

BAB IV

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

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA (Daftar Pertanyaan)

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

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?
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?
4. Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam mengimplementasikan visi dan misi sekolah, dan bagaimana Anda mengatasinya?
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?

PEDOMAN WAWANCARA
(Daftar Pertanyaan)

**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**

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?
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?
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?
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?

PEDOMAN WAWANCARA
(Daftar Pertanyaan)

**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**

IDENTITAS

Informan : Yuni`aro Gea, S.Pd.SD (Wali Kelas V SDN. 078440 LOLOMBOLI)

Pewawancara : ChristianYasaro 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?
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?
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?
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 SEKOLAH PERSPEKTIF
PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG 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 : ChristianYasaro 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?
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?
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?
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?

PEDOMAN WAWANCARA
(Daftar Pertanyaan)

**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**

IDENTITAS

Informan : Asanurdin Zendrato, S.Pd, M.M (Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara)
 Pewawancara : ChristianYasaro 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?
2. Apa strategi atau program yang telah diterapkan oleh Dinas Pendidikan untuk memastikan bahwa visi dan misi sekolah sejalan dengan kebijakan pendidikan kabupaten?
3. Bagaimana Dinas Pendidikan memantau dan mengevaluasi keberhasilan kepala sekolah dalam mengimplementasikan visi dan misi mereka di sekolah, termasuk di SD 078440 Lolomboli?
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	: Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP.,M.Si
NIDK	: 8934030021

3. Pembiayaan

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

No. Wawancara	:	01
Narasumber / Status	:	Agustinus Gea, S.Pd (Kepala Sekolah SDN. 078440 Lolomboli)
Penanya	:	C.G
Perihal	:	Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, 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, 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
Tipe Wawancara	:	Terstruktur
Hari/Tanggal	:	Selasa, 05 November 2024
Waktu	:	08:00 wib
Lokasi	:	SDN. 078440 Lolomboli
Suasana	:	C.G berangkat dari rumah (Desa Hilina`a) sekitar 07:30 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, C.G sampai di SDN. 078440 Lolomboli langsung ke ruangan guru SDN. 078440 Lolomboli jam 08: 00 wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi A.G, kemudian melapor ke piket untuk menunjukkan ruangan A.G setelah tiba ruangan AG sedikit basa-basih dilakukan kembali C.G mengeluarkan paduan wawancara yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Inisial		Transkrip	Ide Pokok
C.G	:	Ya'ahowu pak, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
A.G	:	Iya, boleh dek	-
C.G	:	Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-

A.G	:	Boleh dek	-
C.G	:	Gini pak, saya sudah banyak dengar tentang Pelatihan Kepala Sekolah khususnya di Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI, Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengimplementasikan visi dan misi sekolah secara efektif	-
A.G	:	Beliau mengatakan bahwa Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengimplementasikan visi dan misi sekolah secara efektif dengan harus memahami sepenuhnya visi dan misi sekolah agar dapat menginternalisasikannya kepada seluruh pemangku kepentingan (guru, staf, dan siswa)	Pemahaman penuh terhadap visi dan misi sekolah oleh kepala sekolah merupakan kunci untuk mengimplementasikannya secara efektif dan menginternalisasikannya kepada seluruh pemangku kepentingan.
C.G	:	Baik pak izin melanjutkan mewawancarai bapak, Jelaskan Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat dalam menjalankan tugas?	-
A.G	:	Beliau mengatakan bahwasanya Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat dalam menjalankan tugas dengan menerapkan pendekatan yang holistik berdasarkan tanggung jawab utama yang diatur dalam regulasi, termasuk Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021. Berikut adalah langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan, di antaranya 1. Perencanaan Strategis 2. Pengelolaan Pembelajaran 3. Kepemimpinan Berbasis Keteladanan	Kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dengan menerapkan pendekatan holistik yang sesuai dengan regulasi, melalui langkah strategis seperti perencanaan strategis, pengelolaan pembelajaran, dan kepemimpinan berbasis keteladanan.
C.G	:	Baik pak selanjutnya Jelaskan langkah-langkah yang dapat diambil oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli untuk meningkatkan profesionalisme guru?	-
A.G	:	Beliau mengatakan bahwasanya, langkah-langkah yang dapat diambil oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli untuk meningkatkan profesionalisme guru sbb: 1. Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru 2. Mendorong Pengembangan Profesional Berkelanjutan 3. Mengapresiasi Prestasi Guru 4. Membentuk Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Adil	Kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru melalui langkah strategis yang mencakup peningkatan kompetensi pedagogik, pengembangan profesional berkelanjutan, apresiasi terhadap prestasi guru, dan pembentukan sistem penilaian kinerja yang

			adil.
C.G	:	Selanjutnya pak Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat memastikan kesejahteraan mental dan emosional siswa dan staf?	-
A.G	:	Untuk memastikan kesejahteraan mental dan emosional siswa dan staf di SD Negeri 078440 Lolomboli, kepala sekolah dapat mengambil langkah-langkah berikut: 1. Membangun Lingkungan Sekolah yang Aman dan Inklusif 2. Mendukung Pengembangan Emosional Siswa 3. Memberikan Contoh Kepemimpinan yang Peduli	Kesejahteraan mental dan emosional siswa dan staf dapat dicapai melalui langkah strategis seperti menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan inklusif, mendukung pengembangan emosional siswa, serta memberikan kepemimpinan yang peduli.
C.G		Untuk selanjutnya pak Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengukur dan mengevaluasi kinerja guru?	-
A.G		Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengukur dan mengevaluasi kinerja guru secara objektif dan terstruktur dengan langkah-langkah berikut: 1. Menetapkan Indikator Kinerja Guru 2. Melakukan Observasi Langsung 3. Menggunakan Penilaian Diri dan Rekan Sejawat 4. Melaksanakan Rapat Evaluasi Kinerja	Kinerja guru dapat diukur dan dievaluasi secara objektif melalui langkah-langkah sistematis, seperti penetapan indikator kinerja, observasi langsung, penilaian diri dan rekan sejawat, serta rapat evaluasi kinerja.

No. Wawancara	:	02
Narasumber / Status	:	Asanurdin Zendrato, S.Pd, M.M (Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara)
Penanya	:	C.G
Perihal	:	Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, 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, 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
Tipe Wawancara	:	Terstruktur
Hari/Tanggal	:	Rabu, 06 November 2024
Waktu	:	14.00 wib
Lokasi	:	KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS UTARA
Suasana	:	C.G berangkat dari rumah (Desa Hilina`a) sekitar 10:30 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, C.G sampai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara langsung ke pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara Jam 14:00 wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi A.Z, kemudian melapor ke pegawai untuk menunjukkan ruangan A.Z setelah tiba ruangan A.Z sedikit basa-basi dilakukan kembali C.G mengeluarkan paduan wawancara yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Inisial	Transkrip	Ide Pokok
CG	: Ya'ahowu pak, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
AZ	: Iya, boleh dek	-
CG	: Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-

AZ	:	Boleh dek	-
CG	:	Gini pak, saya sudah banyak dengar tentang Pelatihan Kepala Sekolah khususnya di Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI,. Nah Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan menurut Permendikbud Nomor 40 Tahun 2021?	-
AZ	:	Menurut Permendikbud Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berikut adalah peran kepala sekolah dalam konteks tersebut: 1. Sebagai Pemimpin Pembelajaran 2. Sebagai Manajer Sekolah 3. Sebagai Pemimpin Transformasional 4. Sebagai Penggerak Pengembangan Kurikulum	Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran, manajer sekolah, pemimpin transformasional, dan penggerak pengembangan kurikulum.
CG	:	Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengelola sumber daya sekolah secara efektif?	-
AZ	:	Untuk mengelola sumber daya sekolah secara efektif di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kepala Sekolah perlu melakukan berbagai langkah strategis dalam beberapa aspek utama: 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) 2. Pengelolaan Sarana dan Prasarana 3. Pengelolaan Keuangan 4. Keterlibatan Komunitas dan Orang Tua 5. Manajemen Waktu dan Kegiatan	Kepala sekolah dapat mengelola sumber daya sekolah secara efektif dengan langkah-langkah strategis yang mencakup perencanaan SDM, pengelolaan sarana dan prasarana, keuangan, keterlibatan komunitas, serta manajemen waktu dan kegiatan.
CG	:	Apa saja inovasi yang dapat diterapkan oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli untuk meningkatkan kualitas pembelajaran?	
AZ	:	Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kepala Sekolah dapat mengimplementasikan beberapa inovasi yang fokus pada pengembangan proses belajar mengajar, keterlibatan siswa, serta peningkatan keterampilan guru. Berikut adalah beberapa inovasi yang dapat diterapkan: 1. Penerapan Teknologi dalam Pembelajaran 2. Metode Pembelajaran Aktif dan Inovatif 3. Peningkatan Kualitas Guru 4. Pendekatan Pembelajaran yang Berpusat pada Siswa 5. Kreativitas dalam Penilaian	Kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui inovasi berbasis teknologi, metode aktif dan inovatif, peningkatan kualitas guru, pendekatan yang berpusat pada siswa, serta kreativitas dalam penilaian.
CG	:	Apa saja tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah?	-

AZ	Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan keberhasilannya. Beberapa tantangan utama yang sering dihadapi antara lain: 1. Keterbatasan Sumber Daya 2. Keterbatasan Waktu Kepala Sekolah 3. Perbedaan Karakteristik Kepala Sekolah 4. Keterbatasan Pemahaman tentang Kepemimpinan Pendidikan	Pelatihan kepemimpinan kepala sekolah menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya, waktu, karakteristik individu kepala sekolah, serta pemahaman tentang kepemimpinan pendidikan.
CG	Apa peran komunikasi efektif dalam kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli?	-
AZ	Komunikasi efektif memiliki peran yang sangat penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, termasuk di SD Negeri 078440 Lolomboli, karena komunikasi yang baik dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam pengelolaan sekolah. Berikut adalah beberapa peran utama komunikasi efektif dalam kepemimpinan kepala sekolah: 1. Membangun Hubungan yang Baik dengan Staf dan Siswa 2. Mengarahkan dan Memberikan Arahan yang Jelas 3. Mengatasi Masalah dan Konflik dengan Cepat 4. Memotivasi dan Memberdayakan Guru serta Staf 5. Menciptakan Lingkungan Belajar yang Positif	Komunikasi efektif dalam kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam membangun hubungan baik, memberikan arahan jelas, menyelesaikan konflik, memotivasi staf, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif.

No. Wawancara	:	03
Narasumber / Status	:	Temazisokhi Gea, S.Pd.SD (Wali Kelas IV SDN. 078440 LOLOMBOLI)
Penanya	:	C.G
Perihal	:	Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, Bagaimana 7actor-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, 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
Tipe Wawancara	:	Terstruktur
Hari/Tanggal	:	Selasa, 05 November 2024
Waktu	:	09:00 wib
Lokasi	:	SDN. 078440 LOLOMBOLI
Suasana	:	C.G berangkat dari rumah (Desa Hilina`a) sekitar 07:00 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, C.G sampai di SDN. 078440 LOLOMBOLI langsung ke ruangan guru SDN. 078440 LOLOMBOLI jam 09:00 wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi T.G, kemudian melapor ke guru untuk menunjukkan ruangan T.G setelah tiba ruangan T.G sedikit basa-basih dilakukan kembali C.G mengeluarkan Paduan wawancara yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Inisial		Transkrip	Ide Pokok
C.G	:	Ya'ahowu pak, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
T.G	:	Iya, boleh dek	-
C.G	:	Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-

T.G	:	Boleh dek	-
C.G	:	Gini pak, saya sudah banyak dengar tentang Pelatihan Kepala Sekolah khususnya di Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI,. Nah Apa peran Kepala Sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang positif di SD Negeri 078440 Lolomboli?	-
T.G	:	Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif di SD Negeri 078440 Lolomboli. Beberapa peran utama yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah antara lain: 1. Menjadi Teladan: Kepala Sekolah harus menjadi contoh bagi seluruh warga sekolah dalam hal disiplin, etika, dan perilaku positif. Dengan menunjukkan sikap yang baik, Kepala Sekolah dapat mempengaruhi guru, siswa, dan staf untuk mengikuti jejaknya. 2. Membangun Komunikasi yang Terbuka: Kepala Sekolah harus menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Ini akan membantu dalam penyelesaian masalah, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta meningkatkan kerjasama antara semua pihak yang terlibat. 3. Memberikan Penghargaan dan Pengakuan: Menghargai prestasi dan usaha siswa serta guru dalam mencapai tujuan-tujuan sekolah akan menciptakan motivasi yang lebih tinggi untuk berperilaku positif. Kepala Sekolah harus memastikan adanya sistem penghargaan yang adil dan transparan.	Kepala sekolah berperan dalam menciptakan budaya sekolah yang positif melalui teladan disiplin dan etika, membangun komunikasi terbuka, serta memberikan penghargaan dan pengakuan secara adil dan transparan.
C.G	:	Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan sekolah?	-
T.G	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan sekolah dengan pendekatan yang bijaksana, tegas, dan penuh empati. Berikut adalah beberapa langkah yang bisa diambil oleh Kepala Sekolah untuk mengatasi konflik: 1. Identifikasi Penyebab Konflik: Langkah pertama adalah mengenali akar penyebab konflik. Apakah konflik tersebut melibatkan siswa, guru, orang tua, atau pihak lain di sekolah? Kepala Sekolah perlu mendengarkan semua pihak yang terlibat untuk memahami masalah secara menyeluruh. 2. Komunikasi yang Terbuka: Kepala Sekolah harus menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara semua pihak yang terlibat dalam konflik. Dengan memberikan kesempatan untuk semua pihak menyampaikan pendapatnya, Kepala Sekolah dapat membantu mengurangi ketegangan dan mencari solusi yang konstruktif. 3. Menegakkan Aturan dengan Adil: Dalam menangani konflik, Kepala Sekolah harus memastikan bahwa aturan dan kebijakan sekolah ditegakkan dengan adil tanpa memihak	Kepala sekolah dapat mengatasi konflik di lingkungan sekolah melalui identifikasi akar masalah, komunikasi terbuka, dan penegakan aturan yang adil untuk menciptakan solusi yang bijaksana dan konstruktif.

