

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

Siti Syevila¹, Rizki Akmalia², Syahfira Amanda³,
Nurul Anjani Daulay⁴, Fadhil Ahmad Zaki⁵

^{1,3,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²Universitas Al Washliyah Medan

¹selfilas@gmail.com, ²rizki.akmalia@gmail.com, ³syahfira773@gmail.com,

⁴anjaninurul11@gmail.com, ⁵fazajalah1234@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the various policies implemented by school principals to encourage the improvement of teachers' competencies and reveals the important role of principals in developing teachers' professionalism. Principals are responsible for facilitating training and professional development for teachers, so that they can continuously improve their skills and knowledge. This policy also aims to provide teachers with useful feedback and a working environment that allows them to develop. However, this research also shows that there are problems with implementing the policy. Lack of time for teachers to attend training and limited access to necessary resources are some of the challenges faced. But principals can encourage teachers to learn more and become better with the right policies and support.

Keywords: Policy, Teacher Competency, Training

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis berbagai kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk mendorong peningkatan kompetensi guru dan mengungkapkan peran penting kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, sehingga mereka dapat terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Kebijakan ini juga bertujuan untuk memberikan guru umpan balik yang bermanfaat dan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk berkembang. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada masalah dengan menerapkan kebijakan tersebut. Kurangnya waktu bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan terbatasnya akses ke sumber daya yang diperlukan adalah beberapa tantangan yang dihadapi. Tetapi kepala sekolah dapat mendorong guru untuk belajar lebih banyak dan menjadi lebih baik dengan kebijakan dan dukungan yang tepat.

Kata Kunci: Guru Olahraga, Peran, Semangat Belajar, Siswa

A. Pendahuluan

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang cukup besar terhadap

perkembangan dan kemajuan sekolah. Perkembangan dan kemajuan sekolah dapat dilihat dari kinerja kepala sekolah yang

profesional, serta kemampuan mereka untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Mengingat peran dan tanggung jawab yang begitu besar, kepala sekolah menghadapi banyak tantangan. Seorang kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan terarah untuk mencapainya.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama sebagai pemimpin pendidikan, yaitu menciptakan lingkungan belajar mengajar di mana guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Untuk melakukan hal ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda: melakukan administrasi sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar mengajar yang baik, dan melakukan supervisi untuk memastikan bahwa guru lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan membimbing pertumbuhan belajar. Kemampuan teknis kepala sekolah adalah kemampuan mereka untuk menanggapi dan memahami serta mampu menggunakan metode pengetahuan, keuangan, pelaporan, penjadwalan, dan pemeliharaan (Suryani, 2021).

Langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan adalah

penerapan kebijakan. Hamalik mengatakan bahwa implementasi adalah suatu proses menerapkan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi ke dalam tindakan nyata sehingga memberikan dampak berupa pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap. Namun, menurut Dunn, implementasi kebijakan berarti mengontrol tindakan kebijakan selama periode waktu tertentu. Implementasi kebijakan adalah penerapan tindakan yang mempengaruhi tindakan yang diinginkan maupun tidak oleh pihak-pihak terkait untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pelaksanaan program yang efektif mungkin tidak cukup untuk mencapai hasil yang positif. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu kebijakan dalam memecahkan masalah publik dipengaruhi hanya oleh implementasi kebijakan (Astutik, 2014).

Wakil kepala sekolah ditugaskan oleh kepala sekolah untuk mengatur setiap program peningkatan kompetensi guru. Mereka bekerja sama dan berkolaborasi dengan guru senior dalam proses ini. Untuk meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah membentuk MGMP di sekolah mereka dan mengirim guru untuk mengikuti forum MGMP.

