sekolah.
- Pengelolaan dan penyediaan sumber daya pendidikan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan sekolah.
- Pemantauan dan evaluasi kinerja kepala sekolah untuk memastikan efektivitas pelatihan yang diberikan.
- Kolaborasi dengan berbagai pihak guna memperkuat strategi kepemimpinan sekolah.

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

- 1) Pelatihan kepemimpinan kepala sekolah memiliki urgensi yang sangat tinggi, terutama dalam konteks penugasan guru sebagai kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021, yang mengatur tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada manajemen operasional sekolah, tetapi juga mencakup pengelolaan pembelajaran, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan yang mumpuni, baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, fasilitas sekolah, hingga hubungan dengan pemangku kepentingan lainnya, termasuk orang tua dan masyarakat.
- 2) Pengelolaan sumber daya yang efektif menjadi kunci penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk mengelola berbagai sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, serta anggaran sekolah. Semua ini harus dikelola secara optimal untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa. Sumber daya manusia, yang terdiri dari guru, staf administrasi, serta tenaga kependidikan lainnya, memerlukan perhatian khusus dalam hal peningkatan kompetensi dan pemberdayaan. Selain itu, pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai juga sangat penting untuk menunjang proses pembelajaran yang berkualitas. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut untuk tidak hanya mengelola secara administratif, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota sekolah untuk bekerja sama demi tercapainya visi dan misi pendidikan.
- 3) Peningkatan profesionalisme guru adalah salah satu elemen kunci dalam menciptakan kualitas pembelajaran yang unggul. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam memfasilitasi perkembangan profesional guru melalui berbagai program pelatihan, pembinaan, dan evaluasi yang berkesinambungan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan sesuai dengan

kebutuhan siswa. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru perlu didorong secara terus-menerus agar mereka dapat mengadaptasi metode dan teknologi terbaru yang dapat mendukung proses belajar mengajar yang lebih efektif dan inovatif.

- 4) Pembangunan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf merupakan aspek penting dalam menciptakan atmosfer yang kondusif untuk belajar dan bekerja. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan yang tidak hanya aman, tetapi juga inklusif dan mendukung kebutuhan emosional serta mental siswa dan staf.
- 5) Evaluasi kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam mencapai prestasi akademik siswa yang optimal. Di SD Negeri 078440 Lolomboli, evaluasi kinerja guru dilakukan secara terstruktur dan objektif, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap guru dapat terus berkembang dan memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

5.2 Saran

1. Untuk Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI hendaknya meningkatkan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah sejak mengimplementasikan kebijakan pendidikan guna sebagai peningkatan Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara
2. Untuk kepala sekolah di SDN. 078440 lolomboli diharapkan untuk meningkatkan lagi sistem mutu pendidikan agar memiliki kemajuan dalam memimpin SDN. 078440 lolomboli sesuai dengan permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan dengan bahasan topik yang lebih fokuskan pada Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). *MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH*.
- Afif, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa*.
- Agustian. (2016). *Profil Kepala Sekolah*.
- AGUSTIAN, I., SAPUTRA, H. E., & IMANDA, A. (2019). *PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN DI PT. JASARAHARJA PUTRA CABANG BENGKULU*.
- Agustian, S. (2022). *Kebijakan Pendidikan Dasar Perspektif Karakteristik Peserta Didik*.
- Alaslan, A., Hasan, L., Sari, M. W., Sari, V. N., Mahaly, S., Amane, A. P. O., Ningsih, D. A. W. S., Sukma, M., Hartati, Rismanto, D., Ilhami, S. D., & Mardika, N. H. (2023). *KEPEMIMPINAN*. CV. Gita Lentera.
- Anam, C. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Anggraini, M., Samosir, F. S., & Nihaya, W. (2022). Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah (Melalui Kajian Teori-teori Kepemimpinan yang Sesuai Diterapkan untuk Sekolah). *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 10–17. <https://doi.org/10.61253/abdicendekia.v1i1.30>
- APRIYANTI, dkk. (2019). *MASYARAKAT KEMBANG SERI KECAMATAN TALANG EMPAT KABUPATEN BENGKULU TENGAH*.
- Ariani, D. (2023). *Manajemen Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam di SMA Negeri Hampan Pera*.
- Arif, Sukuryadi, & Fatimaturrahmi. (2017). *PENGARUH KETERSEDIAAN SUMBER BELAJAR DI PERPUSTAKAAN SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN IPS TERPADU SMP NEGERI 1 PRAYA BARAT*.
- Asri, Sasongko, R. N., & Connie. (2022). *REALITA PENGANGKATAN KEPALA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN ILIR TALO KABUPATEN SELUMA*.

- Aufa, N. D. N., Aisyah, A., & Lestari, D. (2023). *Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan*.
- Aufa, N. D. N., & Lestari, D. (2023). *Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan*.
- Ayudia, I., Darwiyanti, A., Dumiyati, Purnomo, D., Herlina, Hamda, E. F., Rosyid, A., Azizah, H. N., Suyuti, Heriansyah, Sampe, F., Susilowaty, N., Soleah, S., & Rafli, M. F. (2022). *Manajemen Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Babullah, R., Istikhori, Neneng, Natadireja, U., & Nurafifah, S. (2024). *Urgensi Kepemimpinan yang Unggul Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.
- Bakti, H. E., & Ar, H. (2016). *KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN*.
- Cahaya, A. D., Ramahdani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Cahyono, B. T. (2021). *Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur | Cahyono | EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*.
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1586/pdf>
- Dikbud, A. (2022, Juni 9). PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH. *DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN*.
<https://dindikbud.demakkab.go.id/index.php/2022/06/09/permendikbud-ristek-nomor-40-tahun-2021-tentang-penugasan-guru-sebagai-kepala-sekolah/>
- Elwijaya, F., Mairina, V., & Gistituati, N. (2021). *Konsep dasar kebijakan pendidikan*.
- Ghazali, I., Wibawa, Z. T., Fauzi, M. L. N., & Anggraini, S. N. (2021). *ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN*.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*.

- Habibi, S. (2020). *Manajemen strategi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan perguruan tinggi*.
- Hanim, Z., sari, D. septiana, & Soe' oed, R. (2020). *Kebijakan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatka efektivitas Kinerja Guru*.
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Lembaga pendidikan Islam*.
- Hartono, H. D. (2020). *Urgensi Kepemimpinan Inovatif*.
- Helmy, Z., & Jamil, A. S. (2020). *Restrukturisasi Sistem Pelatihan Kepemimpinan dalam Membentuk Calon Pemimpin Masa Depan: Pendekatan Studi Literatur*.
- Husaini, & Fitria Happy. (2019). *MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*.
- IRFAN. (2019). *PELAKSANAAN KEGIATAN EKSTRAKURIKULER KEAGAMAAN DI SDIT BAITURRAHMAN BUNTOK*.
- Israpil. (2018). *KUALITAS TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH DI KOTA BAU BAU SULAWESI TENGGARA*.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPEMIMPINAN PADA HOTEL SATRIYA COTTAGES KUTA-BALI*.
- Lestari, S. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI SISWA*.
- Mahirun, Suryani, & Nasution, N. B. (2021). *Kepemimpinan Trnasformatif Sebagai Model pengembangan sumber daya manusia yang kreatif*.
- Margo, F., & Rukmana, M. (2023). *Manajemen Sekolah*. Selat Media.
- Maryono. (2015). *SISTEM REKRUITMEN, SELEKSI, PENEMPATAN DAN PEMBINAAN KEPALA SEKOLAH*.
- Maulana, A. (2022). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa*.