		salah satu pihak. Jika perlu, Kepala Sekolah dapat mengingatkan pihak yang terlibat untuk mengacu pada peraturan yang sudah ada di sekolah.	
C.G	:	Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan?	-
T.G	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan dengan berbagai cara yang bersifat inklusif dan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk melibatkan mereka secara aktif: 1. Membangun Komunikasi yang Terbuka dan Rutin 2. Menyelenggarakan Program Keterlibatan Orang Tua	Kepala sekolah dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam pendidikan melalui komunikasi yang terbuka dan rutin serta penyelenggaraan program keterlibatan orang tua yang berkelanjutan.
C.G	:	Apa peran Kepala Sekolah dalam pengembangan kurikulum di SD Negeri 078440 Lolomboli?	-
T.G	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan kurikulum. Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas mutu pendidikan di sekolah, Kepala Sekolah perlu memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan siswa, perkembangan pendidikan terkini, dan standar pendidikan yang ditetapkan. Berikut adalah beberapa peran Kepala Sekolah dalam pengembangan kurikulum: 1. Menganalisis Kebutuhan Siswa dan Sekolah 2. Mengintegrasikan Kurikulum dengan Visi dan Misi Sekolah 3. Memimpin Pengembangan Kurikulum yang Berbasis Kompetensi 4. Mendorong Inovasi dalam Pembelajaran	Kepala sekolah berperan penting dalam pengembangan kurikulum dengan menganalisis kebutuhan siswa, mengintegrasikan kurikulum dengan visi sekolah, memimpin pengembangan berbasis kompetensi, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran.
C.G	:	Apa saja strategi yang dapat digunakan oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli untuk meningkatkan prestasi akademik siswa?	-
T.G	:	Untuk meningkatkan prestasi akademik siswa di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kepala Sekolah dapat menerapkan berbagai strategi yang fokus pada peningkatan kualitas pengajaran, keterlibatan siswa, dan dukungan dari orang tua serta komunitas. Berikut beberapa strategi yang bisa digunakan: 1. Meningkatkan Kualitas Pengajaran Guru 2. Menerapkan Pembelajaran yang Beragam dan Menarik 3. Menumbuhkan Motivasi dan Keterlibatan Siswa	Kepala sekolah dapat meningkatkan prestasi akademik siswa dengan meningkatkan kualitas pengajaran, menerapkan metode pembelajaran yang variatif dan menarik, serta menumbuhkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar.

No. Wawancara	:	04
Narasumber / Status	:	Yuni'aro Gea, S.Pd.SD (Wali Kelas V SDN. 078440 LOLOMBOLI)
Penanya	:	C.G
Perihal	:	Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, 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, 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
Tipe Wawancara	:	Terstruktur
Hari/Tanggal	:	Selasa 05 November 2024
Waktu	:	10:00 wib
Lokasi	:	SDN. 078440 LOLOMBOLI
Suasana	:	C.G berangkat dari rumah (Desa Hilina`a) sekitar 07:00 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, C.G sampai di SDN. 078440 LOLOMBOLI langsung ke ruangan guru SDN. 078440 LOLOMBOLI jam 10:00 wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi Y.G, kemudian melapor ke guru untuk menunjukkan ruangan T.G setelah tiba ruangan Y.G sedikit basa-basih dilakukan kembali C.G mengeluarkan Paduan wawancara yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Inisial		Transkrip	Ide Pokok
CG	:	Ya'ahowu ibu, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
YG	:	Iya, boleh dek	-
CG	:	Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-

YG	:	Boleh dek	-
CG	:	Gini pak , saya sudah banyak dengar tentang Pelatihan Kepala Sekolah khususnya di Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI,. Nah Apa peran Kepala Sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang positif di SD Negeri 078440 Lolomboli?	-
YG	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif. Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk membentuk dan menjaga lingkungan sekolah yang mendukung pembelajaran, mengembangkan karakter siswa, serta mempererat hubungan antara semua anggota sekolah. Berikut adalah beberapa peran yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk menciptakan budaya sekolah yang positif: 1. Menetapkan Visi dan Nilai-Nilai Sekolah 2. Menciptakan Lingkungan yang Ramah dan Inklusif 3. Membangun Hubungan yang Baik antara Guru, Siswa, dan Orang Tua 4. Mendorong Pembelajaran yang Menyenangkan dan Bermakna	Kepala sekolah memiliki peran utama dalam membentuk budaya sekolah yang positif dengan menetapkan visi dan nilai sekolah, menciptakan lingkungan yang inklusif, membangun hubungan yang baik antar anggota sekolah, dan mendorong pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna.
CG	:	Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan sekolah?	-
YG	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan sekolah. Mengelola konflik dengan baik tidak hanya akan membantu menciptakan suasana yang harmonis, tetapi juga dapat mendukung pengembangan karakter dan keterampilan sosial siswa. Berikut beberapa langkah yang dapat diambil oleh Kepala Sekolah dalam mengatasi konflik di sekolah: 1. Mengidentifikasi Sumber Konflik 2. Menggunakan Mediasi 3. Menegakkan Kebijakan Disiplin yang Jelas	Kepala sekolah memainkan peran krusial dalam mengelola konflik di sekolah dengan cara mengidentifikasi sumber konflik, menggunakan mediasi untuk mencapai solusi damai, dan menegakkan kebijakan disiplin yang jelas guna menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung pengembangan karakter serta keterampilan sosial siswa.
CG	:	Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan?	-
YG	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran kunci dalam melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan di sekolah. Kolaborasi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, mendukung perkembangan siswa, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut beberapa cara yang dapat dilakukan Kepala Sekolah untuk melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan:	Kepala sekolah berperan penting dalam mengoptimalkan kolaborasi antara sekolah, orang tua, dan komunitas untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang

		1. Membangun Komunikasi yang Terbuka dan Rutin dengan Orang Tua 2. Mendorong Orang Tua untuk Terlibat dalam Pembelajaran di Rumah	konusif, dengan cara membangun komunikasi yang terbuka dan rutin serta mendorong orang tua untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran di rumah.
CG	:	Apa peran Kepala Sekolah dalam pengembangan kurikulum di SD Negeri 078440 Lolomboli?	-
YG	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran yang sangat penting dalam pengembangan kurikulum untuk memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan di sekolah sesuai dengan kebutuhan siswa, relevan dengan perkembangan zaman, serta memenuhi standar pendidikan nasional. Beberapa peran utama Kepala Sekolah dalam pengembangan kurikulum di sekolah meliputi: 1. Mengevaluasi Kebutuhan Siswa dan Sekolah 2. Menerapkan Kebijakan Kurikulum Nasional 3. Peningkatan Kualitas Pembelajaran	Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman, dengan cara mengevaluasi kebutuhan siswa dan sekolah, menerapkan kebijakan kurikulum nasional, serta meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada.
CG	:	Apa saja strategi yang dapat digunakan oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli untuk meningkatkan prestasi akademik siswa?	-
YG	:	Untuk meningkatkan prestasi akademik siswa di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kepala Sekolah dapat menerapkan berbagai strategi yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran, keterlibatan orang tua, serta penciptaan lingkungan belajar yang mendukung. Berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan: 1. Peningkatan Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran 2. Menerapkan Program Remedial 3. Pemanfaatan Penilaian yang Menyeluruh	Kepala sekolah dapat meningkatkan prestasi akademik siswa dengan menerapkan strategi yang melibatkan peningkatan kualitas pengajaran, penerapan program remedial bagi siswa yang membutuhkan bantuan tambahan, serta pemanfaatan penilaian yang menyeluruh untuk memahami dan mendukung perkembangan akademik siswa secara lebih baik.

No. Wawancara	:	05
Narasumber / Status	:	Adania Harefa, A.Ma.Pd (Wali Kelas VI SDN. 078440 LOLOMBOLI)
Penanya	:	C.G
Perihal	:	Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, Bagaimana 13actor-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, 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
Tipe Wawancara	:	Terstruktur
Hari/Tanggal	:	Selasa 05 November
Waktu	:	11:00
Lokasi	:	SDN. 078440 LOLOMBOLI
Suasana	:	C.G berangkat dari rumah (Desa Hilina`a) sekitar 07:00 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, C.G sampai di SDN. 078440 LOLOMBOLI langsung ke ruangan guru SDN. 078440 LOLOMBOLI jam 11:00 wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi A.H, kemudian melapor ke guru untuk menunjukkan ruangan A.H setelah tiba ruangan A.H sedikit basa-basih dilakukan kembali A.H mengeluarkan Paduan wawancara yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Inisial		Transkrip	Ide Pokok
CG	:	Ya'ahowu ibu, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
AH	:	Iya, boleh dek	-
CG	:	Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-

AH	:	Boleh dek	-
CG	:	Gini ibu , saya sudah banyak dengar tentang Pelatihan Kepala Sekolah khususnya di Sekolah SDN. 078440 LOLOMBOLI,. Nah Apa peran Kepala Sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang positif di SD Negeri 078440 Lolomboli?	-
AH	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif. Sebagai pemimpin utama di sekolah, Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk membentuk dan menjaga suasana yang mendukung perkembangan akademik, sosial, dan emosional siswa. Berikut adalah beberapa peran utama Kepala Sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang positif: 1. Menjadi Teladan dalam Perilaku dan Sikap 2. Mendorong Lingkungan yang Inklusif dan Mendukung 3. Mendorong Partisipasi Aktif dalam Kegiatan Sekolah	Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam menciptakan budaya sekolah yang positif melalui tiga langkah utama: menjadi teladan dalam sikap dan perilaku, menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung bagi semua pihak di sekolah, serta mendorong partisipasi aktif dari siswa, guru, dan orang tua dalam berbagai kegiatan sekolah untuk memperkuat komitmen terhadap keberhasilan pendidikan.
CG	:	Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan sekolah?	-
AH	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran penting dalam mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan sekolah. Konflik bisa terjadi antara siswa, antara guru dan siswa, antara orang tua dan sekolah, atau bahkan antar sesama guru. Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah harus memiliki keterampilan dalam manajemen konflik untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung proses pendidikan. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam mengatasi konflik di sekolah: 1. Mendengarkan Semua Pihak yang Terlibat 2. Menegakkan Aturan dan Kebijakan Sekolah dengan Tegas 3. Membangun Budaya Sekolah yang Positif	Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran yang sangat penting dalam mengatasi konflik di sekolah dengan cara mendengarkan semua pihak yang terlibat, menegakkan aturan dan kebijakan sekolah secara tegas, serta membangun budaya sekolah yang positif. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis yang mendukung proses pendidikan dan perkembangan siswa, guru, dan orang tua.

CG	:	Bagaimana Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan?	-
AH	:	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan dengan berbagai cara yang dapat memperkuat hubungan antara sekolah, keluarga, dan masyarakat. Keterlibatan orang tua dan komunitas dalam pendidikan siswa sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah: 1. Membuka Peluang bagi Orang Tua untuk Berperan dalam Pengambilan Keputusan	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan keterlibatan orang tua dan komunitas dalam pendidikan dengan membuka peluang bagi orang tua untuk berperan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan. Keterlibatan orang tua dalam proses ini tidak hanya memperkuat hubungan antara sekolah, keluarga, dan masyarakat, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung dan berkelanjutan untuk siswa.
CG	:	Apa peran Kepala Sekolah dalam pengembangan kurikulum di SD Negeri 078440 Lolomboli?	-
AH	:	Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan kurikulum di SD Negeri 078440 Lolomboli. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan siswa dan standar pendidikan nasional, serta dapat memfasilitasi pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Berikut adalah beberapa peran yang dapat dimainkan oleh Kepala Sekolah dalam pengembangan kurikulum: 1. Menjamin Kesesuaian Kurikulum dengan Standar Nasional dan Kebutuhan Lokal 2. Mengkoordinasikan Pengembangan Kurikulum dengan Tim Pengajar 3. Menilai dan Menyesuaikan Kurikulum Berdasarkan Hasil Evaluasi 4. Menyelaraskan Kurikulum dengan Tujuan Pendidikan Sekolah	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran kunci dalam pengembangan kurikulum dengan memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan tidak hanya sesuai dengan standar pendidikan nasional, tetapi juga responsif terhadap kebutuhan lokal siswa dan konteks masyarakat. Kepala Sekolah bertanggung jawab dalam koordinasi antara tim pengajar, evaluasi kurikulum yang berkelanjutan, serta penyesuaian

			kurikulum untuk memastikan pembelajaran yang efektif dan berkualitas, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan sekolah.
CG	:	Apa saja strategi yang dapat digunakan oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli untuk meningkatkan prestasi akademik siswa?	-
AH	:	Untuk meningkatkan prestasi akademik siswa di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kepala Sekolah dapat menerapkan berbagai strategi yang fokus pada penguatan kualitas pengajaran, dukungan siswa, serta peningkatan keterlibatan orang tua dan komunitas. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan: 1. Meningkatkan Kualitas Pengajaran 2. Penyusunan Rencana Pembelajaran yang Efektif 3. Penerapan Sistem Evaluasi yang Berkesinambungan 4. Membangun Lingkungan Sekolah yang Kondusif	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi akademik siswa melalui berbagai strategi yang berfokus pada penguatan kualitas pengajaran, penyusunan rencana pembelajaran yang efektif, serta penerapan evaluasi yang berkesinambungan. Selain itu, Kepala Sekolah juga berperan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, yang mendukung motivasi dan keterlibatan siswa, serta menjalin hubungan yang baik dengan orang tua dan komunitas untuk mendukung keberhasilan pendidikan secara menyeluruh.