Program MGMP untuk mata pelajaran di sekolah melibatkan semua guru, sementara program MGMP yang diadakan oleh Dinas Pendidikan di tingkat kabupaten atau provinsi hanya melibatkan guru-guru yang memenuhi syarat. Kepala sekolah juga melakukan upaya lain untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti mengirim guru untuk pelatihan, penataran, dan seminar. Pelatihan-pelatihan tersebut antara lain:

Pertama, Pengembangan karir di balai latihan kerja; *Kedua*, pengembangan dan sosialisasi kurikulum; *Ketiga*, diklat peningkatan guru bidang studi; *Keempat*, pelatihan PAK; *Kelima*, pelatihan Komputer; *Keenam*, pelatihan KTSP; *Ketujuh*, pelatihan pembuatan bahan ajar dan alat peraga; *Kedelapan*, seminar PGRI; *Sembilan*, seminar kesejahteraan guru dan masalah pendidikan; dan *Sepuluh*, workshop pelatihan guru mata pelajaran. Kepala sekolah tidak hanya mengirim guru untuk pelatihan, tetapi juga mendorong mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Ini memungkinkan guru untuk memperoleh pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan inovasi baru dalam pembelajaran.

Kepala sekolah memiliki kemampuan organisasi yang baik dan membantu guru yang kesulitan memahami aturan baru seperti pemahaman tentang sistem PAK dan DAPODIK. Dalam proses kepemimpinan, kepala sekolah selalu meminta guru untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses tersebut. Kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk meningkatkan kemampuan. Ini mendorong guru untuk meningkatkan kesadaran mereka akan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Namun, kepala sekolah belum pernah memberikan penghargaan atau hadiah kepada guru yang berprestasi, baik dengan komite sekolah maupun sendiri. Guru berharap penghargaan ini akan mendorong mereka untuk lebih baik lagi (Karina Purwanti, 2014).

b. KAJIAN TEORI

1. Kebijakan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan secara keseluruhan dapat dicapai. Selain kinerja guru, kepala sekolah

diharuskan untuk terus meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut Mulyasa (2007), beberapa indikator peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

- Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (Pendidik) Kepala sekolah harus berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada para guru.
- Kepala Sekolah Sebagai Manajer Kepala sekolah harus memiliki strategis yang tepat untuk mendorong tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk melakukan pekerjaan mereka sendiri dan mengembangkan keterampilan mereka sendiri.
- Kepala Sekolah Sebagai Administrator: Sebagai administrator, kepala sekolah harus dapat mengelola kurikulum, peserta didik, personalia, sarana prasarana, persiapan, dan keuangan.

- Kepala Sekolah Sebagai Innovator: Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menemukan, menemukan, dan menerapkan berbagai pembaharuan di sekolah mereka.
- Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawan mereka untuk melaksanakan berbagai fungsi dan tanggung jawab mereka (Maria & Mole, 2023).

Sangat penting bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah memiliki tiga peran utama: pemimpin, manajer, dan supervisor. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memimpin guru dan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya yang ada di sekolah dengan baik. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu memberikan supervisi dan pengawasan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Selain itu, sebagai kepala sekolah, kepala sekolah harus

memenuhi syarat untuk memenuhi Kepala sekolah harus memiliki visi dan strategi yang jelas untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan dan guru untuk mencapai tujuan tersebut. (Al-fatih et al., 2023).

Untuk menetapkan kebijakan pendidikan sekolah, ada beberapa model yang digunakan. Ini termasuk model rasional murni, yang membuat kebijakan secara rasional; model ekonomi, yang membuat kebijakan berdasarkan faktor ekonomi; model keputusan berurutan, yang membuat kebijakan berdasarkan beberapa kebijakan alternatif; dan model eksperimen. Kepala sekolah menggunakan model model kebijakan dalam pengambilan keputusan untuk membuat kebijakan yang optimal dan dapat diterima oleh semua pihak. Kebijakan kepala sekolah adalah ketentuan kepala sekolah yang berupa rangkaian dan asa, dan berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan kepala sekolah dan bekerja sama dengan seluruh komponen sekolah (Studi et al., 2021).

Karena maju mundurnya sebuah lembaga sangat ditentukan oleh

kualitas pemimpinnya, peran kepala sekolah sangat penting, baik di lembaga formal maupun non-formal. Kepala sekolah menyadari pentingnya peran supervisor dalam memastikan semua kegiatan yang direncanakan terlaksana dengan baik, seperti membuat kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PKG) (Irawan, 2022).