- Muhammadiyah, M., Pramono, S. A., Ramli, A., & Leuwol, F. S. (2023). *Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Lembaga*.
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>
- Nabilla, C., & Listiani, T. (2023). *Analisis kebutuhan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung*.
- Nelly, Nasrah, S., & Simaremare, A. (2023). *MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (STUDI KEPUSTAKAAN) Nelly1 , Sayni Nasrah2*.
- NITARAMADANI. (2016). *Makalah Kepemimpinan / PDF*. <https://id.scribd.com/document/325419844/makalah-kepemimpinan>
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *PELATIHAN DAN PENGEMABNGAN SDM*.
- Nuraindah, N., Sufianti, E., & DRP, A. (2024). *Evaluasi Efektivitas pelatihan*.
- Nurwanda, A., & Badriah, E. (2020). *ANALISIS PROGRAM INOVASI DESA DALAM MENDORONG PENGEMBANGAN EKONOMI LOKAL OLEH TIM PELAKSANA INOVASI DESA (PID) DI DESA BANGUNHARJA KABUPATEN CIAMIS*.
- Parawu, H. E. (2020). *MENILIK URGENSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS DAN KINERJA APARATUR KECAMATAN*.
- Pratiwi, D., Putra, S., Darwiyanti Yunitasari Agwin, Nansi Wencislaus Sirjon, Saptadi, N. T. S., Purwana Blasius Perang Rudi, Bulan, A., Atin, W. N. S., Missouri, R., Leda, K. R. J., Mudatsir, Maulani, R. S. N. G., & Alwi, M. (2024). *Kebijakan Pendidikan*.
- Pratiwi, I. (2017). *PENGGUNAAN MEDIA VIDEO CALL DALAM TEKNOLOGI KOMUNIKASI. 1*.
- Prihantini, Kadiyo, Sariyani, N., Rahayu, R., Hilir, A., Sofyan, Winarti, P., Indrawati, Sofa, M., Anwari, A. M., Muhibullah, M., & Dalimunthe, B. (2022). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH: Dalam Pembinaan Nilai, Moral dan Karakter Kepatuhan Peserta Didik*. EDU PUBLISHER.

- Puspita, S., & Nurhalim, A. D. (2021). *Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam organisasi.*
- R, A. H. A., Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah.*
- Rahmadani. (2021). *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU.*
- Rasyad, A. (2021). *MODEL TATA KELOLA PELATIHAN YANG EFEKTIF BERBASIS PENDEKATAN FLEKSIBILITAS, KOLABORATIF, DAN PARTISIPATIF.*
- Rifa'i, A., & Fachruddin, I. (2024). *Jurnal Interaksi Vol.01No.01Tahun 2024/ 87IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH.*
- Rohmah, S. (2022). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA BIMA AMBULU JEMBER.*
- Sabariah, Rahmah, N., Gunawan, W., Rahmi, A., & Danu, R. (2024). *ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBINA KEPUASAN KINERJA GURU.*
- Safrijal, & Thahura, F. (2023). *Kepemimpinan Dalam Pendidikan.*
- Said, A. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah.*
- Saleh, S., & Rifa'i, M. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS AL MANAR TEMBUNG.*
- Samsu. (2021). *Dalam METODE PENELITIAN (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methodos, serta Reserch & Development).*
- Sevenlight. (2024). *Pentingnya Program Penguatan Madrasah Melalui Pelatihan.*
balitbang.go.id. <http://bdkpalembang.kemenag.go.id/artikel/pentingnya-program-penguatan-madrasah-melalui-pelatihan>
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PD BPR BANK BAPAS 69 MAGELANG).*

- Soesilo, T. T. (2022, Januari 6). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. *BPMP Kalimantan Timur*. <https://bpmpkaltim.kemdikbud.go.id/2022/01/peraturan-menteri-pendidikan-kebudayaan-ri-set-dan-teknologi-nomor-40-tahun-2021-tentang-penugasan-guru-sebagai-kepala-sekolah/>
- Suherman, I., Fauziah, R. S. P., Adri, H. T., Sujana, D. H., Qalbi, R. S., Nurzaini, K., & Rahmawati, T. (2023). *Pelatihan Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Meningkatkan Kapasitas Sekolah (School Capacity Building)*.
- Sulistyowati, Rahmad, Gofur, A., Jasiah, Syabrina, M., Syar, N. I., & Mahmudah, I. (2023). *Pelatihan Implentasi Kurikulum Merdeka di MIN 2 Kota Palangka Raya*.
- Suryani, E., Mujib, A., & Sardjijo. (2021). *Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekola dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa di SD Swasta Kota Batam*.
- Susanti, E. (2023). "Pengangkatan Guru Menjadi Kepala Sekolah: Peraturan dan Persyaratan Terbaru." <https://bpmpbengkulu.kemdikbud.go.id/pengangkatan-guru-menjadi-kepala-sekolah-peraturan-dan-persyaratan-terbaru>.
- Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). *Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana*.
- Trivaika, E., & Subekti, M. A. (2022). *Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android*.
- Utomo. (2023). *Pentingnya Manajemen Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*.
- Wahyudi. (2021). *Analisis Implementasi Permendikbud No. 6 Tahun 2018 Tentang Guru Sebagai Kepala Sekolah*.
- Wulandari, M., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). *Analisis Penerapan Metode Pelatihan dan Pengemabangan Karyawan Untuk Menignkatakan Kompetemsi Pegawai DPMPPTSP Karawang*.

*Lampiran 1***PEDOMAN WAWANCARA****(Daftar Pertanyaan)**

URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH²
PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG³
PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440
LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA

IDENTITAS

Informan : Agustinus Gea, S.Pd (Kepala Sekolah SDN. 074084 LOLOMBOLI)
 Pewawancara : Christian Yasaro Gea
 Tanggal : 05 November 2024

1. Bagaimana visi dan misi SD 078440 Lolomboli dirumuskan, dan sejauh mana Anda merasa visi dan misi tersebut telah memandu arah kebijakan dan program di sekolah ini?
2. Apa langkah-langkah konkret yang telah Anda ambil sebagai kepala sekolah dalam mengimplementasikan visi dan misi tersebut untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD 078440 Lolomboli?⁸⁶
3. Bagaimana Anda melibatkan guru, staf, siswa, dan orang tua dalam proses penerapan visi dan misi sekolah? Apakah ada program khusus yang telah Anda terapkan?¹⁰⁵
4. Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam mengimplementasikan visi dan misi sekolah, dan bagaimana Anda mengatasinya?¹⁴⁸
5. Bagaimana Anda mengukur keberhasilan implementasi visi dan misi sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dan apa indikator utama yang Anda gunakan untuk menilai pencapaian ini?
6. Bagaimana Anda mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia di SD 078440 Lolomboli untuk mendukung efektivitas kepemimpinan Anda? Jawaban
7. Apa strategi utama yang Anda gunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti guru dan staf, untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di sekolah ini?