IDE POKOK DARI INFORMAN 1 / KATA KUNCI	IDE POKOK DARI INFORMAN 2 / KATA KUNCI	IDE POKOK DARI INFORMAN 3 / KATA KUNCI	IDE POKOK DARI INFORMAN 4 / KATA KUNCI	IDE POKOK DARI INFORMAN 5 / KATA KUNCI	IDE POKOK PENELITIAN
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli harus memahami visi dan misi sekolah sepenuhnya agar dapat mengimplementasikannya secara efektif dan menginternalisasikannya kepada seluruh pemangku kepentingan.	Menurut Permendikbud Nomor 40 Tahun 2021, kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu sebagai pemimpin pembelajaran, manajer sekolah, pemimpin transformasional, dan penggerak pengembangan kurikulum.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif melalui teladan, membangun komunikasi terbuka, dan memberikan penghargaan serta pengakuan atas prestasi.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dengan menetapkan visi dan nilai-nilai sekolah, menciptakan lingkungan yang ramah dan inklusif, membangun hubungan yang baik antara guru, siswa, dan orang tua, serta mendorong pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dengan menjadi teladan, mendorong lingkungan inklusif, dan mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.	Kepala sekolah harus memahami dan mengimplementasikan visi dan misi sekolah dengan strategi yang melibatkan pemangku kepentingan.
-	-	-		-	
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat menjalankan tugasnya dengan pendekatan holistik berdasarkan regulasi, seperti Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021, melalui langkah-langkah strategis seperti perencanaan strategis, pengelolaan pembelajaran, dan kepemimpinan berbasis	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli perlu mengelola sumber daya sekolah secara efektif melalui langkah strategis dalam perencanaan SDM, pengelolaan sarana dan prasarana, keuangan, keterlibatan komunitas	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengatasi konflik di lingkungan sekolah dengan pendekatan bijaksana, tegas, dan empati, melalui langkah-langkah seperti mengidentifikasi	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam mengatasi konflik di sekolah dengan mengidentifikasi sumber konflik, menggunakan mediasi, dan	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran penting dalam mengatasi konflik di sekolah dengan mendengarkan semua pihak yang terlibat,	Kepala sekolah perlu mengelola sumber daya dengan pendekatan holistik untuk mengoptimalkan efektivitas tugas kepemimpinan.

keteladanan.	dan orang tua, serta manajemen waktu dan kegiatan.	penyebab konflik, membangun komunikasi terbuka, dan menegakkan aturan dengan adil.	menegakkan kebijakan disiplin yang jelas.	menegakkan aturan sekolah dengan tegas, dan membangun budaya sekolah yang positif.	
-				-	
Langkah-langkah yang dapat diambil oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli untuk meningkatkan profesionalisme guru meliputi peningkatan kompetensi pedagogik, pengembangan profesional berkelanjutan, apresiasi terhadap prestasi guru, dan pembentukan sistem penilaian kinerja yang adil.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui inovasi yang melibatkan penerapan teknologi, metode pembelajaran aktif, peningkatan kualitas guru, pendekatan yang berpusat pada siswa, dan kreativitas dalam penilaian.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan melalui komunikasi terbuka dan rutin, serta menyelenggarakan program keterlibatan orang tua.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran kunci dalam melibatkan orang tua dan komunitas dalam pendidikan dengan membangun komunikasi terbuka dan rutin serta mendorong orang tua untuk terlibat dalam pembelajaran di rumah.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam pendidikan untuk memperkuat hubungan antara sekolah, keluarga, dan masyarakat, dengan membuka peluang bagi orang tua untuk berperan dalam pengambilan keputusan.	Kepala sekolah berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran melalui inovasi dan keterlibatan orang tua serta komunitas.
		-		-	
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat memastikan kesejahteraan mental dan emosional siswa dan staf melalui langkah-langkah seperti membangun lingkungan sekolah yang aman dan inklusif, mendukung pengembangan emosional siswa, dan memberikan contoh kepemimpinan yang peduli.	Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, waktu, perbedaan karakteristik kepala sekolah, dan pemahaman tentang kepemimpinan pendidikan.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum, termasuk menganalisis kebutuhan siswa, mengintegrasikan kurikulum dengan visi	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum dengan mengevaluasi kebutuhan siswa dan sekolah, menerapkan kebijakan kurikulum	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum dengan memastikan kesesuaian kurikulum dengan	Kepala sekolah harus memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional siswa dan staf, serta mendukung pengembangan kurikulum yang berorientasi pada kebutuhan siswa.

		dan misi sekolah, memimpin pengembangan berbasis kompetensi, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran.	nasional, serta meningkatkan kualitas pembelajaran.	standar nasional dan kebutuhan lokal, mengkoordinasikan pengembangan dengan tim pengajar, menilai dan menyesuaikan kurikulum berdasarkan evaluasi, serta menyelaraskan kurikulum dengan tujuan pendidikan sekolah.	
-	-		-	-	
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengevaluasi kinerja guru secara objektif dan terstruktur melalui langkah-langkah seperti menetapkan indikator kinerja, melakukan observasi langsung, menggunakan penilaian diri dan rekan sejawat, serta melaksanakan rapat evaluasi kinerja.	Komunikasi efektif berperan penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, termasuk di SD Negeri 078440 Lolomboli, karena dapat membangun hubungan baik, memberikan arahan jelas, mengatasi konflik, memotivasi staf, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan prestasi akademik siswa melalui strategi yang fokus pada peningkatan kualitas pengajaran, penerapan pembelajaran yang beragam, dan menumbuhkan motivasi serta keterlibatan siswa.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan prestasi akademik siswa melalui strategi yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran, keterlibatan orang tua, dan penciptaan lingkungan belajar yang mendukung.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan prestasi akademik siswa melalui strategi yang fokus pada peningkatan kualitas pengajaran, penyusunan rencana pembelajaran yang efektif, penerapan evaluasi berkesinambungan, dan pembangunan lingkungan sekolah	Evaluasi kinerja guru penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan prestasi akademik siswa yang optimal.

				yang kondusif.	

ANALISIS DATA TENTANG PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

IDE POKOK DARI AG, PENELITIAN	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
Kepala sekolah harus memahami dan mengimplementasikan visi dan misi sekolah dengan strategi yang melibatkan pemangku kepentingan.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki tanggung jawab utama untuk memahami dan menguasai visi dan misi sekolah secara menyeluruh.	1. Peran Kepala Sekolah: Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli 2. Tanggung Jawab Utama: Memahami visi dan misi sekolah sepenuhnya 3. Tujuan Utama: Mengimplementasikan visi dan misi secara efektif 4. Pemangku Kepentingan: Seluruh pemangku kepentingan (guru, staf, siswa, orang tua) 5. Proses Internalization: Menginternalisasikan visi dan misi kepada pemangku kepentingan	Implementasi yang Efektif: Tema ini berfokus pada tindakan nyata untuk menerapkan visi dan misi sekolah dengan cara yang efisien dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
Kepala sekolah harus memahami dan mengimplementasikan visi dan misi sekolah dengan strategi yang melibatkan pemangku	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi,	Kategori: Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan	Penerapan Kepemimpinan Holistik oleh Kepala Sekolah

kepentingan.	mengacu pada regulasi yang ada, seperti Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021.		
Kepala sekolah harus memahami dan mengimplementasikan visi dan misi sekolah dengan strategi yang melibatkan pemangku kepentingan.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui serangkaian langkah strategis yang melibatkan pengembangan kompetensi guru secara menyeluruh.	Kategori Utama: Manajemen Sumber	Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru", dengan fokus pada langkah-langkah spesifik yang dapat diambil oleh Kepala Sekolah.
Kepala sekolah harus memahami dan mengimplementasikan visi dan misi sekolah dengan strategi yang melibatkan pemangku kepentingan.	Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan mental dan emosional baik bagi siswa maupun staf melalui serangkaian langkah yang terintegrasi.	Kategori Utama: Kesejahteraan Mental dan Emosional	Kepemimpinan yang Peduli
			Evaluasi Kinerja Guru : Peningkatan Kualitas Pengajaran: Melalui evaluasi yang objektif dan terstruktur, Kepala Sekolah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru meningkatkan kinerja dan kualitas pengajaran mereka.

ANALISIS DATA TERKAIT PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

IDE POKOK DARI AZ PENELITIAN	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
Menurut Permendikbud Nomor 40 Tahun 2021, kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu sebagai pemimpin pembelajaran, manajer sekolah, pemimpin transformasional, dan penggerak pengembangan kurikulum.	Dalam konteks Permendikbud Nomor 40 Tahun 2021, kepala sekolah diposisikan sebagai aktor kunci yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.	Bidang Kepemimpinan Pendidikan	Kepemimpinan Pembelajaran
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli perlu mengelola sumber daya sekolah secara efektif melalui langkah strategis dalam perencanaan SDM, pengelolaan sarana dan prasarana, keuangan, keterlibatan komunitas dan orang tua, serta manajemen waktu dan kegiatan.	Pernyataan ini menggambarkan peran penting Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dalam mengelola sumber daya sekolah secara efektif untuk mendukung tercapainya tujuan Pendidikan yang berkualitas.	Perencanaan SDM: Kepala sekolah bertanggung jawab merencanakan pengembangan tenaga pendidik dan staf secara strategis, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja.	Implementasi Langkah Strategis: Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dituntut untuk menerapkan langkah-langkah strategis dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut secara sinergis untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan efisien.
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui inovasi yang melibatkan penerapan teknologi, metode pembelajaran aktif, peningkatan kualitas guru, pendekatan yang berpusat pada siswa, dan kreativitas dalam penilaian.	Memanfaatkan teknologi pendidikan seperti perangkat lunak pembelajaran, penggunaan komputer, proyektor, atau tablet untuk mendukung proses pembelajaran.	Sebagai pemimpin inovasi pendidikan.	Kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, waktu, perbedaan karakteristik kepala sekolah, dan pemahaman tentang kepemimpinan pendidikan.	Mengembangkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah.	Tantangan Terkait Sumber Daya Keterbatasan Dana: Anggaran yang tidak mencukupi untuk mendukung pelaksanaan pelatihan.	Tema Keterbatasan Sumber Daya Keterbatasan finansial dalam mendukung pelaksanaan pelatihan.
Komunikasi efektif berperan penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, termasuk di SD Negeri 078440 Lolomboli, karena dapat membangun hubungan baik, memberikan arahan jelas, mengatasi konflik, memotivasi staf, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif.	Peran Komunikasi dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Penyalur Visi dan Misi: Memastikan visi dan misi sekolah dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh pihak.	Peran Komunikasi Efektif Kepemimpinan yang Efektif: Komunikasi sebagai alat utama dalam menjalankan fungsi kepemimpinan.	Tema Kepemimpinan Kepala Sekolah Peran Komunikasi dalam Kepemimpinan: Komunikasi efektif sebagai elemen vital dalam menjalankan tugas kepemimpinan kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

ANALISIS DATA PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

IDE POKOK DARI TG KATA KUNCI	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif melalui teladan, membangun komunikasi terbuka, dan memberikan penghargaan serta pengakuan atas prestasi.	Peran Kepala Sekolah dalam Budaya Sekolah Kepemimpinan yang Membangun Budaya Positif: Kepala sekolah bertanggung jawab atas pengembangan dan pemeliharaan budaya sekolah yang sehat, di mana nilai-nilai positif seperti saling menghormati, kerja sama, dan semangat belajar dijunjung tinggi.	Teladan: Kepala Sekolah berfungsi sebagai contoh yang baik.	○ Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Positif: Kepala sekolah berperan penting dalam mengarahkan dan membentuk budaya sekolah yang mendukung perkembangan siswa dan guru.

-			
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat mengatasi konflik di lingkungan sekolah dengan pendekatan bijaksana, tegas, dan empati, melalui langkah-langkah seperti mengidentifikasi penyebab konflik, membangun komunikasi terbuka, dan menegakkan aturan dengan adil.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli berperan sebagai pemimpin yang mampu mengelola dan menyelesaikan konflik di lingkungan sekolah secara efektif dengan pendekatan yang bijaksana, tegas, dan penuh empati. Pendekatan bijaksana mencakup kemampuan kepala sekolah dalam memahami situasi dengan baik, serta membuat keputusan yang tepat berdasarkan pertimbangan yang matang. Pendekatan tegas menunjukkan sikap kepala sekolah dalam menegakkan aturan dan kebijakan dengan konsisten, sementara empati menggambarkan perhatian terhadap perasaan dan kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam konflik.	• Pendekatan yang digunakan: bijaksana, tegas, dan empati. • Langkah-langkah yang diambil: Mengidentifikasi penyebab konflik, Membangun komunikasi terbuka, Menegakkan aturan dengan adil.	• Pendekatan Bijaksana, Tegas, dan Empati: Kepala sekolah mengatasi konflik dengan pendekatan yang memadukan kebijaksanaan, ketegasan, dan empati, sehingga konflik dapat diselesaikan dengan cara yang adil dan efektif.
-			

Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan melalui komunikasi terbuka dan rutin, serta menyelenggarakan program keterlibatan orang tua.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki kemampuan untuk melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan anak dengan cara yang terstruktur dan efektif. Ini dilakukan melalui komunikasi terbuka dan rutin serta dengan menyelenggarakan program keterlibatan orang tua yang dapat mendukung perkembangan akademik dan sosial siswa.	Tindakan yang diambil: Melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan.	Melibatkan Orang Tua dalam Proses Pendidikan: Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengajak orang tua dan komunitas untuk terlibat aktif dalam mendukung proses pendidikan siswa.
-			
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum, termasuk menganalisis kebutuhan siswa, mengintegrasikan kurikulum dengan visi dan misi sekolah, memimpin pengembangan berbasis kompetensi, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran strategis dalam pengembangan kurikulum yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pemimpin yang aktif dalam merancang dan memperbaharui kurikulum untuk memenuhi kebutuhan siswa, serta menciptakan suasana pembelajaran yang dinamis dan relevan dengan visi dan misi sekolah.	Peran yang dimiliki Kepala Sekolah: Pengembangan kurikulum. Aspek yang dijelaskan: Menganalisis kebutuhan siswa, Mengintegrasikan kurikulum dengan visi dan misi sekolah, Memimpin pengembangan berbasis kompetensi, Mendorong inovasi dalam pembelajaran.	Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kurikulum: Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam merancang dan mengembangkan kurikulum yang relevan dan efektif untuk siswa.

Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan prestasi akademik siswa melalui strategi yang fokus pada peningkatan kualitas pengajaran, penerapan pembelajaran yang beragam, dan menumbuhkan motivasi serta keterlibatan siswa.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli berperan penting dalam meningkatkan prestasi akademik siswa dengan menerapkan berbagai strategi yang terfokus pada kualitas pengajaran, penerapan pembelajaran yang beragam, serta menumbuhkan motivasi dan keterlibatan siswa. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab untuk memimpin kegiatan pendidikan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan akademik siswa secara menyeluruh.	• Tindakan yang diambil Kepala Sekolah: Meningkatkan prestasi akademik siswa. • Aspek yang dijelaskan: Peningkatan kualitas pengajaran, Penerapan pembelajaran yang beragam, Menumbuhkan motivasi dan keterlibatan siswa.	• Strategi untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa: Kepala sekolah mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan prestasi akademik siswa dengan fokus pada kualitas pembelajaran yang diberikan.
--	--	--	--

ANALISIS DATA PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

IDE POKOK DARI YG KATA KUNCI	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dengan menetapkan visi dan nilai-nilai sekolah, menciptakan lingkungan yang ramah dan inklusif, membangun hubungan yang baik antara guru, siswa, dan orang tua, serta mendorong pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran kunci dalam menciptakan budaya sekolah yang positif, yang menjadi dasar untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara holistik. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola administrasi sekolah, tetapi juga untuk membangun atmosfer yang mendukung pembelajaran yang efektif, berfokus pada nilai-nilai yang mendasari interaksi antara semua pihak di sekolah.	• Peran Kepala Sekolah: Menyebutkan tanggung jawab utama kepala sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang positif.	• Menetapkan Visi dan Nilai-Nilai Sekolah: Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan arah dan tujuan sekolah dengan menetapkan visi dan nilai-nilai yang menjadi landasan dalam segala kegiatan dan kebijakan sekolah.

Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam mengatasi konflik di sekolah dengan mengidentifikasi sumber konflik, menggunakan mediasi, dan menegakkan kebijakan disiplin yang jelas.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran krusial dalam mengatasi konflik di sekolah dengan cara yang terstruktur dan efektif. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola masalah, tetapi juga sebagai pemimpin yang bijaksana dalam menangani situasi yang berpotensi merusak keharmonisan di sekolah. Proses pengelolaan konflik melibatkan langkah-langkah yang bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab, menyelesaikan perselisihan, dan memastikan lingkungan sekolah tetap kondusif.	• Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik: Menyebutkan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengatasi konflik yang muncul di sekolah.	• Peran Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik: Kepala sekolah memainkan peran penting dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan sekolah dengan cara yang konstruktif.
-			
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran kunci dalam melibatkan orang tua dan komunitas dalam pendidikan dengan membangun komunikasi terbuka dan rutin serta mendorong orang tua untuk terlibat dalam pembelajaran di rumah.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memegang peran kunci dalam melibatkan orang tua dan komunitas dalam pendidikan siswa, yang sangat penting untuk menciptakan kemitraan yang produktif antara sekolah dan rumah. Kepala sekolah berfokus pada pembangunan komunikasi yang terbuka dan rutin, serta mendorong orang tua untuk terlibat aktif dalam pembelajaran di rumah, untuk mendukung perkembangan akademik dan sosial siswa secara menyeluruh.	• Kepemimpinan Kepala Sekolah: Menyebutkan peran kepala sekolah dalam mengarahkan dan memfasilitasi keterlibatan orang tua dan komunitas dalam pendidikan. • Kepemimpinan Kepala Sekolah: Menyebutkan peran kepala sekolah dalam mengarahkan dan memfasilitasi keterlibatan orang tua dan komunitas dalam pendidikan. • Keterlibatan Orang Tua dalam Pendidikan: Fokus pada	• Peran Kepala Sekolah dalam Melibatkan Orang Tua dan Komunitas: Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melibatkan orang tua dan komunitas dalam mendukung proses pendidikan dan pembelajaran siswa.

		pentingnya peran orang tua dalam proses pendidikan anak, khususnya dalam pembelajaran di rumah. • Komunikasi Sekolah-Orang Tua: Menekankan pada komunikasi terbuka dan rutin antara sekolah dan orang tua untuk mendukung perkembangan siswa. meningkatkan kualitas pendidikan.	
-			
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum dengan mengevaluasi kebutuhan siswa dan sekolah, menerapkan kebijakan kurikulum nasional, serta meningkatkan kualitas pembelajaran.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum, yang mencakup berbagai upaya untuk memastikan kurikulum yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan siswa, relevansi dengan tujuan pendidikan nasional, dan peningkatan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin dalam merancang dan mengimplementasikan kurikulum yang efektif dan responsif terhadap perkembangan dan tantangan yang ada di sekolah.	• Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kurikulum: Menyebutkan tanggung jawab kepala sekolah dalam proses pengembangan dan penerapan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan siswa. • Evaluasi Kebutuhan Siswa dan Sekolah: Fokus pada pentingnya mengevaluasi kebutuhan untuk memastikan kurikulum yang diterapkan relevan dan efektif. • Kebijakan Kurikulum Nasional: Menekankan pada penerapan kebijakan kurikulum yang sesuai dengan pedoman nasional. • Peningkatan Kualitas Pembelajaran: Menunjukkan	○ Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kurikulum: Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan sekolah.

		upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pengembangan kurikulum yang efektif.	
-			
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan prestasi akademik siswa melalui strategi yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran, keterlibatan orang tua, dan penciptaan lingkungan belajar yang mendukung.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran strategis dalam meningkatkan prestasi akademik siswa dengan mengimplementasikan langkah-langkah yang holistik, yang mencakup peningkatan kualitas pengajaran, keterlibatan orang tua, dan penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah bertujuan untuk memfasilitasi perkembangan akademik siswa melalui upaya yang melibatkan seluruh komponen sekolah, keluarga, dan masyarakat.	• Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Prestasi Akademik: Menyebutkan tanggung jawab kepala sekolah dalam memimpin upaya peningkatan prestasi akademik siswa. • Strategi Peningkatan Kualitas Pengajaran: Fokus pada penggunaan strategi untuk meningkatkan kualitas pengajaran sebagai cara untuk meningkatkan prestasi akademik siswa. • Keterlibatan Orang Tua dalam Pendidikan: Menekankan pentingnya peran orang tua dalam mendukung prestasi akademik siswa melalui keterlibatan mereka. • Penciptaan Lingkungan Belajar yang Mendukung: Menggambarkan upaya kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran yang dapat mendorong prestasi siswa.	• Peningkatan Prestasi Akademik Siswa: Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam meningkatkan hasil belajar dan prestasi akademik siswa, yang menjadi fokus utama dari strategi yang diterapkan.

ANALISIS DATA PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

IDE POKOK DARI AH KATA KUNCI	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dengan menjadi teladan, mendorong lingkungan inklusif, dan mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif melalui tindakan dan kebijakan yang mengarah pada terciptanya lingkungan yang mendukung perkembangan karakter, keterlibatan sosial, dan semangat belajar siswa. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai model yang menginspirasi seluruh civitas sekolah untuk berperilaku dan berinteraksi secara positif.	• Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Sekolah: Menyebutkan tanggung jawab kepala sekolah dalam membentuk budaya positif di sekolah.	• Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Sekolah yang Positif: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengarahkan dan memelihara budaya yang mendukung perkembangan siswa dan menciptakan lingkungan yang positif.
-			
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran penting dalam mengatasi konflik di sekolah dengan mendengarkan semua pihak yang terlibat, menegakkan aturan sekolah dengan tegas, dan membangun budaya sekolah yang positif.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memainkan peran penting dalam mengatasi konflik di sekolah dengan pendekatan yang adil dan tegas, serta berfokus pada penyelesaian masalah yang bersifat konstruktif. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola masalah, tetapi juga sebagai mediator yang mampu mendengarkan semua pihak yang terlibat dan mencari solusi yang terbaik	• Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik: Menyebutkan peran kepala sekolah dalam mengatasi konflik di sekolah dengan cara yang konstruktif. • Pendekatan Mendengarkan Semua Pihak: Fokus pada pendekatan kepala sekolah yang mendengarkan semua pihak yang terlibat dalam konflik untuk menemukan solusi yang adil.	• Peran Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik: Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan sekolah dengan cara yang konstruktif dan efektif.

	untuk menciptakan kembali suasana yang kondusif.	• Penegakan Aturan Sekolah: Menekankan pentingnya kepala sekolah dalam menegakkan aturan sekolah dengan tegas untuk menjaga ketertiban dan disiplin. • Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif: Menciptakan budaya sekolah yang positif sebagai langkah preventif dalam mengurangi konflik di masa depan.	
-			
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam pendidikan untuk memperkuat hubungan antara sekolah, keluarga, dan masyarakat, dengan membuka peluang bagi orang tua untuk berperan dalam pengambilan keputusan.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran strategis dalam melibatkan orang tua dan komunitas dalam pendidikan, yang bertujuan untuk memperkuat hubungan antara sekolah, keluarga, dan masyarakat. Kepala sekolah mengakui bahwa kolaborasi yang erat antara sekolah dan orang tua sangat penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah berupaya untuk membuka peluang bagi orang tua untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan kebijakan dan program sekolah.	1. Peran Kepala Sekolah dalam Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas: Menyebutkan tanggung jawab kepala sekolah dalam melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan.	○ Peran Kepala Sekolah dalam Melibatkan Orang Tua dan : Kepala sekolah berperan aktif dalam melibatkan orang tua untuk mendukung proses pendidikan di sekolah.
-			

Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum dengan memastikan kesesuaian kurikulum dengan standar nasional dan kebutuhan lokal, mengkoordinasikan pengembangan dengan tim pengajar, menilai dan menyesuaikan kurikulum berdasarkan evaluasi, serta menyelaraskan kurikulum dengan tujuan pendidikan sekolah.	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum yang efektif dan relevan untuk siswa, dengan memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan tidak hanya sesuai dengan standar nasional, tetapi juga memenuhi kebutuhan lokal yang spesifik. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin dalam proses perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kurikulum, dengan tujuan untuk menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas dan sesuai dengan visi serta tujuan pendidikan sekolah.	1. Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kurikulum: Menyebutkan tanggung jawab kepala sekolah dalam memimpin dan memastikan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan.	Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kurikulum: Kepala sekolah berperan penting dalam memastikan kurikulum yang diterapkan di sekolah sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku dan relevan dengan kebutuhan lokal.
-			
Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat meningkatkan prestasi akademik siswa melalui	Kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli memiliki peran strategis dalam meningkatkan prestasi akademik	1. Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Prestasi Akademik: Menyebutkan peran kepala sekolah	Strategi untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa: Kepala sekolah berperan

strategi yang fokus pada peningkatan kualitas pengajaran, penyusunan rencana pembelajaran yang efektif, penerapan evaluasi berkesinambungan, dan pembangunan lingkungan sekolah yang kondusif.	siswa melalui berbagai langkah yang terencana dan berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga memastikan kualitas pengajaran, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi dilakukan secara menyeluruh dan efektif. Selain itu, kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, di mana siswa merasa aman, nyaman, dan termotivasi untuk belajar dengan optimal.	dalam memimpin upaya untuk meningkatkan prestasi akademik siswa.	penting dalam merancang dan melaksanakan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi akademik siswa.
--	--	--	--

















**AYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : [https // mnj. unias. ac. id](https://mnj.unias.ac.id) email: [mnj@unias. ac. id](mailto:mnj@unias.ac.id)

Gunungsitoli, 22 November 2023

Hal Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth. Bapak/ibu Dosen

Pembimbing Akademik

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **CHRISTIAN YASARO GEA**

NIM : **2320043**

Jumlah SKS : **132 SKS**

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF PERMENDIKBUD NOMOR 6 TAHUN 2018 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI	22/11/2023	

2. Demikian Permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat Saya
Pemohon,

CHRISTIAN YASARO GEA
NIM. 2320043



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

OUTLINE TOPIK PENELITIAN SKRIPSI

Nama : **CHRISTIAN YASARO GEA**
NIM : **2320043**
Program : **Sarjana**
Program Studi : **Manajemen S1**
Fakultas : **Ekonomi**
Tema : **Pelatihan dan Pendidikan**

Judul	URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF PERMENDIKBUD NOMOR 6 TAHUN 2018 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI
Fenomena	Kepala sekolah merupakan pimpinan sebuah lembaga pendidikan formal yang hendaknya memiliki lima kompetensi berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise dan sosial. Kelima kompetensi kepala sekolah tersebut diharapkan dapat membuat perubahan yang positif di sekolah yang mereka pimpin. Karena kepala sekolah memiliki posisi strategis yang sangat penting dalam paradigma peningkatan kualitas pendidikan terutama berkaitan dengan upaya mengembangkan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki lima kompetensi tersebut dapat melihat kekurangan dan kelebihan lembaga pendidikan yang dipimpinnya dan dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada di sekolahnya. Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah sebagai pengganti peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010, menyatakan bahwa salah satu syarat mengikuti proses pengangkatan menjadi calon kepala sekolah harus memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan Calon Kepala Sekolah (STTP).

	Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” artinya ketua dan “Sekolah” artinya sebuah lembaga. Jadi pengertian kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana lembaga itu sebagai tempat berlangsung kegiatan belajar mengajar dalam arti sebuah proses pendidikan. menurut Mulyasa Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah dalam menyelenggarakan proses pendidikan.⁶ Sementara Suhardiman menjelaskan kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi mandate untuk menduduki jabatan struktural pada sebuah lembaga pendidikan formal. Berdasarkan prapenelitian peneliti, maka evaluasi mengenai Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di Sd Negeri 078440 Lolomboli dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah: Pertama, Kepribadian. kepribadian adalah Bagaimana tentang kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, keberanian mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Berdasarkan pengertian diatas fenomena yang terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli masih belum terpenuhi kepribadiannya terlihat dari kedatangannya di sekolah yang kadang terlambat. Kedua, pengetahuan. Pengetahuan yang diartikan dalam memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya. Dilihat dari sisi ini, fenomena pengetahuan kepala SD Negeri 078440 Lolomboli dalam kepemimpinannya masih kurang dalam penyusunan program pengembangan tenaga kependidikan. Ketiga, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah. Dalam hal ini, bagaimana pelaksanaan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di SD Negeri
--	---

	078440 Lolomboli tentang pemahaman kepala sekolah terhadap pelaksanaan program untuk mewujudkan visi sekolah masih kurang, salah satunya dalam mewujudkan visi tentang kebersihan belum terlaksana. Keempat, kemampuan berkomunikasi. Fokus dari kriteria ini adalah berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar. Fenomena yang terjadi di SD Negeri 078440 Lolomboli tentang komunikasi kepala sekolah terhadap komite sekolah masih kurang terlihat dari pelaksanaan rapat sekolah yang jarang melibatkan komite sekolah.
Lokus	SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI
Alamat	JL. LARAGA, LOLOMBOLI DESA BANUAGEA KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA.
Latar Belakang	Pendidikan menurut UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Menurut kamus Bahasa Indonesia Kata pendidikan berasal dari kata 'didik' dan mendapat imbuhan 'pe' dan akhiran 'an', maka kata ini mempunyai arti proses atau cara atau perbuatan mendidik. Secara bahasa definisi pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Menurut Ki Hajar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional Indonesia) menjelaskan tentang pengertian pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan

dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Dari beberapa pengertian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Dalam perkembangan di era globalisasi dan era revolusi industri ini, maka dunia pendidikan yang bersifat makro dan mikro harus mengikuti perkembangan tersebut agar terjaga kualitas dan kompetisi dalam pendidikan. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola sekolah dengan profesional. Wiyono (2018: 705- 725) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah memiliki peran penting untuk melakukan peningkatan dan pengembangan sekolah secara berkelanjutan (Yang, 2014; Northouse, 2013).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah komponen yang dituntut untuk melakukan pengembangan pendidikan secara terarah dan terencana untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.

Mukti (2018: 71-90) menjelaskan 3 fungsi kepala sekolah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu, jika kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula

dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Dan kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sejatinya adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional di sekolah yang bertugas untuk

memimpin warga sekolah dengan segala interaksi yang terjadi di dalamnya. Akan tetapi, sekolah tidak hanya sekadar memimpin, kepala sekolah adalah komponen utama dalam manajemen pendidikan pada lingkup sekolah. Seiring dengan keutamaan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan, maka kepala sekolah menjadi bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya.

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

	Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Namun, pada kenyataannya, terdapat permasalahan mendasar yaitu masih banyak kepala sekolah di Indonesia yang tidak mengetahui bagaimana menggunakan wewenang yang dimiliki untuk mengelola sekolah yang dipimpin, karena takut membuat perubahan (Sofa, et.al., 2012: 503-522). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah di Indonesia masih lemah dalam mengelola manajemen sekolah salah satunya pada kepemimpinan kepala SD Negeri 078440 Lolomboli. Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun. Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.
Rumusan Masalah	1. Bagaimana evaluasi kepribadian dalam kepemimpinan kepala SD Negeri 078440 Lolomboli? 2. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dan tenaga pendidikan di SD Negeri 078440? 3. Bagaimana upaya kepala sekolah menyusun perencanaan strategik demi terwujudnya pendidikan yang bermutu di SD Negeri 078440 Lolomboli?

	4. Bagaimana tantangan yang dihadapi kepala sekolah untuk melakukan komunikasi yang baik terhadap orangtua siswa maupun masyarakat sekitar?
Tujuan Penelitian	1. Mengidentifikasi Upaya Kepala Sekolah untuk menjadi pribadi yang sesuai dengan seorang pemimpin di SD Negeri 078440 Lolomboli. 2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian dalam peningkatan kompetensi guru dan tenaga pendidikan di SD Negeri 078440. 3. Menganalisis upaya kepala sekolah dalam menyusun perencanaan strategik demi terwujudnya pendidikan yang bermutu di SD Negeri 078440. 4. Menilai upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk menjalin komunikasi yang baik terhadap orangtua siswa maupun masyarakat sekitar.
Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat post-positivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif, manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (Sugiyono, 2010).
Daftar Pustaka	Iskandar, U. (2013). "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru" Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, 10(1). Rahman. 2006. Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Sumedang: Alqaprint Jatinangor. Hal.106. Wahyusumidjo. 1999. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan

Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal.83.

E. Mulyasa. 2013. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan

MBS dan KBK. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 115.

Muchlas Saimin. 2009. Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. Hal.12.

Lisnawati, R. (2018). "Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru" (JP)Jurnal Pendidikan: Teori dan Praktik, 2(2), 143-149.

Mubarak, H. (2020). "Principal Leadership (Kepemimpinan Kepala Sekolah)" Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 1(2), 174-183. <https://e-journal.staimaalhikam.ac.id/mpi/article/view/444>.

Juliantoro, M. (2017). "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" Al- Hikmah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam, 5(2), 24-38. <http://jurnal.staiba.ac.id/index.php/Al-Hikmah/article/view/42..>

Assingkily, M.S. (2021). Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir. Yogyakarta: Penerbit K-Media.

Gunungsitoli, 22 November 2023

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing,



Dr. Ayler B Ndraha, S.STP.,M.SI
NIDN. 8934030021

Tembusan

Kepala LPPM Universitas Nias
Dekan Fakultas Ekonomi

Disahkan Oleh
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,



YUPITER MENDROFA, S.E.,M.M
NIDN. 0112078103

NIM :
2320043

NAMA MAHASISWA :
CHRISTIAN YASARO GEA

PRODI :
Manajemen

JUDUL :
URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF PERMENDIKBUD NOMOR 6 TAHUN 2018 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI

Dosen Pembimbing :
Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.

Konsentrasi :
MSDM

Tema :
Pelatihan dan Pendidikan

Riwayat Bimbingan Proposal

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	BAB I PENDAHULUAN <i>03 Jul 2024 11:52:12</i>	1.1 Latar Belakang Kepemimpinan dan manajemen adalah dua konsep yang saling berhubungan dan tidak boleh terpisah. Istilah kepemimpinan dan manajemen sering dipertukarkan dikarenakan kegiatan manajemen mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan perencanaan. 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. Menurut Ricky W. Griffin (Jannah & Mufidah, 2023) manajemen merupakan sebuah pengorganisasian, perencanaan dan juga pengontrolan SDM dalam mencapai sasaran dengan efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan manajemen ini merupakan dua hal yang saling membutuhkan	disempurnakan masalah penelitian dan sinkronisasi teori dan metode penelitian <i>11 Jul 2024 10:54:31</i>

dimana untuk menjalankan sebuah organisasi tentunya diperlukan pemimpin yang menjadi tokoh yang dapat bertanggung jawab dan juga mampu memanaajemenkan sebuah organisasi tersebut.

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 memanaajemenkan 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). Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah dan Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala Sekolah/Madrasah dalam manajemen pendidikan, dimana kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai, *manajer, administrator, supervisor, innovator dan motivator*.

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 memanajemenkan sekolah dan dapat mewujudkan visi misi sekolah.

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 kekompakkan dalam menjalankan tugas dengan baik dan kualitas dan kuantitas serta pengelolaanya 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.

Oleh karena itu, seorang kepala sekolah juga harus bersifat mengayomi, bijaksana, mampu memecahkan suatu masalah

bersama, atau menjadi pelayan yang baik bagi semua anggota sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pengarah, membimbing guru dalam pengambilan keputusan yang mudah dipahami dan diterima oleh semua staf (Nai & Wijayanti, 2018). Sebagai seorang guru yang ditugaskan untuk mengelola dan memimpin sekolah, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang memadai serta mampu menerapkan tugas utamanya secara konkret untuk kemajuan pendidikan di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Permendikbud No. 6 Tahun 2018 (Kadarsih et al., 2020). Kepala sekolah harus menjalankan perannya dengan baik sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman saat memimpin sebuah lembaga pendidikan sebagai seorang pemimpin (Mulyati, 2022). Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya yang mengutamakan pelayanan ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang efektif bukanlah yang hanya memerintah, tetapi juga yang mampu memahami, mendukung, dan memenuhi kebutuhan anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang melayani oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran vital, tetapi beberapa kepala sekolah tidak mampu memenuhi tugasnya dengan baik, yang berpotensi memengaruhi aktivitas sekolah dan mutu pendidikan secara signifikan (Sari et al., 2021). Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang krusial dalam memberikan motivasi dan arahan yang tepat kepada guru-guru. Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kinerja pegawai, dimana baik buruknya kinerja sering kali terkait dengan kualitas kepemimpinan. Oleh karena

itu, menjaga kualitas kepemimpinan yang baik merupakan suatu keharusan dalam upaya meningkatkan kepuasan guru dan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Kepemimpinan kepala sekolah telah mampu meningkatkan kepuasan kinerja guru di kedua sekolah tersebut, seperti terlihat dari kelancaran pelaksanaan kurikulum, kesiswaan, fasilitas, dan prestasi belajar siswa yang sesuai dengan standar kinerja guru (Ishaq et al., 2016). Dalam konteks sekolah formal, gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi efektivitas guru dengan memberikan motivasi dan mendukung peningkatan kepuasan kinerja guru. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja individu atau bawahan termasuk kinerja guru.

Dalam menjalankan sebuah roda organisasi pendidikan atau yang biasa, kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer menjadi hal yang paling penting karena akan terjadi proses mempengaruhi pikiran, perasaan, mengarahkan tingkah laku orang lain, sehingga terjadi suatu kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa setiap manajer dituntut agar dapat mewujudkan rencana dan tujuan secara efektif dan efisien.

Sebagai *manajer*, berarti seseorang yang memiliki kemampuan dalam mewujudkan kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan pengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Dari penjelasan di atas sebagai manajer, kepala sekolah akan menjalankan kegiatan atau tugasnya untuk mempersatukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, keterampilan manajerial

adalah, kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi dengan kompetensi atau skill yang ia miliki yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah ditentukan. Dalam memaksimalkan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah dituntut untuk dapat memaksimalkan dan memiliki kompetensi sebagaimana mestinya. Sebagai orang yang memimpin sekolah ia lebih kepada mengarahkan, memotivasi kepada para anggotanya baik itu guru maupun tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara lebih baik.

Kepala sekolah sebagai manajer seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan memperhatikan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sehari-hari, yaitu menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan. Kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer memiliki yang diharapkan dapat bertanggung jawab atas penyelenggaraan kemampuan menyusun program, kemampuan menyusun organisasi sekolah, kemampuan menggerakkan guru, kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.

SD Negeri 078440 Lolomboli merupakan bagian dari lembaga pendidikan formal terkait, 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. Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut sebagai objek penelitian karena peneliti melihat bahwa di SD Negeri 078440 Lolomboli ada permasalahan yang

sesuai dengan judul yang peneliti angkat. Selain itu didukung juga dengan data penelitian yang peneliti temukan di lapangan sesuai fenomena yang terjadi, berdasarkan pra penelitian peneliti, maka evaluasi mengenai Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah: Pertama, Kepribadian. kepribadian adalah bagaimana tentang kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, keberanian mengambil resiko, keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Berdasarkan pengertian diatas fenomena yang terjadi pada kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli masih belum terpenuhi kepribadiannya terlihat dari kedatangannya di sekolah yang kadang terlambat. Kedua, Manajerial. Manajerial adalah menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, dan memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal. Berdasarkan pengertian diatas fenomena yang terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 078440 dalam kepemimpinannya masih kurang dalam mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan. Ketiga, Kewirausahaan. Dalam hal ini, bagaimana menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah. Berdasarkan fenomena yang terjadi di SD Negeri 078440 Lolomboli tentang pemahaman

kepala sekolah terhadap pengembangan sekolah masih kurang dalam salah satunya mewujudkan visi tentang kebersihan belum terlaksana. Keempat, Supervisi. supervisi adalah merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. Berdasarkan fenomena yang terjadi di SD Negeri 078440 Lolomboli kepala sekolah belum mengadakan pelatihan pengembangan profesionalisme guru di sekolah. Kelima, Sosial. Sosial adalah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Berdasarkan fenomena yang terjadi di SD Negeri 078440 Lolomboli tentang kepekaan kepala sekolah dengan orang tua siswa masih kurang bekerja sama untuk berkomunikasi dengan orang tua siswa dalam mengarahkan siswa yang kurang mampu membaca. Dalam kepemimpinannya kepala sekolah mengadakan rapat rutin terkait dengan sistem pembelajaran di sekolah dalam melakukan pengarahan kepada guru-guru sekolah terkait sistem kegiatan pembelajaran untuk peserta didik dengan baik.