2. Peran Komunikasi Kepala Sekolah dan Guru dalam Kebijakan

Pada dasarnya, komunikasi adalah proses menyampaikan pikiran atau perasaan seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran dapat berupa ide, informasi, pendapat, dan lain-lain yang berasal dari otaknya. Keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, dan kegairahan adalah beberapa contoh perasaan yang berasal dari dalam hati. Komunikasi akan berhasil jika pikiran disampaikan dengan menggunakan perasaan yang disadari; jika tidak, komunikasi akan gagal. Diharapkan kemampuan komunikasi kepala sekolah dapat meningkatkan pelaksanaan tugas, saling memberi dan menerima, meningkatkan silaturahmi dan kekeluargaan, dan menghimpun dan menampung berbagai

pendapat dan keluhan. Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu menyampaikan sumber informasi di sekolah yang sangat dibutuhkan oleh guru-guru, agar informasi yang disampaikan dapat terlaksana (Mesiono & Mawaddah, 2021).

Untuk mencapai visi dan misi sekolah, kepala sekolah harus dapat berkomunikasi dengan baik. Untuk mencapai pendidikan berkualitas tinggi, kepala sekolah harus mahir berkomunikasi dengan orang lain. Kepala sekolah harus mendengarkan dengan baik dan memberikan kritik yang bermanfaat. Pada akhirnya, kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi karyawan dan kinerja siswa. Kepala sekolah juga berkomunikasi dengan siswa secara teratur dan berkelanjutan. Kepala sekolah yang mengelola program sekolah penggerak terus mengawasi dan mengevaluasi program secara teratur. Ini dilakukan secara teratur untuk memastikan bahwa program tersebut selesai dan dilaksanakan dengan baik. Selain itu, memiliki saluran komunikasi yang efektif yang tersedia bagi kepala sekolah sangat membantu mereka berkomunikasi

dengan baik (Rizka Nur Faidah, 2024).

Kerangka konseptual dibuat berdasarkan gagasan tentang perilaku komunikasi kepala sekolah. Kerangka konseptual ini mencakup hal-hal berikut: komunikasi sebagai perintah (instruktif) meningkatkan kinerja guru, komunikasi sebagai informasi (informative) meningkatkan kinerja guru, komunikasi sebagai nasehat (mengubah) meningkatkan kinerja guru, dan komunikasi sebagai evaluasi (evaluatif) meningkatkan kinerja guru (Juwita & Rohayani, 2022).

Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk mendorong kolaborasi dan pertukaran pengalaman antar guru. Dengan mendorong komunikasi antar guru, mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang saling mendukung dan mendorong pertukaran ide dan praktik pembelajaran terbaik (Muhammad Rizki Syahputra, 2014).

3. Tantangan Dalam Menerapkan Kebijakan Di Sekolah

Kepala sekolah sering menghadapi berbagai masalah saat menerapkan kebijakan sekolah, yang berdampak pada seberapa efektif

kebijakan tersebut diterapkan. Resistensi dari pendidik dan karyawan sekolah adalah tantangan pertama yang sering muncul. Kebijakan baru mungkin membuat banyak pendidik khawatir tentang cara mereka bekerja atau seberapa berat beban pekerjaan mereka. Akibatnya, kepala sekolah harus melibatkan mereka dalam proses perencanaan dan memberikan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan keuntungan kebijakan tersebut. Tantangan tambahan adalah kurangnya dukungan orang tua. Orang tua mungkin tidak mendukung anak-anak mereka jika kebijakan yang diterapkan tidak memenuhi harapan mereka. Untuk mencapai hal ini, kepala sekolah harus berkomunikasi dengan orang tua secara terbuka, menjelaskan dengan rinci tujuan dari kebijakan yang diterapkan, dan mendorong mereka untuk mendukungnya (Artikel, 2024).

Faktor sosial dan budaya yang ada di sekolah juga memengaruhi penerimaan kebijakan. Semua sekolah memiliki dinamika sosial dan karakteristik yang berbeda, yang kadang-kadang menjadi tantangan bagi guru untuk menerapkan kebijakan yang sesuai. Oleh karena itu, agar kebijakan yang dibuat dapat diterima dengan baik, pendidik harus

memahami kondisi sosial dan budaya sekolah serta masyarakat di sekitarnya.