8. Bagaimana Anda mengelola sumber daya fisik, seperti fasilitas dan infrastruktur sekolah, untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa dan guru?
9. Dalam hal pengelolaan keuangan, bagaimana Anda memastikan alokasi anggaran yang efektif untuk mendukung program dan kegiatan yang sejalan dengan tujuan kepemimpinan Anda?
10. Bagaimana Anda mengevaluasi dan menyesuaikan pengelolaan sumber daya sekolah untuk terus meningkatkan efektivitas kepemimpinan Anda dan hasil pendidikan di SD 078440 Lolomboli?
11. Apa langkah-langkah yang telah Anda ambil untuk meningkatkan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli?
12. Bagaimana Anda memfasilitasi pelatihan atau pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah ini?
13. Bagaimana Anda menilai efektivitas program peningkatan profesionalisme guru dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di kelas?
14. Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, dan bagaimana Anda mengatasinya?
15. Bagaimana Anda melibatkan guru dalam proses evaluasi dan pengembangan strategi pembelajaran untuk memastikan peningkatan kualitas pendidikan di SD 078440 Lolomboli?
16. Apa langkah-langkah yang telah diambil oleh sekolah dalam membangun lingkungan fisik yang nyaman dan aman bagi siswa dan staf di SD 078440 Lolomboli?
17. Bagaimana sekolah memastikan bahwa lingkungan sosial di SD 078440 Lolomboli mendukung kesejahteraan mental dan emosional siswa serta staf?
18. Apakah ada program atau kegiatan khusus yang diterapkan di SD 078440 Lolomboli untuk meningkatkan kesejahteraan siswa dan staf? Jika ada, bagaimana pelaksanaannya?
19. Bagaimana peran komunitas sekolah, termasuk orang tua siswa, dalam mendukung pembangunan lingkungan yang mendukung kesejahteraan di SD 078440 Lolomboli?
20. Apa tantangan utama yang dihadapi sekolah dalam upaya menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan, dan bagaimana sekolah mengatasinya?
21. Bagaimana Anda melakukan evaluasi terhadap kinerja guru di SD 078440 Lolomboli dalam upaya meningkatkan prestasi akademik siswa?

22. Apa indikator utama yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja guru, dan bagaimana Anda memastikan bahwa evaluasi tersebut objektif dan sesuai dengan tujuan pendidikan sekolah?
23. Sejauh mana guru di SD 078440 Lolomboli mendapatkan dukungan atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran yang dapat berpengaruh pada prestasi akademik siswa?
24. Bagaimana proses umpan balik dilakukan kepada guru setelah evaluasi kinerja dilakukan, dan bagaimana tindak lanjut dari umpan balik tersebut dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas?
25. Apa tantangan yang dihadapi dalam mengevaluasi kinerja guru, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut untuk memastikan kualitas pendidikan yang tinggi di SD 078440 Lolomboli?

*Lampiran 2***PEDOMAN WAWANCARA****(Daftar Pertanyaan)**

**URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH²
 PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG³
 PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440
 LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA**

IDENTITAS

Informan : Temazisokhi Gea, S.Pd.SD (Wali Kelas IV SDN. 078440
 LOLOMBOLI)
 Pewawancara : Christian Yasaro Gea
 Tanggal : 05 November 2024

1. Bagaimana Anda memahami visi dan misi yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, dan bagaimana Anda mengintegrasikan pemahaman tersebut ke dalam pengajaran sehari-hari?⁵
2. Apa perubahan atau inisiatif yang Anda perhatikan sejak kepala sekolah mulai mengimplementasikan visi dan misi baru, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pendidikan?
3. Bagaimana kepala sekolah mendukung Anda sebagai guru dalam mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi sekolah? Apakah ada pelatihan atau sumber daya tambahan yang diberikan?¹⁶
4. Bagaimana Anda menilai dampak implementasi visi dan misi kepala sekolah terhadap siswa, terutama dalam hal motivasi belajar dan pencapaian akademik mereka?
5. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam mendukung implementasi visi dan misi kepala sekolah, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut di kelas Anda?
6. Bagaimana Anda melihat peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di SD 078440 Lolomboli, khususnya dalam mendukung kinerja dan pengembangan profesional guru?²⁶
7. Apa langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah dalam pengelolaan fasilitas dan sumber daya fisik sekolah untuk mendukung proses belajar mengajar?

8. Bagaimana kepala sekolah mengelola anggaran dan sumber daya keuangan sekolah, dan bagaimana hal ini mempengaruhi pelaksanaan program pendidikan di kelas Anda?
9. Sejauh mana kepala sekolah melibatkan Anda dan rekan-rekan guru dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya di sekolah?
10. Bagaimana Anda menilai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan suasana kerja di SD 078440 Lolomboli?
11. Bagaimana Anda menilai upaya kepala sekolah dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli?
12. Apa jenis pelatihan atau pengembangan profesional yang telah Anda ikuti, dan bagaimana pelatihan tersebut berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas Anda?
13. Bagaimana Anda menerapkan strategi baru atau metode pembelajaran yang telah Anda pelajari dari pelatihan profesional dalam proses belajar mengajar?
14. Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam meningkatkan profesionalisme dan bagaimana Anda mengatasinya dengan dukungan dari sekolah?
15. Bagaimana Anda berkontribusi dalam evaluasi dan pengembangan strategi pembelajaran di SD 078440 Lolomboli untuk memastikan peningkatan kualitas pendidikan?
16. Bagaimana Anda menilai kondisi fisik lingkungan sekolah SD 078440 Lolomboli dalam mendukung kenyamanan dan keselamatan siswa serta staf?
17. Apakah terdapat kegiatan atau program yang diterapkan oleh sekolah untuk menciptakan lingkungan sosial yang mendukung kesejahteraan siswa? Bagaimana Anda berperan dalam program tersebut?
18. Menurut Anda, bagaimana fasilitas yang ada di SD 078440 Lolomboli, seperti ruang kelas, area bermain, dan sarana pendukung lainnya, berkontribusi terhadap kesejahteraan siswa dan staf?
19. Sejauh mana kolaborasi antara guru, kepala sekolah, dan orang tua dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan siswa?
20. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam upaya menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf, dan bagaimana Anda berusaha mengatasi tantangan tersebut?
21. Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sebagai guru dalam mendukung peningkatan prestasi akademik siswa di kelas?

22. Apa indikator yang Anda gunakan untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa selama proses pembelajaran?
23. Apakah Anda merasa bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pihak lain telah memberikan dampak yang positif terhadap cara Anda mengajar dan memotivasi siswa? Jika ya, bagaimana dampaknya?
24. Bagaimana Anda melakukan perbaikan atau inovasi dalam metode pengajaran untuk mendukung peningkatan prestasi akademik siswa setelah mendapatkan evaluasi atau umpan balik?
25. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam meningkatkan prestasi akademik siswa, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut melalui evaluasi diri atau evaluasi eksternal yang ada?

9
Lampiran 3

PEDOMAN WAWANCARA
(Daftar Pertanyaan)

2
URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG
3
PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440
LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA

IDENTITAS

Informan : Yuni`aro Gea, S.Pd.SD (Wali Kelas V SDN. 078440
LOLOMBOLI)
Pewawancara : Christian Yasaro Gea
Tanggal : 05 November 2024

1. Bagaimana Anda memahami **5** visi dan misi yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, dan bagaimana Anda mengintegrasikan pemahaman tersebut ke dalam pengajaran sehari-hari?
2. Apa perubahan atau inisiatif yang Anda perhatikan sejak kepala sekolah mulai mengimplementasikan visi dan misi baru, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pendidikan?
3. Bagaimana kepala sekolah mendukung Anda sebagai guru dalam **16** mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi sekolah? Apakah ada pelatihan atau sumber daya tambahan yang diberikan?
4. Bagaimana Anda menilai dampak implementasi visi dan misi kepala sekolah terhadap siswa, terutama dalam hal motivasi belajar dan pencapaian akademik mereka?
5. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam mendukung implementasi visi dan misi kepala sekolah, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut di kelas Anda?
6. Bagaimana Anda melihat **26** peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di SD 078440 Lolomboli, khususnya dalam mendukung kinerja dan pengembangan profesional guru?
7. Apa langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah dalam pengelolaan fasilitas dan sumber daya fisik sekolah untuk mendukung proses belajar mengajar?