Dari studi pendahuluan tersebut kepala sekolah telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang harus dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer. Namun masih terdapat beberapa point yang belum terlaksana baik oleh kepala sekolah dalam memaksimalkan fungsinya sebagai manajer. Kepala sekolah sebagai manajer seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha

memperhatikan dan memperhatikan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sehari-hari. Tetapi kenyataan di lapangan untuk membuat suatu pendidikan yang bermutu, masih terdapat fenomena yang menjadi tantangan kepala sekolah seperti dalam merencanakan program kepala sekolah terkadang kurang berperan aktif, terdapatnya desakan yang berasal dari dalam maupun luar lingkup sekolah, dalam mengorganisasikan sekolah dan monitoring program aktif kepala sekolah.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Namun ketika dilihat untuk menjadi guru yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, disinilah peran kepala sekolah dibutuhkan untuk menunjang kinerja seorang guru profesional. Karena kepala sekolah merupakan manajer yang menentukan jalannya sebuah organisasi yang menjadi tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah. Salah satu tugas penting yang harus dijalankan kepala sekolah yaitu melaksanakan perencanaan program, melaksanakan dan mengadakan evaluasi dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang tercantum di dalam Permendikbud Nomor 40 tahun 2021 yang dimana disebutkan bahwa guru dapat diberikan tugas sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan transformasi pembelajaran yang berpihak kepada peserta didik. Topik ini juga diperkuat dengan adanya beberapa program yang diprogramkan untuk meningkatkan profesionalitas guru yaitu seperti program guru magang yang selalu didukung oleh kepala sekolah. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul "Urgensi Pelatihan

Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli”.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk menghindari terjadi biasa pada pelaksanaan penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian pada judul yang membahas Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli.

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?
2. Bagaimana faktor-faktor penting diterapkannya Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam mendorong Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 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.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor penting diterapkannya Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli.
3. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam mendorong Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di Kabupaten Nias Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Terhadap Kepala Sekolah 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.

Download File Skripsi

2 BAB 1 PENDAHULUAN
12 Jul 2024 08:19:58

1. Latar Belakang

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 memajemenkan sebuah sekolah. Kepemimpinan dan manajemen adalah dua konsep yang saling berhubungan dan tidak boleh terpisah. Istilah kepemimpinan dan manajemen sering dipertukarkan dikarenakan kegiatan manajemen mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan perencanaan. 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. Menurut Ricky W. Griffin ([Jannah & Mufidah, 2023](#)) manajemen merupakan sebuah pengorganisasian, perencanaan dan juga pengontrolan SDM dalam mencapai sasaran dengan efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan manajemen ini merupakan dua hal yang saling membutuhkan dimana untuk menjalankan sebuah organisasi tentunya diperlukan pemimpin yang menjadi tokoh yang dapat bertanggung jawab dan juga mampu memajemenkan sebuah organisasi tersebut.

dipertajam dari data pra-penelitian yang menjadi pendukung daripada fenomena

13 Jul 2024 09:50:09

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 memanajemenkan 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). Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah dan Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala Sekolah/Madrasah dalam manajemen pendidikan, dimana kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai *manajer, administrator, supervisor, innovator dan motivator*.

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 memanajemenkan sekolah dan dapat mewujudkan visi misi sekolah.

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 kekompakkan dalam menjalankan tugas dengan baik dan kualitas dan kuantitas serta pengelolaanya 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.6 Tahun 2018. 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).

Dalam pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi di SD Negeri 078440 Lolomboli didapati berbagai macam permasalahan terkait pelatihan kepemimpinan dan penugasan guru sebagai kepala sekolah antara lain yaitu, kepala sekolah dan guru-guru kadang terlambat datang kesekolah, keterbatasan guru dalam mengoperasikan komputer dalam hal penyusunan RPP, Kurangnya kepala sekolah mensurvei kegiatan guru, guru-guru yang masih kurang dalam memberi penyampaian materi terhadap siswa. Sehingga melalui permasalahan yang terjadi maka peneliti berfokus pada pentingnya pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan perspektif permendikbud no. 6 tahun 2018, 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 memanejemenkan 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 Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli.

Sebagai *manajer*, berarti seseorang yang memiliki kemampuan dalam mewujudkan kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan pengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Dari penjelasan di atas sebagai manajer, kepala sekolah akan menjalankan kegiatan atau tugasnya untuk mempersatukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, keterampilan manajerial adalah, kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi dengan kompetensi atau skill yang ia miliki yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah ditentukan. Dalam memaksimalkan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah dituntut untuk dapat memaksimalkan dan memiliki kompetensi sebagaimana mestinya. Sebagai orang yang memimpin sekolah ia lebih kepada

mengarahkan, memotivasi kepada para anggotanya baik itu guru maupun tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara lebih baik.

Kepala sekolah sebagai manajer seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan memperhatikan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sehari-hari, yaitu menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan. Kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer memiliki yang diharapkan dapat bertanggung jawab atas penyelenggaraan kemampuan menyusun program, kemampuan menyusun organisasi sekolah, kemampuan menggerakkan guru, kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.

SD Negeri 078440 Lolomboli merupakan bagian dari lembaga pendidikan formal terkait, 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. Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut sebagai objek penelitian karena peneliti melihat bahwa di SD Negeri 078440 Lolomboli ada permasalahan yang sesuai dengan judul yang peneliti angkat. Selain itu didukung juga dengan data penelitian yang peneliti temukan di lapangan sesuai fenomena yang terjadi, berdasarkan pra penelitian peneliti, maka evaluasi mengenai Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440

Lolomboli dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah: Pertama, Kepribadian. kepribadian adalah bagaimana tentang kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, keberanian mengambil resiko, keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Berdasarkan pengertian diatas fenomena yang terjadi pada kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli masih belum terpenuhi kepribadiannya terlihat dari kedatangannya di sekolah yang kadang terlambat. Kedua, Manajerial. Manajerial adalah menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, dan memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal. Berdasarkan pengertian diatas fenomena yang terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 078440 dalam kepemimpinannya masih kurang dalam mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan. Ketiga, Kewirausahaan. Dalam hal ini, bagaimana menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah. Berdasarkan fenomena yang terjadi di SD Negeri 078440 Lolomboli tentang pemahaman kepala sekolah terhadap pengembangan sekolah masih kurang dalam salah satunya mewujudkan visi tentang kebersihan belum terlaksana.

Keempat, Supervisi. supervisi adalah merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan

menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. Berdasarkan fenomena yang terjadi di SD Negeri 078440 Lolomboli kepala sekolah belum mengadakan pelatihan pengembangan profesionalisme guru di sekolah. Kelima, Sosial. Sosial adalah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Berdasarkan fenomena yang terjadi di SD Negeri 078440 Lolomboli tentang kepekaan kepala sekolah dengan orang tua siswa masih kurang bekerja sama untuk berkomunikasi dengan orang tua siswa dalam mengarahkan siswa yang kurang mampu membaca. Dalam kepemimpinannya kepala sekolah mengadakan rapat rutin terkait dengan sistem pembelajaran di sekolah dalam melakukan pengarahan kepada guru-guru sekolah terkait sistem kegiatan pembelajaran untuk peserta didik dengan baik.

Dari studi pendahuluan tersebut kepala sekolah telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang harus dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer. Namun masih terdapat beberapa point yang belum terlaksana baik oleh kepala sekolah dalam memaksimalkan fungsinya sebagai manajer. Kepala sekolah sebagai manajer seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan memperhatikan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sehari-hari. Tetapi kenyataan di lapangan untuk membuat suatu pendidikan yang bermutu, masih terdapat fenomena yang menjadi tantangan kepala sekolah seperti dalam merencanakan program kepala sekolah terkadang kurang berperan aktif, terdapatnya desakan

yang berasal dari dalam maupun luar lingkup sekolah, dalam mengorganisasikan sekolah dan monitoring program aktif kepala sekolah.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Namun ketika dilihat untuk menjadi guru yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, disinilah peran kepala sekolah dibutuhkan untuk menunjang kinerja seorang guru profesional. Karena kepala sekolah merupakan manajer yang menentukan jalannya sebuah organisasi yang menjadi tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah. Salah satu tugas penting yang harus dijalankan kepala sekolah yaitu melaksanakan perencanaan program, melaksanakan dan mengadakan evaluasi dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang tercantum di dalam Permendikbud Nomor 40 tahun 2021 yang dimana disebutkan bahwa guru dapat diberikan tugas sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan transformasi pembelajaran yang berpihak kepada peserta didik. Topik ini juga diperkuat dengan adanya beberapa program yang diprogramkan untuk meningkatkan profesionalitas guru yaitu seperti program guru magang yang selalu didukung oleh kepala sekolah. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul "Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli".

1. 2 Fokus Masalah

Untuk menghindari terjadi biasa pada pelaksanaan penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian

pada judul yang membahas Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli.

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?
2. Bagaimana faktor-faktor penting diterapkannya Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam mendorong Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 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.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor penting diterapkannya Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Di SD Negeri 078440 Lolomboli.

3. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam mendorong Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di Kabupaten Nias Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Terhadap Kepala Sekolah 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.

[Download File Skripsi](#)

2.1 Manajemen SDM Pelatihan dan Pendidikan

12 Aug 2024 08:49:39

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 mememanajemenkan 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 (Alasan 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.

1. Kepemimpinan Kontemporer

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

1. 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 pengmabangan dan pelasaan 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 hubungan 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.

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).

1. 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.

1. 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.

1. 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.

1. 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.

2. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah adalah suatu proses mengelola sekolah melalui proses perencanaan, pengarahan, 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.

1. 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 kepengikutan.

2. 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, ketrampilan 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. Sedang 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 & Vewawati, 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 & Vewawati, 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 Nomor 6 Tahun 2018

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).

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. Selanjutnya Permendiknas No. 28 Tahun 2010 diubah dengan Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, dengan tujuan untuk menyiapkan calon kepala sekolah yang lebih kompeten sesuai untuk memajukan mutu pendidikan di dunia industri 4.0 dan era disrupsi teknologi. Permasalahan yang terjadi, Permendikbud No. 6 Tahun 2018 ini belum tersosialisasi dan dipelajari secara menyeluruh oleh beberapa sekolah, baik sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah maupun sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat atau yayasan. Sehingga dalam pelaksanaannya perlu diadakan penelitian apakah Permendikbud No. 6 Tahun 2018 sudah diterapkan sesuai isinya apakah ada kendala

dalam implementasinya di lapangan.

2.5.1 Latar Belakang dan Tujuan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018

Kepala sekolah adalah manajer di dalam satuan pendidikan. Sebagai seorang manajer kepala sekolah merupakan pimpinan yang memiliki kedudukan tertinggi di satuan pendidikan terutama di sekolah dasar dimana perannya sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kemajuan sebuah sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan. Kepala sekolah merupakan guru yang diberi tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan diantaranya (TK), (TKLB), (SD), (SDLB), (SMP), (SMPLB), (SMA), (SMK), (SMALB) atau sekolah Indonesia di Luar Negeri (Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018).

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 6 Tahun 2018 Pasal 10 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 Nomor 6 Tahun 2018

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 6 Tahun 2018 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 Nomor 6 Tahun 2018

Implementasi peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan No. 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Permendikbud ini bertujuan untuk memastikan bahwa kepala sekolah yang dipilih memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memadai untuk memimpin sekolah.

1. Tantangan dan Hambatan Dalam Implementasi

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

1. 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.

1. 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.

1. 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.

1. 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 Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dampak dari kebijakan terhadap kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan mencerminkan baik atau buruknya sebuah sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah tentunya memberi dampak pada peningkatan efektivitas kinerja guru. Kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan sekolah, sedangkan guru adalah memiliki 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 menggerakkan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Kebijakan sekolah hanya dapat dibuat oleh orang yang terpilih dan siap menerima tanggung jawab dalam membuat kebijakan pendidikan. Seperti membuat dewan guru, atau unsur-unsur lainnya, seperti guru pengawas, atau guru-guru piket yang berwenang.

2.6 Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah

Salah satu tujuan negara adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk berjalannya tujuan tersebut maka tentunya seluruh warga negara Indonesia mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas tentunya berkaitan dengan mutu pendidikan yang menjadi salah satu prioritas utama dalam pembangunan sumber daya manusia. Peningkatan mutu pendidikan yang baik harus dapat dilandasi dengan berbagai kemajuan baik kemajuan budaya, sosial, maupun ekonomi dalam suatu bangsa. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh adalah kepemimpinan yaitu pemimpin yang memiliki keunggulan dalam sebuah lembaga pendidikan. 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 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 Di SD Negeri 078440 Lolomboli

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, 2021) analisis kebutuhan pelatihan merupakan suatu pelajaran yang sistematis dalam rangka persoalan dalam pendidikan dengan berbagai data yang dikumpulkan serta informasi dari berbagai sumber lainnya. Untuk mengatasi atau mencari jalan keluar tentunya diperlukan tindakan yang memberikan saran untuk masalah tersebut. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Analisis kebutuhan pelatihan di SD Negeri 078440 Lolomboli dapat dipahami dimana masih terdapat berbagai masalah yang terjadi. Untuk itu dengan adanya 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 terus 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 baik 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) supervii, 3) Kompetensi manajerial, 4) kompetensi sosial, 5) dan kompetensi kepribadian (Agustian, 2016).

2. Analisis Gap Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan

Berdasarkan tinjauan dilapangan bahwa ditemukan adanya gap antara nya masih ada pegawai-pegawai yang mempunyai kendala dan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu pegawai tidak dapat memanajemenkan 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

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat penting dan sangat diperlukan untuk memimpin agar dapat terlaksana dengan efisien dan tercapai sesuai dengan tujuannya. Pelatihan kepemimpinan sering 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 prose 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 meningkatkan 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

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).

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Hasil
No. Terdahulu & Penulis	Penelitian
1. Mas'ud Muhammadiyah, dkk penelitian yang berjudul	Dalam penelitian menulis membahas tentang fungsi dan peran

Pelatihan kepala sekola
Kepemimpinan dalam
Kepala Sekolah meningkatkar
Dalam kualitas kinerja
Meningkatkan bawahannya.
Kualitas
Pengelolaan
Lembaga

(Muhammadiyah
dkk., 2023)

- Dalam
penelitian ini
menunjukkan
bahwa dalam
Wahyudi menulis pelaksanaan
penelitian yang pendidikan
berjudul Analisis dan pelatiha
Implementasi untuk calo
Permendikbud kepala sekola
No. 6 Tahun 2018 harus
Tentang Guru menggunaka
2. Sebagai Kepala dengan
Sekolah tahap yaitu c
the Jo
Training,
Service
(Wahyudi, 2021) Training, C
the Jo
Training,
Service
Training.