Selain itu, penerapan kebijakan menghadapi kendala yang signifikan terkait dengan manajemen waktu. Kepala sekolah memiliki banyak tanggung jawab administratif dan pengawasan. Keterampilan

manajemen yang baik diperlukan untuk mengatur waktu untuk menerapkan kebijakan baru. Untuk memastikan kebijakan, kepala sekolah harus pintar dalam mengatur prioritas dan memberikan tugas kepada karyawan dapat diterapkan dengan maksimal. Pembangunan nasional bergantung pada pendidikan. Kebijakan pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin. Salah satu masalah yang dihadapi adalah kurangnya keselarasan antara berbagai pihak yang terlibat. Kebijakan pendidikan telah beberapa kali diubah, tetapi masih ada banyak hal yang belum mencapai tujuan. Karena peningkatan kualitas dan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas utama dalam dunia pendidikan, pemerintah harus mempertimbangkan cara mengembangkan sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan modern. 1. Dimensi kepemimpinan, 2.

Kesenjangan pendidikan Berikut adalah beberapa tantangan kebijakan pendidikan:; 3. Fasilitas dan Sarana, 4. Keterbatasan Teknologi (Zantia et al., 2024).

C. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian melalui observasi, wawancara terhadap Kepala sekolah dalam pengamatan terhadap implementasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Pengolahan data dilakukan secara sistematis, aktual, dan akurat yang berisi tentang fakta dan adanya hubungan keterkaitan dengan fenomena yang terjadi.

Sebelum penelitian dimulai, peneliti meminta persetujuan partisipan melalui surat rekomendasi peneliti kepada partisipan mengenai kesediaannya untuk terlibat dalam penelitian ini. Peneliti menjelaskan tujuan penelitian, metode penelitian dan kemungkinan risiko yang mungkin dialami. Para partisipan yang terlibat menyatakan kesediaannya untuk mengikuti serangkaian wawancara untuk berbagi pengalaman dan peran dalam melaksanakan hal yang terkait dengan fokus penelitian ini, sehingga

informasi tersebut dapat dijadikan data yang diperoleh dari para penulis.

Penelitian ini dilakukan di Mts Al-Ittihadiyah Mamiyai, Adapun lokasi penelitian ini bertempat di Jln. Bromo No. 25, Tegal Sari III, Kec. Medan Area, Kota Medan, Prov Sumatera utara. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan narasumber. Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih yang dilakukan untuk bertukar ide dan informasi melalui tanya jawab untuk membuat definisi tentang subjek tertentu. Studi kasus adalah jenis penelitian yang juga dipilih peneliti. Studi kasus adalah proses pengumpulan data dan informasi secara menyeluruh, mendalam, menyeluruh, sistematis, dan holistik tentang individu, peristiwa, latar sosial atau kelompok dengan menggunakan berbagai metode dan teknik serta berbagai sumber informasi. Tujuan dari studi kasus ini adalah untuk memahami secara efektif bagaimana orang, peristiwa, atau latar alami bertindak atau berfungsi dalam konteksnya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berbicara tentang kebijakan bahwa dalam kapasitas kami sebagai pimpinan madrasah, kami

menetapkan kedisiplinan untuk para bapak/ibu dewan guru. Setiap pagi, terutama selama awal masuk, ada program yang kami lakukan. Guru harus tiba di awal waktu dan menyapa siswanya sebelum memulai kegiatan agama dan umum. Kemudian memberi sanksi kepada guru yang terlambat atau tidak hadir di kelas dengan teguran tiga kali, dan jika mereka tidak melakukannya, mereka akan dikirim ke yayasan. Sebagai evaluasi, kami melakukan rapat internal setiap bulan selama satu semester untuk menilai apakah guru telah mendapatkan peningkatan atau pengunduran diri selama periode tersebut.

Misalnya, jika ada pengunduran waktu, kami menentukan penyebabnya dan kemudian mengambil tindakan apa yang diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan atau kegiatan tersebut dilaksanakan dengan baik. Saya juga pernah mengevaluasi sipervisi. Di semester kedua, kami akan melakukan supervisi untuk menilai bagaimana guru mengajar, memungkinkan guru senior bekerja sama dengan pengawas madrasah. Ini adalah program dari kepala madrasah. Dalam dua bulan tambahan, mereka akan melakukan

supervisi untuk melihat apakah cara mereka mengajar masih monoton atau tidak. Siswa bosan dengan ceramah dan mencatat tulisan; tidak ada inovasi karena alat pembelajaran sudah tersedia.