8. Bagaimana kepala sekolah mengelola anggaran dan sumber daya keuangan sekolah, dan bagaimana hal ini mempengaruhi pelaksanaan program pendidikan di kelas Anda?
9. Sejauh mana kepala sekolah melibatkan Anda dan rekan-rekan guru dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya di sekolah?
10. Bagaimana Anda menilai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan suasana kerja di SD 078440 Lolomboli?
11. Bagaimana Anda menilai upaya kepala sekolah dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli?
12. Apa jenis pelatihan atau pengembangan profesional yang telah Anda ikuti, dan bagaimana pelatihan tersebut berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas Anda?
13. Bagaimana Anda menerapkan strategi baru atau metode pembelajaran yang telah Anda pelajari dari pelatihan profesional dalam proses belajar mengajar?
14. Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam meningkatkan profesionalisme dan bagaimana Anda mengatasinya dengan dukungan dari sekolah?
15. Bagaimana Anda berkontribusi dalam evaluasi dan pengembangan strategi pembelajaran di SD 078440 Lolomboli untuk memastikan peningkatan kualitas pendidikan?
16. Bagaimana Anda menilai kondisi fisik lingkungan sekolah SD 078440 Lolomboli dalam mendukung kenyamanan dan keselamatan siswa serta staf?
17. Apakah terdapat kegiatan atau program yang diterapkan oleh sekolah untuk menciptakan lingkungan sosial yang mendukung kesejahteraan siswa? Bagaimana Anda berperan dalam program tersebut?
18. Menurut Anda, bagaimana fasilitas yang ada di SD 078440 Lolomboli, seperti ruang kelas, area bermain, dan sarana pendukung lainnya, berkontribusi terhadap kesejahteraan siswa dan staf?
19. Sejauh mana kolaborasi antara guru, kepala sekolah, dan orang tua dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan siswa?
20. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam upaya menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf, dan bagaimana Anda berusaha mengatasi tantangan tersebut?
21. Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sebagai guru dalam mendukung peningkatan prestasi akademik siswa di kelas?

22. Apa indikator yang Anda gunakan untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa selama proses pembelajaran?
23. Apakah Anda merasa bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pihak lain telah memberikan dampak yang positif terhadap cara Anda mengajar dan memotivasi siswa? Jika ya, bagaimana dampaknya?
24. Bagaimana Anda melakukan perbaikan atau inovasi dalam metode pengajaran untuk mendukung peningkatan prestasi akademik siswa setelah mendapatkan evaluasi atau umpan balik?
25. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam meningkatkan prestasi akademik siswa, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut melalui evaluasi diri atau evaluasi eksternal yang ada?

Lampiran 4**PEDOMAN WAWANCARA****(Daftar Pertanyaan)****URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH²
PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG³
PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440
LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA****IDENTITAS**

Informan : Adania Harefa, A.Ma.Pd (Wali Kelas IV SDN. 078440
LOLOMBOLI)
Pewawancara : Christian Yasaro Gea
Tanggal : 05 November 2024

1. Bagaimana Anda memahami visi dan misi yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, dan bagaimana Anda mengintegrasikan pemahaman tersebut ke dalam pengajaran sehari-hari?⁵
2. Apa perubahan atau inisiatif yang Anda perhatikan sejak kepala sekolah mulai mengimplementasikan visi dan misi baru, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pendidikan?
3. Bagaimana kepala sekolah mendukung Anda sebagai guru dalam mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi sekolah? Apakah ada pelatihan atau sumber daya tambahan yang diberikan?¹⁶
4. Bagaimana Anda menilai dampak implementasi visi dan misi kepala sekolah terhadap siswa, terutama dalam hal motivasi belajar dan pencapaian akademik mereka?
5. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam mendukung implementasi visi dan misi kepala sekolah, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut di kelas Anda?
6. Bagaimana Anda melihat peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di SD 078440 Lolomboli, khususnya dalam mendukung kinerja dan pengembangan profesional guru?²⁶
7. Apa langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah dalam pengelolaan fasilitas dan sumber daya fisik sekolah untuk mendukung proses belajar mengajar?

8. Bagaimana kepala sekolah mengelola anggaran dan sumber daya keuangan sekolah, dan bagaimana hal ini mempengaruhi pelaksanaan program pendidikan di kelas Anda?
9. Sejauh mana kepala sekolah melibatkan Anda dan rekan-rekan guru dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya di sekolah?
10. Bagaimana Anda menilai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan suasana kerja di SD 078440 Lolomboli?
11. Bagaimana Anda menilai upaya kepala sekolah dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli?
12. Apa jenis pelatihan atau pengembangan profesional yang telah Anda ikuti, dan bagaimana pelatihan tersebut berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas Anda?
13. Bagaimana Anda menerapkan strategi baru atau metode pembelajaran yang telah Anda pelajari dari pelatihan profesional dalam proses belajar mengajar?
14. Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam meningkatkan profesionalisme dan bagaimana Anda mengatasinya dengan dukungan dari sekolah?
15. Bagaimana Anda berkontribusi dalam evaluasi dan pengembangan strategi pembelajaran di SD 078440 Lolomboli untuk memastikan peningkatan kualitas pendidikan?
16. Bagaimana Anda menilai kondisi fisik lingkungan sekolah SD 078440 Lolomboli dalam mendukung kenyamanan dan keselamatan siswa serta staf?
17. Apakah terdapat kegiatan atau program yang diterapkan oleh sekolah untuk menciptakan lingkungan sosial yang mendukung kesejahteraan siswa? Bagaimana Anda berperan dalam program tersebut?
18. Menurut Anda, bagaimana fasilitas yang ada di SD 078440 Lolomboli, seperti ruang kelas, area bermain, dan sarana pendukung lainnya, berkontribusi terhadap kesejahteraan siswa dan staf?
19. Sejauh mana kolaborasi antara guru, kepala sekolah, dan orang tua dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan siswa?
20. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam upaya menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf, dan bagaimana Anda berusaha mengatasi tantangan tersebut?
21. Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sebagai guru dalam mendukung peningkatan prestasi akademik siswa di kelas?

22. Apa indikator yang Anda gunakan untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa selama proses pembelajaran?
23. Apakah Anda merasa bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pihak lain telah memberikan dampak yang positif terhadap cara Anda mengajar dan memotivasi siswa? Jika ya, bagaimana dampaknya?
24. Bagaimana Anda melakukan perbaikan atau inovasi dalam metode pengajaran untuk mendukung peningkatan prestasi akademik siswa setelah mendapatkan evaluasi atau umpan balik?
25. Apa tantangan yang Anda hadapi dalam meningkatkan prestasi akademik siswa, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut melalui evaluasi diri atau evaluasi eksternal yang ada?