3. Melisa Anggraini Dalam
menulis penelitian
penelitian yang ditulis untuk
berjudul menganalisis
pelatihan beberapa teo
kepemimpinan kepemimpina
bagi kepala yang menjadi
sekolah (melalui landasan
kajian teori-teori pelatihan
kepemimpinan kepemimpina
yang sesuai bagi seorang
diterapkan untuk kepala
sekolah) sekolah.

(Anggraini dkk.,
2022)

- Mas'ud
Muhammadiyah
menulis
penelitian yang
berjudul Pelatihan
pelatihan kepemimpinan
kepemimpinan kepala sekolah
kepala sekolah untuk
dalam meningkatkan
meningkatkan kualitas
4. kualitas sekolah
pengelolaan bertujuan
lembaga. untuk
menambah
wawasan baru
bagi peserta.

(Muhammadiyah
dkk., 2023)

- H. Djoko Hartono
menulis penelitian ini
penelitian yang menghasilkan
berjudul Urgensi temuan
Kepemimpinan kepemimpinan
Inovatif. yang inovatif
5 dengan
menggunakan
model
pelaksanaan
(Hartono, 2020) kepemimpinan
inovatif
dengan model
evolusioner

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 Bagan 2.1

Kerangka Berpikir

Kepemimpinan kepala sekolah	Kinerja Guru
1. Educator	 1.
2. Manager	Kemampuan
3. Administrator	membuat
4. Supervisor	perencanaan
5. Leader	pembelajaran
6. Innovator	
7. Motivaror	2. Penguasaan materi pembelajaran

3. Penguasaan
starategi dan
metode
mengajar

4.
Kemampuan
mengelola
kelas

5.
Kemampuan
melakukan
penilaian dan
evaluasi

Kinerja guru Tercapainya Tujuan
Optimal Pendidikan

Download File Skripsi

4 BAB III
09 Aug 2024 21:37:15

BAB III

diperbaiki latar belakang sesuai data pra pebelitian

METODE PENELITIAN

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](#)).

12 Aug 2024 08:50:13

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 Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

3.3 Jadwal dan Lokasi Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan	Jadwal Tahun 2024											
	Maret 2024				April 2024				Mei 2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan proposal skripsi												
Konsultasi dosen pembimbing												
Pendaftaran seminar proposal												
Persiapan seminar												
Seminar proposal skripsi												
Persiapan penelitian												
Pengumpulan data												
Penulisan naskah skripsi												
Konsultasi dosen pembimbing												

Sidang skripsi
Perbaikan
skripsi

Tabel 3.1

3.4 Sumber Data

Sumber data ini mengacu pada sumber data atau jenis-jenis informasi yang diperoleh peneliti melalui subjek penelitiannya serta data-data atau informasi yang diperoleh peneliti. Sumber data terbagi atas dua yaitu (Samsu, 2021): Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Umi Narimawati (I. Pratiwi, 2017) data primer adalah data yang berasal dari sumber pertama. Data ini didapatkan langsung dari narasumber atau responden yang diwawancarai yaitu orang yang dijadikan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi sesuai topik permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan

studi lapangan secara langsung yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah guru-guru di SD Negeri 078440 Lolomboli Nias Utara yaitu Kepala Sekolah, Kepala Dinas Pendidikan, Guru, Siswa.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau data dari sumber kedua seperti dengan tujuan mendukung penelitian yang dilakukan dan menjadi data pelengkap dan memperkaya data yang akan diteliti sehingga dapat membantu peneliti untuk mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan (Nurwanda & Badriah, 2020). Data sekunder berupa data-data statistik dan buku-buku, jurnal yang terkait dengan Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan mengamati, bertanya, mendengarkan, meminta dan, mengambil data penelitian yang akurat. Menurut Sugiyono (Afif, 2019) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian, yang menjadi alat untuk ukur untuk menghasilkan data.

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

penggalan data. Informan dalam wawancara ini adalah seluruh Guru-guru di SD Negeri 078440 Lolomboli 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 078440 Lolomboli, 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.

1. 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).

Tabel 3.2 Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	K
1	AGUSTINUS S.Pd NIP. 19810815 201406 1 003	GEA, Kepala Sekolah SD Negeri 078440 Lolomboli	PI
2	ASANURDIN ZENDRATO, M.M. NIP. 197011301998031005	S.Pd, Kepala Dinas Pendidikan PI Kabupaten Nias Utara	PI
3	TEMAZISOKHI S.PD.SD NIP. 19820913 201406 1 003	GEA, Guru Wali Kelas IV	PI
4	YUNIARO S.Pd.SD NIPPPK. 19790409 202221 1 005	GEA, Guru Wali Kelas V	IX
5	WA'OZARO S.Pd.K NIP. 19681216 200701 1 002	GEA, Guru Mapel	PI

1. 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 yang berkaitan dengan judul peneliti.

3.7 Teknik Analisis Data

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).

1. 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).

1. 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 nomor 6 tahun 2018 tentang

penugasan guru sebagai kepala sekolah di SD negeri 078440 lolomboli.

Download File Skripsi

5 BAB III
09 Aug 2024 21:40:22

BAB III

disempurnkan key informan

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

12 Aug 2024 08:50:29

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](#)).

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 Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

3.3 Jadwal dan Lokasi Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

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 Kabupaten Nias Utara.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, penulis telah membuat jadwal penelitian sebagai panduan, yaitu:

Jadwal Tahun 2024												
Kegiatan	Maret 2024		April2024				Mei 2024					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan												
proposal												
skripsi												
Konsultasi												
dosen												
pembimbing												
Pendaftaran												
seminar												
proposal												
Persiapan												
seminar												
Seminar												
proposal												
skripsi												
Persiapan												
penelitian												
Pengumpulan												
data												
Penulisan												
naskah skripsi												
Konsultasi												
dosen												
pembimbing												
Sidang skripsi												
Perbaikan												
skripsi												

Tabel 3.1

3.4 Sumber Data

Sumber data ini mengacu pada sumber data atau jenis-jenis informasi yang diperoleh peneliti melalui subjek penelitiannya serta data-data atau informasi yang diperoleh peneliti. Sumber data terbagi atas dua yaitu (Samsu, 2021): Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Umi Narimawati (I. Pratiwi, 2017) data primer adalah data yang berasal dari sumber pertama. Data ini didapatkan langsung dari narasumber atau responden yang diwawancarai yaitu orang yang dijadikan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi sesuai topik permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi lapangan secara langsung yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah guru-guru di SD Negeri 078440 Lolomboli Nias Utara yaitu Kepala Sekolah, Kepala Dinas Pendidikan, Guru, Siswa.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau data dari sumber kedua seperti dengan tujuan mendukung penelitian yang dilakukan dan menjadi data pelengkap dan memperkaya data yang akan diteliti sehingga dapat membantu peneliti untuk mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan (Nurwanda & Badriah, 2020). Data sekunder berupa data-data statistik dan buku-buku, jurnal yang terkait dengan Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan mengamati, bertanya, mendengarkan, meminta dan, mengambil data penelitian yang akurat. Menurut Sugiyono (Afif, 2019) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian, yang menjadi alat untuk ukur untuk menghasilkan data.

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 penggalan data. Informan dalam wawancara ini adalah seluruh Guru-guru di SD Negeri 078440 Lolomboli 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 078440

Lolomboli, 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.

1. 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).

Tabel 3.2 Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	K
1	AGUSTINUS S.Pd NIP. 19810815 201406 1 003	GEA, Kepala Sekolah SD Negeri Lolomboli	PI
2	ASANURDIN ZENDRATO, M.M. NIP. 197011301998031005	S.Pd, Kepala Dinas Pendidikan PI Kabupaten Nias Utara	
3	TEMAZISOKHI S.PD.SD NIP. 19820913 201406 1 003	GEA, Guru Wali Kelas IV	PI
4	YUNIARO S.Pd.SD NIPPPK. 19790409 202221 1 005	GEA, Guru Wali Kelas V	IX

WA'OZARO GEA,
S.Pd.K

5 Guru PI
NIP. 19681216 Mapel
2007011 002

1. 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 yang berkaitan dengan judul peneliti.

3.7 Teknik Analisis Data

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](#)).

1. 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](#)).

1. 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 nomor 6 tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah di SD negeri 078440 lolomboli.

[Download File Skripsi](#)

6 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
11 Feb 2025 15:11:11

HASIL DAN PEMBAHASAN

transkrip wawancara dan observasi sebagai bahan hasil penelitian untuk diperbaiki

[Download File Skripsi](#)

13 Feb 2025 09:26:19

7 BAB IV
12 Feb 2025 09:40:18

Pembahasan

tidak buru-buru membuat pembahasan sebelum tematisasi dan substansi hasil penelitian sudah jelas

[Download File Skripsi](#)

13 Feb 2025 09:26:54

NO	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
8	BAB IV 12 Feb 2025 09:41:03	Hasil Penelitian Download File Skripsi	perbaikan sub judul hasil penelitian BAB IV 13 Feb 2025 09:27:16
9	BAB IV 13 Feb 2025 09:16:33	Hasil Penelitian Download File Skripsi	substansi hasil penelitian diperbaiki 13 Feb 2025 09:27:34
10	IV 13 Feb 2025 09:17:13	Pembahasan Download File Skripsi	perbaikan pembahasan disertai dengan teori pendukung 13 Feb 2025 09:27:59
11	IV 13 Feb 2025 09:18:12	Hasil Penelitian dan Pembahasan Download File Skripsi	dilengkapi pembahasan yang berkaitan dengan hasil penelitian 13 Feb 2025 09:28:20
12	IV 13 Feb 2025 09:19:46	Hasil Penelitian Download File Skripsi	dilengkapi pembahasan yang berkaitan dengan BAB V 13 Feb 2025 09:28:33
13	IV 13 Feb 2025 09:20:20	Pembahasan Download File Skripsi	lengkapi bab V yang sesuai dengan pembahasan dan daftar pustaka 13 Feb 2025 09:28:50

LEMBAR PERSETUJUAN RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan penelitian yang diajukan oleh :

Nama : **CHRISTIAN YASARO GEA**
NPM : **2320043**
Program : **Sarjana**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi**
Judul : **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**

Telah diperiksa dan di setujui untuk diseminarkan.

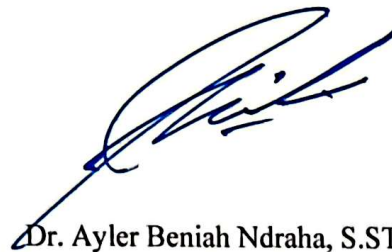
Ketua Prodi Studi Manajemen,



Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M.
NIDN. 0112078103

Gunungsitoli, 05 Agustus 2024

Dosen Pembimbing,



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



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Pada hari ini Rabu tanggal Dua puluh satu bulan Agustus tahun dua ribu dua puluh empat telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias :

Nama : **CHRISTIAN YASARO GEA**
NIM : 2320043
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif
Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru
Sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli

W a k t u Pelaksanaan : 13.00 WIB s.d. selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah:

1. Dr. Ayler B. Ndraha, S.STP., M.Si
(Pembimbing)
2. Yamolala Zega, S.E., M.M
(Penelaah)

Tanda Tangan

1.

2.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Pembimbing Dan Penelaah	Total Nilai
1. Dr. Ayler B. Ndraha, S.STP., M.Si (Pembimbing)	82
2. Yamolala Zega, S.E., M.M (Penelaah)	80.1
Total Nilai	162.1

Rata-rata nilai adalah: 81,5

Gunungsitoli, 21 Agustus 2024
Ketua Program Studi Manajemen,



Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA KETERANGAN SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
menerangkan bahwa :

Nama	: CHRISTIAN YASARO GEA
NIM	: 2320043
Jenjang Pendidikan	: Sarjana
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli

Telah menyelenggarakan seminar rancangan penelitian pada :

hari / tanggal	: Rabu, 21 Agustus 2024
Pukul	: 13.00 Wib s/d Selesai
tempat	: Ruang 8

Dengan hasil penilaian :

☐

Rancangan penelitian telah cukup baik dan lengkap sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(90-100)

☒

Rancangan penelitian telah cukup baik, namun masih perlu disempurnakan dan dilengkapi dengan instrumen sebelum dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(70-89)

☐

Rancangan rancangan penelitian masih perlu dikembangkan, namun masalah penelitian masih dianggap cukup baik untuk dijadikan topik permasalahan skripsi. Dianjurkan seminar perbaikan.
(55-69)

☐

Rancangan penelitian tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan sebagai bahan skripsi. Mahasiswa perlu memikirkan untuk memilih topik lain dan wajib mengikuti seminar rancangan skripsi.
(0-5)

Gunungsitoli, 21 Agustus 2024
Ketua Program Studi Manajemen,



Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103

Catatan:

Beri tanda centang (✓)
Pada salah satu kotak.





YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : CHRISTIAN YASARO GEA

NIM : 2320043

Judul Penelitian : Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif
Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru
Sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
	4-5	Polak permasalahan di atas akan terstruktur dan di atas akan lebih.
	27	Cantumkan definisi Urgensi atau makna kata Urgensi
	29-30	Perbaiki penelitian keabsahan 1 & 4
	37	Tentukan pen teknik penentuan Informa, dan deskripsikan Informan kunci & utama. Jika cantumkan definisinya.
	38	Cantumkan lagi se teknik pada Analisis dan perbaiki daftar pustaka. Judulnya di sesuaikan dgn per mendikbud ristek no. 40 tahun 2021.

Gunungsitoli, 21 Agustus 2024

Dosen Penelaah,


Yamolala Zega, S.E., M.M
NIDN. 0110058203

LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Rancangan Penelitian Yang Diajukan Oleh :

Nama : Christian Yasaro Gea
NIM : 2320043
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : 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

Telah diseminarkan dan disetujui untuk diteliti.