Komunikasi kami dengan guru adalah seperti melakukan rapat dan menegur mereka jika mereka melakukan kesalahan atau kelalaian. Misalnya, dia memiliki tingkatan yang tidak langsung disampaikan kepada saya, tetapi melalui WKM akademik guru. Jadi, jika WKM akademik guru tidak mampu menyerahkannya kepada saya, itu baru akan diserahkan ke saya. Jika mendapatkan dukungan, kami akan bekerja sama dengan kementrian agama melalui pengawas. Untuk meningkatkan kinerja guru, pengawas akan memberikan bimbingan atau worksop. Selanjutnya, dukungan kami dan fasilitas kami, seperti menyediakan media pembelajaran. Misalnya Infokus, laptop, dan wifi. Jadi, setelah media pembelajaran selesai, kami masih menggunakan guru tersebut. Selain itu, pelatihan guru dapat diberikan melalui Zoom atau tatap muka. Pelatihan ini juga dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja sama dengan kementrian

agama, di mana ada bagian dari pendidikan madrasah.

Sebagai kepala sekolah, saya hanya memberikan rekomendasi. Ada imbalan yang berupa apresiasi, atau mungkin tambahan gaji. Kami akan membahas hal ini dengan yayasan. Sebagai kepala sekolah, saya belum menerima kenaikan gaji hingga saat ini. Saya telah memberi tahu mereka kemarin bahwa yayasan tidak memberikan karena kemarin itu sudah ada kenaikan yang signifikan. Ini mungkin karena dari awal 24 jam per les menjadi 30 jam per les. Oleh karena itu, jika ada rezeki untuk tambahan, ini akan menjadi langkah selanjutnya dari saya. Setiap satu tahun memberikan reward, nanti itu ada evaluasi disitu lah kami buat persiapan guru yang memang benar benar berdidikasih, bagus, dengan cara mengajarnya tidak pernah absen dan murid pun sayang pada mereka nah nanti itu kami akan memberikan tiap tahun ajaran barulah seperti itu.

Itu adalah salah satu program kerja yang saya tawarkan karena, selain diminta untuk meningkatkan program kerja guru, kami juga harus menyediakan program kerja. Misalnya, program semester, kuliah, atau program jangka panjang atau pendek di mana kami melakukan

penilaian. Diingatkan kembali tentang program minggu ini dan apa yang telah dilakukan, serta kendala dan solusinya. Untuk memastikan program terlaksana dengan baik, juga ada supervisi dan supervisi. Penilaian kami atas apa yang dilakukan supervisi setiap kelas terus berfokus pada peningkatan pembelajaran mereka. Misalnya, kebijakan saya di sini menyebabkan keterlambatan absensi. Secara pribadi, saya akan bertanya kepada UMKM Akademi tentang tugasnya karena kita tidak semua berada dalam perangkat, seperti kepala sekolah, jadi kita harus memperdayakan bawahan kita, seperti akademik, tugas, guru, kesiswaan, beasiswa, dan prasarana. Selanjutnya, saya akan bertanya kepada WKM Akademi tentang kinerja selama ini karena kekurangan sumber daya.

Jika ada kekurangan, saya akan memberikan arahan kepada guru yang bersangkutan, karena ini adalah kenyataan di sini dan kita harus memperbaiki apa yang kurang. Jika ada bapak dan ibu guru, saya selalu memberi tahu mereka bahwa jika ada kekurangan atau masalah lain, jumpai akademik harus dilakukan sebelum saya. Pak, ada guru yang ingin bertemu dengan bapak tentang

keluhannya selama mengajar. Setelah membuat kebijakan ini, beberapa guru mengeluh tentang kekurangan kegiatan. Mereka paham bahwa selama mereka bekerja dalam proses pembelajaran, mereka dapat bekerja.