Lampiran 5**PEDOMAN WAWANCARA****(Daftar Pertanyaan)**

URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH²
PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG³
PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440
LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA

IDENTITAS

Informan : Asanurdin Zendrato, S.Pd, M.M (Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara)

Pewawancara : Christian Yasaro Gea

Tanggal : 06 November 2024

1. Bagaimana Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara mendukung implementasi visi dan misi yang ditetapkan oleh kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan?²³
2. Apa strategi atau program yang telah diterapkan oleh Dinas Pendidikan untuk memastikan bahwa visi dan misi sekolah sejalan dengan kebijakan pendidikan kabupaten?¹⁶³
3. Bagaimana Dinas Pendidikan memantau dan mengevaluasi keberhasilan kepala sekolah dalam mengimplementasikan visi dan misi mereka di sekolah, termasuk di SD 078440 Lolomboli?⁸⁶
4. Apa tantangan utama yang dihadapi oleh kepala sekolah di Kabupaten Nias Utara, khususnya di SD 078440 Lolomboli, dalam menerapkan visi dan misi mereka, dan bagaimana Dinas Pendidikan membantu mengatasi tantangan tersebut?
5. Bagaimana Dinas Pendidikan berkolaborasi dengan kepala sekolah dan guru di SD 078440 Lolomboli untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan implementasi visi dan misi berjalan efektif?
6. Bagaimana Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara mendukung pengelolaan sumber daya di SD 078440 Lolomboli untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah?

7. Apa kebijakan atau program yang telah diterapkan oleh Dinas Pendidikan untuk membantu kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, fisik, dan keuangan di sekolah mereka?
8. Bagaimana Dinas Pendidikan memonitor dan mengevaluasi pengelolaan sumber daya oleh kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli untuk memastikan efektivitas kepemimpinan?
9. Apa tantangan utama yang dihadapi kepala sekolah di SD 078440 Lolomboli dalam mengelola sumber daya, dan bagaimana Dinas Pendidikan membantu mengatasi tantangan tersebut?
10. Bagaimana Dinas Pendidikan bekerja sama dengan kepala sekolah dan komunitas sekolah di SD 078440 Lolomboli untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya guna mendukung kepemimpinan dan meningkatkan kualitas pendidikan?
11. Apa kebijakan dan program yang telah diterapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru di SD 078440 Lolomboli?
12. Bagaimana Dinas Pendidikan memantau dan mengevaluasi efektivitas program pengembangan profesionalisme guru di sekolah-sekolah, termasuk SD 078440 Lolomboli?
13. Apa peran Dinas Pendidikan dalam memastikan ketersediaan pelatihan yang relevan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SD 078440 Lolomboli?
14. Bagaimana Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara berkolaborasi dengan kepala sekolah dan guru untuk mengatasi tantangan dalam peningkatan profesionalisme dan kualitas pembelajaran?
15. Apa strategi jangka panjang yang telah direncanakan oleh Dinas Pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran di seluruh sekolah di Kabupaten Nias Utara, khususnya di SD 078440 Lolomboli?
16. Apa kebijakan yang telah diterapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara untuk mendukung pembangunan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman bagi siswa dan staf di sekolah-sekolah, termasuk SD 078440 Lolomboli?
17. Bagaimana Dinas Pendidikan memastikan bahwa setiap sekolah, termasuk SD 078440 Lolomboli, memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung kesejahteraan siswa dan staf?

18. Apakah ada program atau inisiatif yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kualitas lingkungan sosial di sekolah yang mendukung kesejahteraan, seperti kegiatan ekstrakurikuler atau pendampingan bagi siswa dan staf?
19. Bagaimana Dinas Pendidikan bekerja sama dengan pihak-pihak terkait (seperti pemerintah desa, orang tua siswa, dan masyarakat) dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf?
20. Apa tantangan utama yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara dalam pembangunan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan, dan bagaimana Dinas Pendidikan mengatasi tantangan tersebut?
21. Bagaimana Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara melakukan evaluasi terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah, khususnya di SD 078440 Lolomboli, dalam hal meningkatkan prestasi akademik siswa?
22. Apa saja indikator yang digunakan oleh Dinas Pendidikan dalam menilai kinerja guru terkait dengan peningkatan prestasi akademik siswa di tingkat SD?
23. Bagaimana Dinas Pendidikan memberikan dukungan atau pelatihan kepada guru-guru di SD 078440 Lolomboli untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik siswa?
24. Menurut Dinas Pendidikan, sejauh mana evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah berperan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa di SD 078440 Lolomboli?
25. Apa langkah-langkah yang diambil oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara untuk mengatasi kendala atau tantangan yang dihadapi guru dalam meningkatkan prestasi akademik siswa, dan bagaimana hal ini diterapkan di SD 078440 Lolomboli?

Lampiran 6

INFORMAN PENELITIAN

NO	NAMA	JABATAN
1	Asanurdin Zendrato, S.Pd, M.M	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara
2	Agustinus Gea, S.Pd	Kepala Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI
3	Temazisokhi Gea, S.Pd.SD	Wali Kelas IV
4	Yuni'aro Gea, S.Pd.SD	Wali Kelas V
5	Adania Harefa, A.Ma.Pd	Wali Kelas VI

Lampiran 7**PERSONALIA PENELITIAN**

Dalam penelitian skripsi ini peneliti mencoba menyusun sendiri dengan berpedoman pada peraturan penulisan skripsi yang di persiapkan oleh UNIVERSITAS NIAS yang di dukung oleh dosen pembimbing serta bantuan teman-teman yang lain, personalia penulisan skripsi ini adalah :

1. Mahasiswa Peneliti

Nama : Christian Yasaro Gea
NIM : 2320043
Program Studi : Pendidikan Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi (FE)

2. Dosen Pembimbing

Pembimbing : ²⁸ Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP.,M.Si
NIDK : 8934030021

3. Pembiayaan

Pembiayaan penyusunan skripsi, pelaksanaan seminar proposal, sampai akhir skripsi ini adalah biaya dari orang tua.

Lampiran 8**DOKUMENTASI PENELITIAN**

Gambar 8.1 Wawancara dengan Bapak Kepala Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI



Gambar 8.2 Wawancara dengan Wali Kelas IV SDN. 078440 LOLOMBOLI



8
Gambar 8.3 Wawancara dengan Wali Kelas V SDN.078440 LOLOMBOLI



URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unja.ac.id Internet	351 words — 2%
2	www.ledsulbar.id Internet	264 words — 1%
3	123dok.com Internet	208 words — 1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet	173 words — 1%
5	www.scribd.com Internet	156 words — 1%
6	ejournal.stkipbbm.ac.id Internet	145 words — 1%
7	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	137 words — 1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	128 words — 1%

9	etheses.uin-malang.ac.id Internet	125 words — 1%
10	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	121 words — 1%
11	repository.uin-suska.ac.id Internet	98 words — < 1%
12	digilib.uinkhas.ac.id Internet	92 words — < 1%
13	eprints.ums.ac.id Internet	83 words — < 1%
14	daftarsekolah.net Internet	77 words — < 1%
15	repository.uinsu.ac.id Internet	74 words — < 1%
16	eprints.walisongo.ac.id Internet	71 words — < 1%
17	docplayer.info Internet	69 words — < 1%
18	digitallib.iainkendari.ac.id Internet	64 words — < 1%
19	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	64 words — < 1%
20	www.researchgate.net Internet	64 words — < 1%
21	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	63 words — < 1%