Dosen Penelaah


Yamolala Zega, S.E., M.M
NIDN. 0110058203

Gunungsitoli, September 2024

Dosen Pembimbing


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

Ketua Prodi Manajemen,


Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

30 Oktober 2024

Nomor : 1537/UN11/PN.01.02/2024

Lampiran : 1 (set)

Perihal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Sekolah SDN 078440 Lolomboli
Kec.Tuhemberua Kaab.Nias Utara
di

Tempat

1. Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data penelitian yang dilaksanakan oleh :

Nama : Christian Yasaro Gea

NIM : 2320043

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Sarjana (S-1)

Judul Skripsi : Urgensi pelatihan kepemimpinan kepala sekolah perspektif
Permendikbud Ristek Nomor 40 tahun 2021 tentang penugasan
guru sebagai kepala sekolah di SDN 078440 Lolomboli
Kec.Tuhemberua Kab.Nias Utara

Lokasi Penelitian : SDN 078440 Lolomboli Kec.Tuhemberua Kab.Nias Utara

Jadwal Penelitian : 30 Oktober 2024 sampai selesai

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di lokasi penelitian tersebut di atas (Rancangan Skripsi Terlampir).

2. Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M.

NIDN. 0111038208

Tembusan :

- Yth. 1. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan)
2. Warek Lingkup Universitas Nias
3. Kepala LPPM Universitas Nias
4. Ketua Program Studi Manajemen
5. Peneliti yang bersangkutan (Christian Yasaro Gea)
6. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS UTARA
SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI
KECAMATAN TUHEMBERUA

Alamat : Jl.Laraga - Lolomboli Desa Banuagea, Kec. Tuhemberua * 22852 | E-mail : sdnlolomboli@gmail.com

Tuhemberua, 19 November 2024

Nomor : 421.2/81/SDN-Lolomboli/Disdik/2024
Lampiran : -
Perihal :

Yth.
Kepala Yayasan Program Studi Manajemen
Universitas Nias Fakultas Ekonomi

1. Dengan Hormat,
Sehubungan dengan surat Bapak tertanggal 30 Oktober 2024 No 1537/UN11/PN.01.02/2024 tentang permohonan izin pelaksanaan penelitian A.n.

Nama : **CHRISTIAN YASARO GEA**
Nim : 2320043
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S-1)
Judul Skripsi : 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

Maka kami memberi izin kepada yang tersebut Namanya diatas untuk melaksanakan penelitian sesuai dengan Lokasi penelitian diatas.

2. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Lolomboli, 19 November 2024
KEPALA SEKOLAH
SDN 078440 LOLOMBOLI

AGUSTINUS GEA, S.Pd
NIP. 19810815201406 1 003



**PEMERINTAH KABUPATEN NIAS UTARA
SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI
KECAMATAN TUHEMBERUA**

Alamat : Jl.Laraga - Lolomboli Desa Banuagea, Kec. Tuhemberua * 22852 | E-mail : sdnlolomboli@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.2/ / /SDN-Lolomboli/Disdik/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **AGUSTINUS GEA, S.Pd**
NIP : 19810815 201406 1 003
Pangkat/Gol. Ruang : Penata Muda Tk. I (III-b)
Jabatan : Kepala SD Negeri 078440 Lolomboli

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : **CHRISTIAN YASARO GEA**
Nim : 2320043
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S1)
Judul Penelitian : **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.**

Menerangkan bahwa mahasiswa yang bersangkutan di atas benar telah selesai melakukan penelitian di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara sejak mulai 05 November s/d 06 Desember 2024, dalam rangka melengkapi data penyusunan Skripsi Tahun akademik 2024/2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Lolomboli, 06 Desember 2024
KEPALA SEKOLAH
SDN 078440 LOLOMBOLI


AGUSTINUS GEA, S.Pd
NIP. 198108152014061003

Status pembimbingan berhasil diubah

NIM :
2320043

NAMA MAHASISWA :
CHRISTIAN YASARO GEA

PRODI :
Manajemen

JUDUL :
URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF PERMENDIKBUD NOMOR 6 TAHUN 2018 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI

LOKUS :
SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI

Dosen Pembimbing :
Dr. Ayler Beniah Ndraha,
S.STP., M.Si., C.PS.

Konsentrasi :
MSDM

Tema :
Pelatihan dan Pendidikan

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Skripsi

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN <i>11 Feb 2025 15:11:11</i>	HASIL DAN PEMBAHASAN File Skripsi	transkrip wawancara dan observasi sebagai bahan hasil penelitian untuk diperbaiki <i>13 Feb 2025 09:26:19</i>
2	BAB IV <i>12 Feb 2025 09:40:18</i>	Pembahasan File Skripsi	tidak buru-buru membuat pembahasan sebelum tematisasi dan substansi hasil penelitian sudah jelas <i>13 Feb 2025 09:26:54</i>
3	BAB IV <i>12 Feb 2025 09:41:03</i>	Hasil Penelitian File Skripsi	perbaiki sub judul hasil penelitian BAB IV <i>13 Feb 2025 09:27:16</i>
4	BAB IV <i>13 Feb 2025 09:16:33</i>	Hasil Penelitian File Skripsi	substansi hasil penelitian diperbaiki <i>13 Feb 2025 09:27:34</i>
5	IV <i>13 Feb 2025 09:17:13</i>	Pembahasan File Skripsi	perbaiki pembahasan disertai dengan teori pendukung

13 Feb 2025 09:27:59

6	IV	Hasil Penelitian dan Pembahasan	dilengkapi pembahasan yang berkaitan dengan hasil penelitian
13 Feb 2025 09:18:12		File Skripsi	

13 Feb 2025 09:28:20

7	IV	Hasil Penelitian	dilengkapi pembahasan yang berkaitan dengan BAB V
13 Feb 2025 09:19:46		File Skripsi	

13 Feb 2025 09:28:33

8	IV	Pembahasan	lengkapi bab V yang sesuai dengan pembahasan dan daftar pustaka
13 Feb 2025 09:20:20		File Skripsi	

13 Feb 2025 09:28:50

Selesai

Proses pembimbingan skripsi ini telah selesai



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul 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 yang disusun oleh Christian Yasaro Gea Nim 2320043 Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, 11 Februari 2025

Dosen Pembimbing,

Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si
NIDN. 8934030021



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 117/UN11/TU.01.20/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Serniati Zebua, S.E., M.Si
NIDN : 0103098702
Pangkat/Golongan : Penata / IIIc
Jabatan : Plh. Dekan Fakultas Ekonomi

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Christian Yasaro Gea**
NIM : 2320043
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* **29%** sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi/tugas akhir.

Gunungsitoli, 12 Pebruari 2025
Plh. Dekan Fakultas Ekonomi,

Serniati Zebua, S.E., M.Si
NIDN: 0103098702

Tembusan :

1. Ka. LPPM Universitas Nias
2. Ketua Program Studi Manajemen
3. Arsip



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : <http://www.univas.ac.id> email : fe@univas.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH

No. 79/UM.11.02/PP.09.01/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Nias, menerangkan bahwa

Nama : **Christian Yasaro Gea**
NPM : **2320043**
Judul Skripsi : **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.**

Bahwa yang bersangkutan dinyatakan lulus semua Mata Kuliah di Program Studi S1 Manajemen kecuali Mata Kuliah Penulisan Skripsi. Untuk itu, dimohon kiranya untuk diterbitkan Transkrip Nilai kepada yang bersangkutan.

Atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

Gunungsitoli, 13 Februari 2025

Plt. Ketua Program Studi,

Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN 0128129101



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 10 Februari 2025

Hal : **Permohonan Ujian Skripsi**
Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : **Christian Yasaro Gea**
NIM : 2320043
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian Skripsi.

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan:

1. Surat Permohonan Ujian Skripsi
2. Surat Kesediaan Menghadiri Ujian Skripsi
3. Bukti Skripsi Telah Melewati Cek *Plagiat* Dari LPPM
4. Surat keterangan bebas mata kuliah
5. Surat pengesahan Skripsi yang ditandatangani oleh pembimbing
6. Surat keterangan telah berakhir meneliti dari tempat penelitian
7. Surat pernyataan keaslian skripsi yang ditanda tangani oleh mahasiswa di atas materai
8. Menggandakan *Hardcopy* Skripsi Yang Telah di Jilid Sebanyak 3 (Tiga) Rangkap
9. Riwayat Bimbingan SKRIPSI di SIMAT Dari Dosen Pembimbing
10. Menunjukkan KRS/KHS Asli Semester 1 Sampai Terakhir
11. Fotokopi KHS Terakhir
12. Trankrip Nilai Sementara Dari SIMAT
13. Slip Pembayaran Uang Kuliah Terakhir
14. Map Merah 3 Buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Pemohon,

CHRISTIAN YASARO GEA
NIM. 2320043

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Hal : Kesedian Menghadiri Sidang Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Nama : Christian Yasaro Gea
Nim : 2320043
Program : Sarjana
Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Manyatakan bahwa saya bersedia untuk menghadri ujian Skripsi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya Pemohon,

Christian Yasaro Gea

NIM 2320043

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

13 Februari 2025

Nomor : 85/UN11.02/PP.08.03/2025
Lampiran : 1 Set
Hal : Pelaksanaan Sidang Skripsi
atas nama **CHRISTIAN YASARO GEA**

Kepada Yth.

- | | |
|---|------------|
| 1. Yamolala Zega, S.E., M.M | Penguji I |
| 2. Aferiaman Telaumbanua, SE.,MM | Penguji II |
| 3. Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP.,M.Si | Pembimbing |

di Gunungsitoli

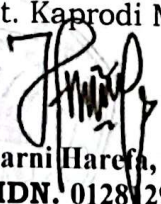
Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa:

Nama : **CHRISTIAN YASARO GEA**
NIM : 2320043
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : 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

diharapkan kehadiran Bapak pada acara dimaksud yang
diselenggarakan:
hari/tanggal : Sabtu, 15 Februari 2025
pukul : 08.00 Wib s/d selesai
tempat : Ruang Rapat

Naskah skripsi yang diujikan, disampaikan langsung oleh Program Studi.
Atas perhatian Bapak, kami mengucapkan terima kasih.

Plt. Kaprodi Manajemen


Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan disampaikan kepada

1. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Dekan Fakultas Ekonomi
- ③ Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

NB. Diharapkan kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing/Penguji berpakaian rapi, khusus untuk Bapak Dosen diwajibkan memakai kemeja non batik pakai dasi.



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Sabtu tanggal Lima belas Februari tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

N a m a : **CHRISTIAN YASARO GEA**
NIM : 2320043
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : 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

W a k t u Pelaksanaan : 08.00 WIB s.d.selesai

Susunan Dewan Penguji :

1. Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP, M.Si
2. Yamolala Zega, S.E., M.M
3. Aferiaman Telaumbanua, SE.,MM

TandaTangan

1.

2.

3.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Penguji	Total Nilai
1. Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP, M.Si	77
2. Yamolala Zega, S.E., M.M	76
3. Aferiaman Telaumbanua, SE.,MM	75
Total Nilai	228

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah..... 76

Dengan Demikian Yang bersangkutan dinyatakan Lulus dengan Predikat Kelulusan..... B

Keterangan:
Nilai Yudisium:

90.00-100. = A
85.00-89.99 = A-
80.00 -84.99 = B+
75.00 - 79.99 = B
70.00 - 74.99 = B-
65.00 - 69.99 = C+
60.00 - 64.99 = C
55.00 - 59.99 = C-
50.00 - 54.99 = D
< 40.99 = E

Gunungsitoli, 15 Februari 2025
Plt. Ketua Program Studi,

Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102



AYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : [https // mnj. unias. ac. id](https://mnj.unias.ac.id) email: [mnj@unias. ac. id](mailto:mnj@unias.ac.id)

Gunungsitoli, 22 November 2023

Hal Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth. Bapak/ibu Dosen

Pembimbing Akademik

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **CHRISTIAN YASARO GEA**

NIM : **2320043**

Jumlah SKS : **132 SKS**

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	URGENSI PELATIHAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF PERMENDIKBUD NOMOR 6 TAHUN 2018 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI	22/11/2023	

2. Demikian Permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat Saya

Pemohon,

CHRISTIAN YASARO GEA

NIM. 2320043



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : CHRISTIAN YASARO GEA

NIM : 2320043

Judul Penelitian : 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

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
	41	Deskripsi bab IV disemata dgn penulis kang Ilmiah, Tambahkan deskripsi objek penelitian data? guru, -As peneliti harus melakukan wawancara dgn kadi's pengisian kab. Nias utara & dilampirkan bukti-bukti atau pihak terkait. 4564 70 penyempurnaan deskripsi kesimpulan. 38-93 Data Informan diselaraskan.

Gunungsitoli, 15 Februari 2025

Dosen Penguji I,

Yamotala Zega, S.E., M.M
NIDN. 0110058203



BIODATA PENULIS



Christian Yasaro Gea, lahir di Tuhemberua, 29 Januari 2000, Anak ke 3 dari 6 bersaudara dari Ayah Yustinus Gea (Alm) dan Ibu Samaria Gea. Pendidikan Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2012 di SDN 071042 Tuhemberua. Setamat SD melanjutkan pendidikan di SMP NEGERI 1 TUHEMBERUA dan selesai pada tahun 2015, setelah tamat SMP melanjutkan pendidikan di SMK NEGERI 2 TUHEMBERUA dan selesai pada tahun 2018. Dan setamat dari SMK melanjutkan studi pendidikan disalah satu perguruan tinggi di Nias yaitu Universitas Nias dan mengambil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.

Pada tahun 2024 melalui judul rancangan proposal penelitian hingga membuat karya ilmiah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi di Universitas Nias, setelah beberapa lama melaksanakan penelitian dan oleh karena kuasa dan berkat Tuhan, tepatnya pada 15 Februari 2025 telah mampu mempertahankan di depan dosen penguji skripsi dan dinyatakan “LULUS” dengan predikat yudisium sangat memuaskan dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada Tuhan sehingga terselesaikannya skripsi yang penulis buat.