Jika ada waktu lembur, mereka diminta untuk masuk dan kami akan memberikan tambahan, tetapi ini mungkin tugas mereka. Di sinilah masalahnya, ada guru yang patuh dan guru yang kurang. Guru yang kurang inilah yang kami latih melalui pendidikan akademik. Saya tidak tahu mengapa kebijakan kita tidak diterapkan dengan baik, seperti kebiasaan sholat dhuha dan zuhur di pagi hari, karena mungkin ada guru yang tidak patuh. Satu pengawas dari kementerian adalah Nur Hamdi. Dia selalu datang untuk meninjau kurikulum dan bertanya, "Apakah kurikulum Pak Lancar?" tentang peralihan dari kurikulum 2013 ke kurikulum merdeka. Untuk supervisi dan kekuatan saol dan ujian, kami juga berkomunikasi dengan pengawas, di mana kami melakukan kegiatan seperti PGMP.

E. Kesimpulan

Kebijakan juga dapat didefinisikan sebagai ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk

umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi seseorang batas dan arah untuk bergerak. Kemampuannya untuk memberikan arahan yang jelas kepada semua orang di sekolah, termasuk siswa, guru, dan staf, membuat kebijakan kepala sekolah sangat penting. Jika ada aturan yang jelas, semua orang di sekolah memiliki pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Kebijakan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan lingkungan belajar. Kepala sekolah melakukan banyak hal selain bertindak sebagai pemimpin dan manajer. Mereka merancang program, mengawasi, dan mengevaluasinya. Salah satu masalah utama dalam penerapan kebijakan adalah manajemen waktu. Kepala sekolah memiliki banyak tanggung jawab administratif dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiah, D. R., Fathurrahman, N., Fauzi, A., Sekolah, K., & Guru, K. (2024). MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMAIT BAIT ET-TAUHIED. *Jurnal*

- Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 11273–11278.
- Al-fatih, M., Sembiring, F. M., Pratiwi, T., Dewi, P., Syafah, A., Ningsih, S. R., & Nasution, I. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Evaluasi Program. *Jurnal Multidisipliner*, 1(2), 66–70.
- Artikel, I. (2024). *Strategi dan tantangan kepemimpinan kepala sekolah 1*). 54–56.
- Daryanto, E., & Siregar, A. N. (2017). Implementasi Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sma Negeri 3 Medan. *EducanduM;Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1, 24–38.
- Irawan, A. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SDN 01 Sumber Rejeki Mataram Bandar Mataram. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 276–301.
<https://doi.org/10.58577/dimar.v3i2.60>.
- Juwita, R., & Rohayani, A. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 53–76.
<https://doi.org/10.70287/epistemic.v1i1.4>.
- Maria, S. K., & Mole, P. N. (2023). Analisis Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDI CIII Wolomarang. *Journal on Education*, 5(2), 2776–2787.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.922>.
- Maria, S. K., & Mole, P. N. (2023). Analisis Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDI CIII Wolomarang. *Journal on Education*, 5(2), 2776–2787.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.922>.
- Mesiono, & Mawaddah, R. (2021). Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mis Bidayatul Hidayah Makmur Kabupaten Deli Serdang. *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis*, 2(3), 1–9.
<https://jurnal.usahid.ac.id/index.php/mahardikaadiwidia/article/view/34>.

- Muhammad Rizki Syahputra, D. (2014). Peran Komunikasi Bagi Kepala Sekolah Untuk Kinerja Guru Di SMK PAB 8 Sampali. *ALACRITY: Journal Of Education*, 4(2), 391–397. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 2246–6111.
- Rasyid, M., Khabib, M. A., Qonita, N., Yetri, Y., & Junaidah, J. (2024). Analisis Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 603. <https://doi.org/10.35931/am.v8i2.3094>.
- Studi, P., Guru, P., & Dasar, S. (2021). *Kebijakan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar*. 2, 154–161.
- Suhendar, W. Q. (2021). Implementasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Daarut Tauhiid Boarding School Bandung. *Humanika*, 21(1), 69–82. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.39013>.
- Zantia, G., Nadila, S., Zami, S., afwi Hasibuan, ah, & amin, M. (2024). Tantangan Dan Prospek Kebijakan Pendidikan.