22	journal.uinsgd.ac.id Internet	61 words — < 1%
23	Muhamad Basir Jalil, Hasan Bisri, Abdul Kholik. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DI SEKOLAH SMP ISLAM AL MUSTARIH", AL - KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA, 2024 Crossref	60 words — < 1%
24	ejurnal.umri.ac.id Internet	60 words — < 1%
25	www.repository.uinjkt.ac.id Internet	60 words — < 1%
26	eprints.bbg.ac.id Internet	58 words — < 1%
27	digilib.unila.ac.id Internet	55 words — < 1%
28	matabangsa.com Internet	55 words — < 1%
29	Irwan Ghazali, Zakki Teguh Wibawa, Muhammad Lutfi Nur Fauzi, Syifa Nur Angraini. "ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN", At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam, 2022 Crossref	53 words — < 1%
30	repository.ut.ac.id Internet	53 words — < 1%
31	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	52 words — < 1%

32	ejurnal.iainlhokseumawe.ac.id Internet	51 words — < 1%
33	id.scribd.com Internet	51 words — < 1%
34	repository.upi.edu Internet	51 words — < 1%
35	id.123dok.com Internet	50 words — < 1%
36	text-id.123dok.com Internet	50 words — < 1%
37	www.sangkolan.com Internet	50 words — < 1%
38	repository.ub.ac.id Internet	48 words — < 1%
39	radartasik.disway.id Internet	47 words — < 1%
40	repository.umpalopo.ac.id Internet	46 words — < 1%
41	Muhamad Hasan Basri, Irman Suherman, Muhammad Rendi Ramdhani. "Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Leader dalam Pengembangan Profesionalisme Guru pada Lembaga Pendidikan Berbasis Pesantren", Karimah Tauhid, 2024 Crossref	44 words — < 1%
42	e-journal.poltek-kampar.ac.id Internet	44 words — < 1%

journal.uny.ac.id

43	Internet	43 words — < 1%
44	repository.uin-malang.ac.id Internet	41 words — < 1%
45	porsepnifc.blogspot.com Internet	40 words — < 1%
46	repository.iainpalopo.ac.id Internet	40 words — < 1%
47	core.ac.uk Internet	38 words — < 1%
48	lib.unnes.ac.id Internet	38 words — < 1%
49	6110111011-agilips.blogspot.com Internet	37 words — < 1%
50	geograf.id Internet	35 words — < 1%
51	repository.uinbanten.ac.id Internet	35 words — < 1%
52	jonedu.org Internet	34 words — < 1%
53	digilib.uinsby.ac.id Internet	31 words — < 1%
54	harefa88.blogspot.com Internet	30 words — < 1%
55	repository.ptiq.ac.id Internet	30 words — < 1%

56	repository.uksw.edu Internet	30 words — < 1%
57	Siti Sri Chairiyah, Nur Khayati, Azainil Azainil. "Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2024 Crossref	29 words — < 1%
58	adoc.pub Internet	29 words — < 1%
59	ejournal.uksw.edu Internet	29 words — < 1%
60	ainamulyana.blogspot.com Internet	28 words — < 1%
61	eprints.uny.ac.id Internet	28 words — < 1%
62	lppmunigresblog.files.wordpress.com Internet	27 words — < 1%
63	www.aansupriyanto.com Internet	27 words — < 1%
64	Al Musanna. "Artikulasi Pendidikan Guru Berbasis Kearifan Lokal untuk Mempersiapkan Guru yang Memiliki Kompetensi Budaya", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2012 Crossref	26 words — < 1%
65	Widyatmike Gede Mulawarman, Akhmad Akhmad, Elizabeth Angela Orin, Asunta Kurai, Siti Halimah. "Integrasi Budaya Suku Dayak Tunjung dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2024	26 words — < 1%

66 bagawanabiyasa.wordpress.com 26 words — < 1%
Internet

67 prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id 26 words — < 1%
Internet

68 repository.iainbengkulu.ac.id 26 words — < 1%
Internet

69 repository.umsu.ac.id 26 words — < 1%
Internet

70 es.scribd.com 25 words — < 1%
Internet

71 garuda.kemdikbud.go.id 25 words — < 1%
Internet

72 Euis Indah Ningsih, Mesiono Mesiono, Mara Samin Lubis. "Model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak", Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 2024 24 words — < 1%
Crossref

73 Nadhea Kusuma Valentiara, Aghna Mar'atul Fitri. "Strategi Perencanaan dalam Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMPN 40 Surabaya", TSAQOFAH, 2024 24 words — < 1%
Crossref

74 swa.co.id 24 words — < 1%
Internet

75 www.coursehero.com 24 words — < 1%
Internet

- 76 Internet 24 words — < 1%
-
- 77 Fitri Jalal, Ernawati Ernawati, Jonni Mardizal. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan SMK: Studi Literatur", *Journal on Education*, 2024
Crossref 23 words — < 1%
-
- 78 repository.um.ac.id Internet 23 words — < 1%
-
- 79 repository.umpri.ac.id Internet 23 words — < 1%
-
- 80 Ahmad Hadiq Syifa Al Fawaz, Siti Aimah. "Darurat Kualitas Pendidikan: Peran Krusial Kepala Sekolah Dalam Mencari Solusi Melalui Manajemen Mutu", *Journal on Education*, 2025
Crossref 22 words — < 1%
-
- 81 pdfslide.tips Internet 22 words — < 1%
-
- 82 repository.ummat.ac.id Internet 22 words — < 1%
-
- 83 repository.ung.ac.id Internet 22 words — < 1%
-
- 84 Umriyatin, Ojat Darajat, Sri Dewi Nirmala. "Hubungan Literasi Digital Guru dan Peran Kepala Sekolah Sebagai Pengelola Satuan Pendidikan Dengan Kinerja Guru Dalam Penilaian Pembelajaran", *TADBIR MUWAHHID*, 2024
Crossref 21 words — < 1%
-
- 85 journal.universitaspahlawan.ac.id Internet

21 words — < 1%

86 journal.upgris.ac.id
Internet

21 words — < 1%

87 jurnal.diklinko.id
Internet

21 words — < 1%

88 knia.stialanbandung.ac.id
Internet

21 words — < 1%

89 Damara Triarsuci, Haifa Tasya Al- Qodri, Shafa Adinda Rayhan, Arita Marini. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi", Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 2024
Crossref

20 words — < 1%

90 Nasywa Hilmi, Fauziah Fauziah, Shaleh Shaleh. "Meta Analisis Tentang Dinamika Kepemimpinan Sekolah Dasar di Asia Tenggara", EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies, 2024
Crossref

20 words — < 1%

91 attractivejournal.com
Internet

20 words — < 1%

92 etheses.iainkediri.ac.id
Internet

20 words — < 1%

93 kc.umn.ac.id
Internet

20 words — < 1%

94 www.caramudahbelajarbahasainggris.net
Internet

20 words — < 1%

95 eprints.upj.ac.id
Internet

19 words — < 1%

96 repository.metrouniv.ac.id
Internet

19 words — < 1%

97 Kustiono Kastaji, Achmad Patoni, Binti Maunah.
"Urgensi Leadership Dan Manajerialship Kepala
Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah", AL-MIKRAJ
Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024
Crossref

18 words — < 1%

98 digilib.uin-suka.ac.id
Internet

18 words — < 1%

99 eprints.unisnu.ac.id
Internet

18 words — < 1%

100 mkks04situraja.blogspot.com
Internet

18 words — < 1%

101 www.repository.umuslim.ac.id
Internet

18 words — < 1%

102 Sutrisno, Moehadi, Joko Hadi Susilo, Monica
Anggraini, Resa Putri Amalia, Siti Alfiyana.
"PENDAMPINGAN COMPETITIVE ADVANTAGE COST DAN
COMPETITIVE ADVANTAGE DIFERENSIASI PADA INDUSTRI
KAPUR GAMPING DI KECAMATAN PLUMPANG KABUPATEN
TUBAN", Jurnal Abdi Masyarakat, 2024
Crossref

17 words — < 1%

103 ejournal.unipas.ac.id
Internet

17 words — < 1%

104 journal.banjaresepacific.com
Internet

17 words — < 1%

105	jurnal.radenfatah.ac.id Internet	17 words — < 1%
106	kumparan.com Internet	17 words — < 1%
107	repository.uinjkt.ac.id Internet	17 words — < 1%
108	Aini Shifana Savitri, Arlanda Nissa Rahma, Ula Waliyah Kultsum, Prihantini Prihantini. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin dalam Pengelolaan Pendidikan pada Satuan Pendidikan", <i>Aulad: Journal on Early Childhood</i> , 2022 Crossref	16 words — < 1%
109	Laila Sari Ramadhan, Nurhatatti Nurhatatti, Kamaludin Kamaludin. "Adaptabilitas Kepala Sekolah Dalam Pemenuhan Kompetensi Sebagai Kepala Sekolah Studi Fenomenologi Guru Penggerak menjadi Kepala Sekolahdi Taman Kanak-Kanak Negeri Jakarta Selatan Wilayah I", <i>Journal on Education</i> , 2024 Crossref	16 words — < 1%
110	rakyatsultra.fajar.co.id Internet	16 words — < 1%
111	repo.bunghatta.ac.id Internet	16 words — < 1%
112	www.jogloabang.com Internet	16 words — < 1%
113	Anjas Baik Putra, Inom Nasution, Yahfizham Yahfizham. "Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah	15 words — < 1%

menengah pertama islam terpadu madani", Jurnal EDUCATIO:
Jurnal Pendidikan Indonesia, 2024

Crossref

114	ji.unbari.ac.id Internet	15 words — < 1%
115	ojs.stmikdharmapalariau.ac.id Internet	15 words — < 1%
116	online-journal.unja.ac.id Internet	15 words — < 1%
117	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet	14 words — < 1%
118	mynderkiki.blogspot.com Internet	14 words — < 1%
119	repositori.stiamak.ac.id Internet	14 words — < 1%
120	bloggermalastukangcopypaste.blogmoncrot.com Internet	13 words — < 1%
121	eprints.ukmc.ac.id Internet	13 words — < 1%
122	Awan Dharmawan. "Peranan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang Dalam Pelaksanaan Diklat Calon Kepala Sekolah Dengan Metode Hybrid Learning", Ministrature: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah, 2022 Crossref	12 words — < 1%
123	Azmiati Azmiati, Marwan Marwan, Siraj Siraj. "Kepemimpinan Transformasional Kepala	12 words — < 1%

Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Bireuen", Journal on Education, 2024

Crossref

124 Riinawati, Ahmad Salabi. "Strategi Manajemen Keuangan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Banjarmasin", Jurnal Visionida, 2024

Crossref

12 words — < 1%

125 Sukriani Sukriani, Baharuddin Semmaila, Imaduddin Imaduddin. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Gowa (Studi Kasus Al-Fityan School Gowa)", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Crossref

12 words — < 1%

126 dspace.uii.ac.id

Internet

12 words — < 1%

127 jurnal.uns.ac.id

Internet

12 words — < 1%

128 repo.stie-pembangunan.ac.id

Internet

12 words — < 1%

129 repo.undiksha.ac.id

Internet

12 words — < 1%

130 www.al-habib.info

Internet

12 words — < 1%

131 Desi Desi, Rianda Elvinawanty, Winida Marpaung. "Perilaku Menyontek Ditinjau dari Locus of Control pada Pelajar SMA", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2018

Crossref

11 words — < 1%

132 I Komang Tobi Sutya Andika. "Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan pada discovery kartika plaza hotel bali", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022

11 words — < 1%

Crossref

133 Irman Suherman, R. Siti Pupu Fauziah, Helmia Tasti Adri, Desky Halim Sujana et al. "Pelatihan Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Peningkatan Kapasitas Sekolah (School Capacity Building)", Educivilia: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat, 2023

11 words — < 1%

Crossref

134 M. Ayi Abdul Majid. "Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru", Andragogi: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 2024

11 words — < 1%

Crossref

135 ejournal.kopertais4.or.id

Internet

11 words — < 1%

136 ejournal.stitpn.ac.id

Internet

11 words — < 1%

137 Adrita Gusdila, Ernawati Ernawati, Jonni Mardizal. "Kajian Literatur : Hubungan Kepemimpinan, Manajerial Kepala Sekolah, dan Kemampuan Teknologi dengan Kinerja Guru SMK", Journal on Education, 2024

10 words — < 1%

Crossref

138 Ivon Mukaddamah. "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar", AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024

10 words — < 1%

Crossref

139	Mohamad Ikhwanul Kirom, Suko Susilo. "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kediri", Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, 2019 Crossref	10 words — < 1%
140	Pelita Bayhaqi Al Ansor, Dina Mawar Iswara, Diska Damayanti. "Pengaruh Gaya Mengajar Bahasa Inggris Terhadap Siswa", Karimah Tauhid, 2024 Crossref	10 words — < 1%
141	Salma Savitri, Selviana Alifvia Wahyu Pratama, Sandi Mirza Putra, Syunu Trihantoyo, Nuphanudin Nuphanudin. "Penilaian Kinerja Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Akuntabilitas di SMPN 34 Surabaya", TSAQOFAH, 2024 Crossref	10 words — < 1%
142	adoc.tips Internet	10 words — < 1%
143	edu.pubmedia.id Internet	10 words — < 1%
144	journal.sabajayapublisher.com Internet	10 words — < 1%
145	jurnal-online.um.ac.id Internet	10 words — < 1%
146	jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id Internet	10 words — < 1%
147	nurulhasanah97.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
148	Al Akbar, Hastuti Hastuti, Suwardi Annas, Muh. Yahya. "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	9 words — < 1%

DALAM MENERAPKAN MANAJEMEN MUTU SMP NEGERI 2
ARUNGKEKE", Guru Membangun, 2021

Crossref

149 Amira Puput Rahmadani, Annisa Ramadhanie,
Candra Eka Pratama, Rahmi Maulida et al. 9 words — < 1%
"Hambatan Implementasi Kurikulum Merdeka di SDN Alalak
Tengah 4", MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin, 2024

Crossref

150 Elza Eka Putri, Abdul Kholik. "Isu-Isu Problematis
yang Dihadapi dalam Pembelajaran Rumpun 9 words — < 1%
Keagamaan (Akidah Akhlak di Madrasah Aliyah)", NUR EL-ISLAM
: Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan, 2024

Crossref

151 Muhammad Adip Fanani. "The Urgency of Facilities
and Infrastructure in Improving the Quality of High 9 words — < 1%
School Education", Journal of Insan Mulia Education, 2023

Crossref

152 Suyahman .. "Mengganggu Pengelolaan
Pendidikan Menengah Berbasis Ramah 9 words — < 1%
Lingkungan dalam Upaya Menghadapi Revolusi Industri 4.0",
Jurnal Pendidikan, 2019

Crossref

153 bali.bisnis.com 9 words — < 1%
Internet

154 e-journal.staima-alhikam.ac.id 9 words — < 1%
Internet

155 edoc.pub 9 words — < 1%
Internet

156 ejournal.indo-intellectual.id 9 words — < 1%
Internet

157	eprints.uad.ac.id Internet	9 words — < 1%
158	eprints.upnyk.ac.id Internet	9 words — < 1%
159	governance.lkispol.or.id Internet	9 words — < 1%
160	imadeputrawan.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
161	irwan-nurdianto.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
162	mafiadoc.com Internet	9 words — < 1%
163	mrspurwonegoro.com Internet	9 words — < 1%
164	nurhafidhotussholikhah058.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
165	repositori.kemdikbud.go.id Internet	9 words — < 1%
166	repository.uinsaizu.ac.id Internet	9 words — < 1%
167	repository.unisma.ac.id Internet	9 words — < 1%
168	repository.usu.ac.id Internet	9 words — < 1%
169	rinastkip.wordpress.com Internet	9 words — < 1%

-
- 170 smpn2rantauselamatatim.wordpress.com 9 words — < 1%
Internet
-
- 171 ssed.or.id 9 words — < 1%
Internet
-
- 172 vandenbagus.blogspot.com 9 words — < 1%
Internet
-
- 173 www.lawangpost.com 9 words — < 1%
Internet
-
- 174 Desy Laelasari, Qowaid Qowaid, Efrita Norman. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI CEMPLANG KECAMATAN CIBUNGBULANG KABUPATEN BOGOR", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2020 8 words — < 1%
Crossref
-
- 175 Hasan Hariri, Dedy Hermanto Karwan. "Penguatan Kompetensi Supervisi Akademik Bagi Kepala Sekolah Dasar Di Kota Bandar Lampung", JURNAL KREATIVITAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM), 2021 8 words — < 1%
Crossref
-
- 176 Izza Mutia Raihan, Nurhattati Nurhattati, Kamaludin Kamaludin. "Evaluasi Program Pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi Guru di PAUD : Systematic Literature Review", Journal on Education, 2024 8 words — < 1%
Crossref
-
- 177 Jonison Jonison, Daniel Dike, Jaka Warsihna. "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH KECAMATAN AMBALAU DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA (Studi Kasus di SDN 2 Ambalau dan SDN 3 Kemangai)", VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 2024 8 words — < 1%
Crossref

178 Maulina Amana Bella, M ihsan Dacholfany, Marzuki Noor. "PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SD AISYIYAH PONCOWATI", POACE: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan, 2023

8 words — < 1%

Crossref

179 Mohamad Muspawi, Bradley Setiyadi Setiyadi, Anita Maryanti. "Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2023

8 words — < 1%

Crossref

180 Qomarudin Qomarudin, Nanat Fatah Natsir, Mohamad Jaenudin. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI PESERTA DIDIK DI MA NURUL FURQON KECAMATAN CIBINONG KABUPATEN BOGOR", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2019

8 words — < 1%

Crossref

181 Rendha Wahyu Pratiwi, Budi Hartono. "Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang", CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2021

8 words — < 1%

Crossref

182 Roni Indra Partini, Asmendri Asmendri. "Srategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 5 Pulasan Kabupaten Sijunjung", Journal on Education, 2023

8 words — < 1%

Crossref

183 Suesthi Rahayuningsih, Achmad Rijanto. "Upaya Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran pada Program Sekolah Penggerak di Nganjuk", JAMU : Jurnal Abdi Masyarakat UMUS, 2022

8 words — < 1%

Crossref

184 Sulisna Sulisna, Dessy Wardiah, Suherman
Suherman. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala
Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah
Aliyah", *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2024
Crossref 8 words — < 1%

185 Warman Warman, Wilis Haryo Sumantri, Rahmat
Soe'oad. "Social Competence of School Principals
in Improving the Quality of Education at Kutai Kartanegara
Vocational High School", *EduLine: Journal of Education and
Learning Innovation*, 2024
Crossref 8 words — < 1%

186 ayiolim.wordpress.com
Internet 8 words — < 1%

187 beritajatim.com
Internet 8 words — < 1%

188 eprints.radenfatah.ac.id
Internet 8 words — < 1%

189 eprints.unm.ac.id
Internet 8 words — < 1%

190 etheses.uinmataram.ac.id
Internet 8 words — < 1%

191 hanapiatmaja0102514045.blogspot.com
Internet 8 words — < 1%

192 idr.uin-antasari.ac.id
Internet 8 words — < 1%

193 jofipasi.wordpress.com
Internet 8 words — < 1%

194 jurnal.fkip.unila.ac.id

Internet

8 words — < 1%

195 jurnal.fkip.uns.ac.id
Internet

8 words — < 1%

196 jurnal.inkadha.ac.id
Internet

8 words — < 1%

197 jurnal.unigal.ac.id
Internet

8 words — < 1%

198 pt.scribd.com
Internet

8 words — < 1%

199 repository.ar-raniry.ac.id
Internet

8 words — < 1%

200 repository.unibos.ac.id
Internet

8 words — < 1%

201 smpn19.semarangkota.go.id
Internet

8 words — < 1%

202 staff.universitaspahlawan.ac.id
Internet

8 words — < 1%

203 uniflor.ac.id
Internet

8 words — < 1%

204 vdocuments.mx
Internet

8 words — < 1%

205 www.iklangratiz.com
Internet

8 words — < 1%

206 www.neliti.com
Internet

8 words — < 1%

207 Aan Anjasmara, Andriyana Andriyana, Tifani Kautsar. "Pelatihan Seni Peran Untuk Siswa Sekolah Menengah Pertama", *Journal of Empowerment*, 2024
Crossref 7 words — < 1%

208 Agi Juandi. "KEPENDIDIKAN", *INA-Rxiv*, 2019
Publications 7 words — < 1%

209 Agung Kurniawan Djibran. "Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Multiple Intelligence", *JUARA : Jurnal Olahraga*, 2016
Crossref 7 words — < 1%

210 Istanto Istanto, Ahmad Yani, Spfyan Tsauri, Sri Handayani. "Konsep Kemajuan Praktik Kebijakan Dan Kinerja Birokrasi Pendidikan", *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 2022
Crossref 7 words — < 1%

211 Muhammad Fadhli. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan", *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 2017
Crossref 7 words — < 1%

212 Novita Diana Sari, Roja Saputra, Muhammad Idris, Nelson Nelson, Ngadri Ngadri. "Strategi Monitoring Kurikulum dan Pengembangan Profesional Guru untuk Meningkatkan Hasil Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu", *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2024
Crossref 7 words — < 1%

213 Saryati Saryati, Abdul Sakban. "Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat", *CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 2020
Crossref 7 words — < 1%

214 Yenti Setiyowati. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan", Media Manajemen Pendidikan, 2021

Crossref

7 words — < 1%

215 docobook.com

Internet

7 words — < 1%

216 Agus Renal, Izlan Sentryo, Rimba Hamid. "PENGARUH PERSEPSI GURU MENGENAI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU DI SD NEGERI 2 KENDARI", Jurnal Ilmiah Pembelajaran Sekolah Dasar, 2020

Crossref

6 words — < 1%

217 Ahmad Qusairi. "Strategi Pembinaan untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah", Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam, 2024

Crossref

6 words — < 1%

218 Fitri Adeanti Riski. "Sinergisitas Stakeholder dalam Pengembangan Mutu Pendidikan PAI di SMP N 01 Pajar Bulan", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2024

Crossref

6 words — < 1%

219 Kamsia Nurafni, Fatimah Saguni, Sitti Hasnah. "Pengaruh Kinerja Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam", Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 2022

Crossref

6 words — < 1%

220 dwimelindaellyani.wordpress.com

Internet

6 words — < 1%

221 repository.usd.ac.id

Internet

6 words — < 1%

222 **zombiedoc.com**
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF