

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI
PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI**

SKRIPSI



OLEH:

**SELPI TRIPUTRI
NIM. 2210206035**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2026 M/1447 H**

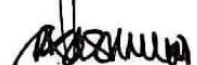
PENGESAHAN

Skripsi oleh saudari Selpi Triputri NIM. 2210206035 dengan judul
"Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah
Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci" dipertahankan
pada tanggal 03 Juni 2026

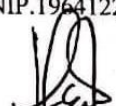
Dewan penguji:


Dr. Muha Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

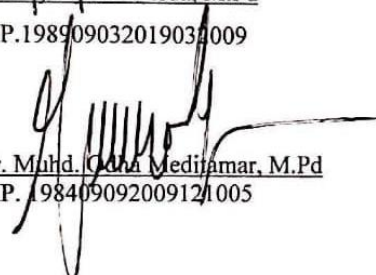
Ketua Sidang


Dr. Eka Putra, S.H., M.PdI
NIP. 196412252000031007

Penguji 1

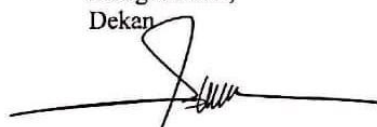

Rini Syevvini Wisda, M.Pd
NIP. 198909032019031009

Penguji II


Dr. Muha Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

Pembimbing

Mengesahkan,
Dekan


Dr. Eya Ardinal, M.A
NIP. 198308122011011005

Mengetahui
Ketua Jurusan




Dr. Muha Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd

Sungai Penuh, Mei 2026

Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci

di
Sungai Penuh

221

2 Juni

NOTA DINAS

Assalamulaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Selpi Triputri, NIM 2210206035** yang berjudul **Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

PERYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selpi Triputri
Tempat/ Tanggal Lahir : 28 Januari 2005
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Kubang Gedang, Kecamatan Depati VII

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci*" ini merupakan karya asli penulis, kecuali pada bagian-bagian yang disebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kekeliruan dan kesalahan di dalamnya, maka hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Penuh, Mei 2026
Saya yang menyatakan



SELPI TRIPUTRI
NIM. 2210206035

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Puji Serta Syukur Kepada Allah SWT. Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Atas Izin-Mu, Engkau Jadikan Aku Makhluk yang Senantiasa Belajar, Bersabar, Berikhtiar, Beriman dan Tak Luput dari Ilmu yang Senantiasa Engkau Berikan Untuk Menjalani Kehidupan Ini.

Kupersembahkan untuk ayahanda tercinta Napizal Irzon dan ibunda Yusnidar Wati. Skripsi buah pena ananda sebagai ungkapan terima kasih dan wujud kasih sayang. Dimana berliku-liku perjuangan yang melelahkan untuk mencapai gelar sarjana.

Teruntuk saudariku tersayang (Winda Fardela dan Sindi Wahyuni), terima kasih atas semua dukungan, dan semangat yang telah kalian berikan sepanjang perjalanan studi ini, dan menyemangati dalam setiap langkah perjuangan ini.

Cinta dan kasih yang senantiasa menghiasi perjalanan hidupku, serta kehadiran orang baik yang Allah SWT kirimkan. Kepada semua yang telah setia menemani dalam setiap langkah perjalanan menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas dukungan yang tulus dan tak tergantikan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

MOTTO

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

Artinya: "Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar..." (Q.S At-Taubah:71).

ABSTRAK

Selpi Triputri (2026): *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci*. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi metode, triangulasi sumber, dan triangulasi waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepala sekolah perempuan dalam menggerakkan guru dilakukan dengan memberikan motivasi, dukungan, perhatian, serta membangun komunikasi yang baik sehingga guru merasa nyaman dan termotivasi dalam meningkatkan kinerja. 2) kepala sekolah perempuan dalam mengarahkan guru dilakukan melalui rapat, supervisi, komunikasi langsung, evaluasi, serta pemberian arahan yang jelas terkait pelaksanaan tugas sehingga guru lebih memahami tanggung jawabnya dan mampu meningkatkan kualitas kerja. 3) kepala sekolah perempuan dalam mempengaruhi pola pikir guru dilakukan melalui keteladanan, pembinaan, pendekatan komunikatif, dan pemberian motivasi sehingga guru menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah perempuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

Kata Kunci: Kepala Sekolah Perempuan, Kepemimpinan, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Selpi Triputri (2026): *Female Principals' Leadership in Improving Teacher Performance at the Kerinci State Agricultural Vocational School. Department of Islamic Education Management, Kerinci State Islamic Institute. Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd.*

This study aims to examine the leadership of female school principals in motivating, guiding, and influencing teachers' mindsets to improve teacher performance at the Kerinci State Agricultural Vocational School. The research method used in this study is qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Data analysis followed the stages of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Data validity techniques in this study utilized methodological triangulation, source triangulation, and temporal triangulation. The research findings indicate that: 1) female school principals motivate teachers by providing encouragement, support, attention, and fostering good communication, thereby making teachers feel comfortable and motivated to improve their performance. 2) female school principals guide teachers through meetings, supervision, direct communication, evaluations, and providing clear instructions regarding task implementation, enabling teachers to better understand their responsibilities and enhance the quality of their work. 3) Female school principals influence teachers' mindsets through setting a good example, providing guidance, adopting a communicative approach, and offering motivation, thereby helping teachers become more disciplined, responsible, and enthusiastic in carrying out their teaching duties. Thus, the leadership of female school principals plays a crucial role in improving teacher performance at the Kerinci State Agricultural Vocational School.

Keywords: Female School Principals, Leadership, Teacher Performance.

K E R I N C I

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ
بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci".

Adapun skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian, penulis berusaha semaksimal mungkin agar penyusunan skripsi ini berhasil dengan sebaik-baiknya sehingga dapat diterima dan disetujui pada sidang Munaqasah skripsi. Bersama ini pula dengan segala kerendahan hati, penulis menghantarkan banyak terimakasih kepada pihak yang mendukung:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M. Si selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Kerinci, bapak Dr. Faizin, S.Ag., M.Ag selaku wakil rektor 1, bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag selaku wakil Rektor II, bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci, bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons selaku wakil Dekan I, bapak Dr. Rimin, M.Pd.I selaku wakil Dekan II, bapak Dr. Rodi Hartono, M.Pd selaku wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
3. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

4. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sekaligus dosen pembimbing. Penulis mengucapkan terima kasih atas arahan, bimbingan, serta motivasi yang telah diberikan hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Dr. Eka Putra, S.H., M.PdI selaku dosen penguji 1
6. Ibuk Rini Syevyilni Wisda, M.Pd selaku dosen penguji 2
7. Bapak Muhammad Munawir Pohan, M.Pd selaku dosen pembimbing akademik.
8. Seluruh bapak dan ibuk dosen Pengampu mata kuliah di Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang mengajar selama saya berada di IAIN Kerinci.
9. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kebersamaan selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan kerja sama yang telah diberikan.

Mudah-mudahan Allah SWT membalas dan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas jerih payah dan bantuannya dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sungai Penuh, Juni 2026

Penulis

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

SELPI TRIPUTRI

NIM. 2210206035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN.....	ii
NOTA DINAS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan masalah.....	8
D. Rumusan masalah.....	8
E. Tujuan penelitian.....	9
F. Manfaat penelitian.....	9
G. Definisi operasional.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	11
1. Kepemimpinan	11
a. Pengertian Kepemimpinan.....	11
b. Aspek Kepemimpinan.....	13
2. Kepala Sekolah Perempuan	15
a. Pengertian Kepala Sekolah Perempuan	15
b. Ciri-ciri Kepala sekolah	16
B. Kinerja Guru	18
1. Pengertian Kinerja Guru SMK.....	18
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	19
C. Penelitian Relevan.....	22
D. Kerangka Berfikir.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Instrumen Penelitian.....	31
F. Teknik Analisis Data	33
G. Teknik Keabsahan Data.....	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Menggerakkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.	38
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengarahkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.	42
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mempengaruhi Pola Pikir Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.	48
B. Pembahasan	52
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Menggerakkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.	52
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengarahkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.	54
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mempengaruhi Pola Pikir Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA.....	63
----------------------------	-----------

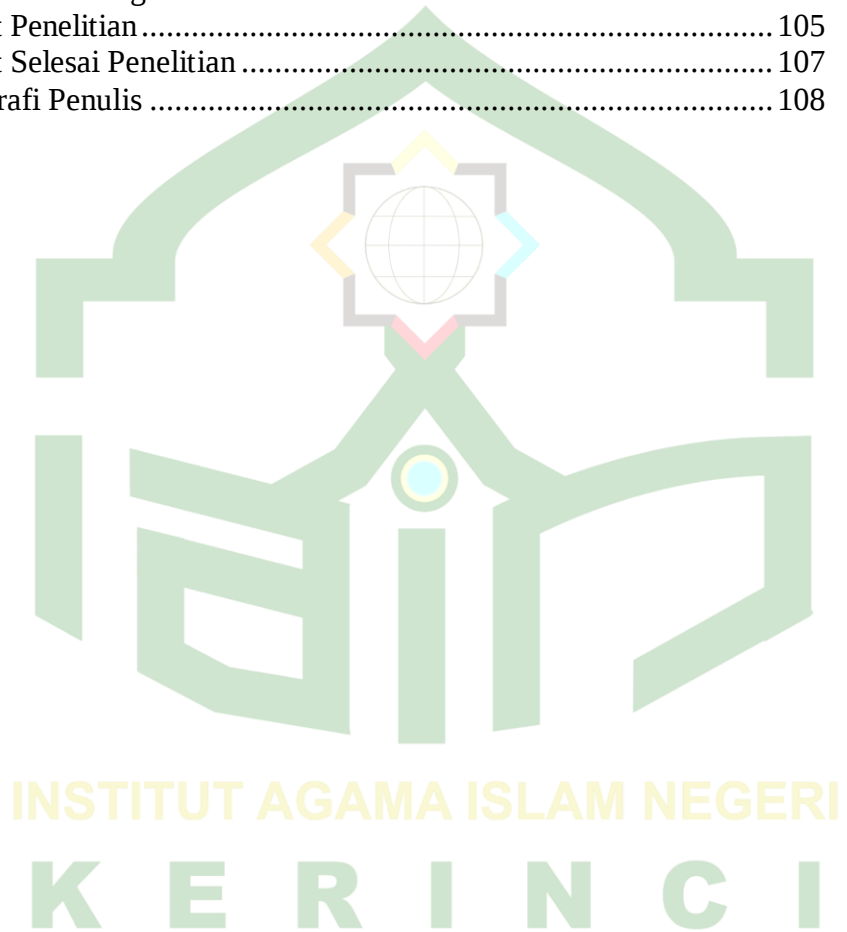
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	25
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Penelitian	68
Lampiran 2: Instrumen Observasi	88
Lampiran 3: Dokumentasi Penelitian.....	92
Lampiran 4: SK Pembimbing.....	104
Lampiran 5: Surat Penelitian	105
Lampiran 6: Surat Selesai Penelitian	107
Lampiran 7: Biografi Penulis	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dapat diartikan sebagai proses yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu melalui pembelajaran dan pengajaran secara menyeluruh, mencakup aspek kognitif, emosional, sosial dan fisik (Suryaningrum et al, 2024, p. 20). Pendidikan adalah segala pengaruh yang diupayakan sekolah terhadap anak dan remaja yang diserahkan kepadanya agar mempunyai kemampuan yang sempurna dan kesadaran penuh terhadap hubungan-hubungan dan tugas sosial (Khoiri et al, 2024, p. 85). Jadi, pendidikan tidak hanya berfokus pada pengembangan akademik, tetapi juga pada pengembangan aspek emosional, sosial, dan fisik individu, serta meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab sosial. Untuk mencapai tujuan ini, lembaga pendidikan yang kompeten sangat diperlukan untuk merancang dan melaksanakan program pendidikan salah satunya adalah sekolah (Sanjaya, 2016, p. 34).

Sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran. Sekolah adalah salah satu cara untuk memperbaiki kehidupan individu (Nababan, 2024, p. 134). Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi memberikan pengetahuan, penanaman nilai-nilai dan keterampilan untuk peserta didik yang dilakukan dalam waktu yang

terbatas dengan lingkungan yang dirancang secara khusus dan kegiatan-kegiatan yang terencana, sistematis dan terprogram dengan baik sehingga peserta didik dan warga sekolah lain dapat mengikutinya (Furkan 2013,p. 20). Jadi sekolah tidak hanya berfungsi untuk menerima dan memberi pelajaran, tetapi juga berperan dalam memperbaiki kehidupan individu. Sekolah memiliki peran penting dalam memberikan pendidikan dasar kepada siswa. Setelah menyelesaikan pendidikan dasar, maka pendidikan selanjutnya yang perlu di tempuh adalah pendidikan menengah. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum (SMA) dan pendidikan menengah kejuruan (SMK) (Gaol 2022, p. 9).

Sekolah menengah kejuruan (SMK) Merupakan jenis pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang tertentu, mempersiapkan peserta didik untuk dapat memperoleh kehidupan layak melalui pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing masing serta norma norma yang berlaku (Aisyah, 2024, p. 184). Sekolah menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu (Gaol, 2022, p. 10). Jadi, pendidikan kejuruan adalah jenis pendidikan menengah yang bertujuan mempersiapkan peserta didik untuk memasuki dunia kerja dengan mengembangkan kemampuan spesifik sesuai bidang yang diminati dan kebutuhan industri. Dalam sebuah lembaga pendidikan, peran kepala sekolah sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kemajuan sekolah (Manora, 2019, p. 121).

Kepala sekolah dapat diartikan sebagai fungsional guru yang bertugas memimpin suatu lembaga yang menjadi tempat berlangsungnya proses pendidikan bagi peserta didik (Sujaryanto et al, 2021, p. 27). Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional (guru) yang disertai wewenang untuk memimpin suatu lembaga sekolah tempat berlangsungnya proses pembelajaran atau tempat terjadinya hubungan interaksi antara pendidik yang mentransfer pengetahuan dan siswa yang menerima pengetahuan (Sulistyorini et al., 2021, p. 62). Jadi, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin di sekolah. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan proses pendidikan berjalan dengan baik, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan memfasilitasi interaksi yang efektif antara guru dan siswa.

Menurut Bernard M. Bass, seorang pemimpin mampu meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan melalui pengaruh ideal, inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual (Bass, 1990, p. 21). Selain itu, Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Mulyasa, 2013, p. 98).

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memainkan peran yang krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi. Lazimnya, sebuah organisasi dipimpin oleh seorang laki laki. Seiring perkembangan zaman, perempuan kini juga banyak dipercaya untuk memimpin lembaga pendidikan, termasuk sebagai kepala sekolah. Walaupun secara historis posisi kepemimpinan lebih banyak dipegang oleh laki-laki, namun perempuan telah membuktikan

kemampuannya dalam dunia manajerial dan kepemimpinan (Andriani, 2019, p. 17). Meskipun demikian, kepala Sekolah Perempuan masih menjadi isu yang menarik diperbincangkan, karena masih ada yang belum bisa menerima kehadiran perempuan sebagai kepala sekolah. Menurut Hejase, et al, (2013:29) dan Carli (1999:81-99) mengatakan bahwa perempuan kurang kompeten sebagai pemimpin. Sehingga kepemimpinan perempuan banyak menjiplak laki laki dalam memimpin, sehingga kepemimpinan perempuan disangsikan (Rahmadi, 2023, p. 439).

Padahal secara ideal, kepemimpinan kepala sekolah perempuan justru memiliki keunggulan khas. Gaya kepemimpinan perempuan cenderung transformasional, yang menekankan pada empati, perhatian individual, komunikasi yang baik, dan motivasi terhadap bawahan (Northouse, 2018,p.176). Kepala sekolah perempuan yang ideal mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, serta mendorong inovasi guru (Eagly & Carli, 2007,p.63-65). Mereka tidak hanya menekankan pada aspek hasil, tetapi juga pada hubungan kemanusiaan dan pengembangan potensi setiap guru (Mulyasa, 2013,p.25). Kepala sekolah yang baik harus mampu mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru-guru agar mereka bekerja sama mencapai tujuan pendidikan (Ali et al. 2015,p.119).

Apabila dilihat pada saat ini, kepemimpinan kepala sekolah perempuan dinilai mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perbaikan mutu pendidikan di sekolah. Berbagai pencapaian yang diraih menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan memiliki kemampuan dalam memimpin, membina

guru, serta mengelola sekolah secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Gross dan Task menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan menunjukkan kinerja kepemimpinan yang baik dibandingkan kepala sekolah laki-laki, terutama dalam membangun moral guru, meningkatkan penguasaan keterampilan teknis, tanggung jawab terhadap organisasi sekolah, serta pelaksanaan supervisi di sekolah (Gross & Task, 1987, p. 552).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Guru memiliki peran strategis dalam proses pembelajaran, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi salah satu indikator keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan, membina, memotivasi, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif agar guru dapat bekerja secara optimal (Mulyasa, 2013, p. 98).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah (Pianda 2018:13). Guru merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Mulyasa 2013, p. 25). Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, yang mencakup tanggung jawab, kedisiplinan, profesionalisme, dan inovasi dalam

melaksanakan tugasnya (Sudrajat, 2020, p. 42). Kinerja guru diukur melalui kemampuannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kompetensi, seperti kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Rivai et al, 2011, p. 15).

Kinerja guru yang baik dapat terlihat dari kemampuan mereka merencanakan pembelajaran dengan matang, menggunakan metode yang variatif, menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara objektif (Usman, 2017, p. 77). Namun, kinerja guru tidak muncul secara otomatis, melainkan sangat dipengaruhi oleh iklim kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (Wahjosumidjo, 2018, p. 112). Kepala sekolah berperan sebagai motivator, pembimbing, dan pengarah bagi guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 05–08 Januari 2025 di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci yang berlokasi di Sanggaran Agung, sekolah ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah perempuan. Dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan tersebut, peneliti melihat ternyata Kinerja guru SMK Negeri PP Kerinci beragam. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, masih terdapat guru yang belum konsisten dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, seperti masih terdapat guru yang terlambat menyelesaikan administrasi pembelajaran. Pada situasi tertentu, pelaksanaan tugas belum dilakukan secara maksimal, sehingga waktu pembelajaran yang tersedia belum dimanfaatkan secara efektif, seperti proses pembelajaran

terkadang belum berjalan sesuai alokasi waktu yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat perbedaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru di lapangan, seperti masih terdapat guru yang terlambat melakukan penilaian dan menyerahkan hasil belajar siswa. Dari permasalahan tersebut, peneliti ingin mendalami mengapa hal tersebut dapat terjadi, terlebih lagi sekolah ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah perempuan. Sebagaimana diketahui bahwa masih jarang SMK dipimpin oleh perempuan.

Permasalahan yang peneliti temukan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci juga diungkapkan oleh beberapa penelitian lainnya. Seperti penelitian Siti Nurbaya mengatakan bahwa permasalahan yang dihadapi kepala sekolah yaitu rendah rasa tanggung jawab guru dalam pembelajaran (Ali et al., 2015, p. 116). Selanjutnya penelitian Zaenab Hanim mengatakan bahwa permasalahan yang dihadapi kepala sekolah yaitu masih terdapat guru yang tidak disiplin, kurang terampil, dan belum mampu melaksanakan tugas secara optimal sehingga mempengaruhi efektivitas kinerja guru di sekolah (Hanim et al., 2020, p. 52).

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci**” dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang terlambat menyelesaikan administrasi pembelajaran.
2. Proses pembelajaran terkadang belum berjalan sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan.
3. Masih terdapat guru yang terlambat melakukan penilaian dan menyerahkan hasil belajar siswa.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan mempunyai tujuan yang tepat sasaran, penulis membatasi penelitian yaitu pada ruang lingkup kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepala Sekolah perempuan dalam menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci?
2. Bagaimana Kepala Sekolah perempuan dalam mengarahkan guru untuk meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci?
3. Bagaimana Kepala Sekolah perempuan dalam Mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kepala Sekolah perempuan dalam menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci
2. Untuk mengetahui Kepala Sekolah perempuan dalam mengarahkan guru dalam meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci
3. Untuk Mengetahui Kepala Sekolah perempuan dalam mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teori mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan, khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi literatur bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam dan kepemimpinan pendidikan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan

Memberikan gambaran nyata mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mendukung terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik di sekolah.

b. Bagi Guru

Menjadi motivasi dan acuan bagi guru dalam meningkatkan profesionalisme, tanggung jawab, serta kinerja dalam melaksanakan tugas pendidikan.

c. Bagi peneliti lain

Menjadi referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan peningkatan kinerja guru.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari perbedaan penafsiran terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan definisi operasional sebagai berikut:

Kepemimpinan

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siagian, 2018, p. 12).

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seseorang yang menduduki jabatan tertinggi dalam organisasi sekolah dan memiliki tanggung jawab dalam mengelola serta mengarahkan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah (Usman, 2019, p. 53).

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017, p. 67).



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah merupakan suatu seni mempengaruhi seseorang maupun kelompok untuk menimbulkan kerjasama dan saling percaya dalam kegiatan organisasi, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan berintikan adanya suatu proses mempengaruhi dari atasan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Usman, 2013, p. 311).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu atau kelompok agar terwujud hubungan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Napitupulu et al, 2019, p. 3).

Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap-sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki (Sintani et al, 2022, p. 17). Jadi, Kepemimpinan memainkan

peran penting dalam membangun kerjasama yang efektif dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kepemimpinan berbicara mengenai empati yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota yang dipimpin, bagaimana pemimpin dapat membangkitkan motivasi anggota yang dipimpin, bagaimana pemimpin dapat memberikan pengetahuan dan menyerahkan otonomi suatu tugas kepada anggota yang dipimpin, serta pemimpin dapat membuat anggota menjadi nyaman sehingga dapat mencari solusi bersama (Supriyanti et al, 2023, p. 191). Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya, sehingga akan mudah dalam menggerakkan bawahannya.

Jadi, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan, dan mengkoordinasikan orang lain atau kelompok oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam membangun kerja sama, menumbuhkan kepercayaan, serta menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam memberikan motivasi, arahan, serta kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang dijalankan secara efektif sesuai fungsinya akan mampu mengoptimalkan kinerja anggota dan mempermudah pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama.

b. Aspek Kepemimpinan

Kepemimpinan menunjukkan aspek berupa sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya disekolah sebagai seseorang yang diberi wewenang oleh Wahyudi yakni kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan arti kepemimpinan (Muslim et al, 2020, p. 151).

Penggerakan (motivating) dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau motive dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sudjana, 2004, p. 146). Hal ini sejalan dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan motivasi, arahan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar guru dapat bekerja secara optimal (Mulyasa, 2013, p. 120).

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi melalui

pemberian petunjuk, perintah, bimbingan, dan motivasi (Hasibuan, 2009, p. 183). Hal ini sejalan dengan pendapat H. Ahmad Afan Zaini yang menjelaskan bahwa pengarahan merupakan proses memberikan bimbingan kepada rekan kerja agar mampu bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemberian perintah, petunjuk, bimbingan, komunikasi yang baik, serta supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, pengarahan perlu dilakukan dengan memperhatikan prinsip keteladanan, konsistensi, keterbukaan, kelembutan, dan kebijakan sehingga arahan yang diberikan dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh bawahan (Zaini, 2015, p. 35).

Seorang pemimpin dapat mempengaruhi pola pikir dan perilaku bawahan melalui pembinaan yang berkelanjutan, komunikasi yang baik, pemberian motivasi, serta keteladanan dalam menjalankan tugas sehingga bawahan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang lebih baik dalam bekerja (Siagian, 2010, p. 66). Hal ini sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai yang menjelaskan bahwa pemimpin mempengaruhi pola pikir bawahan melalui komunikasi, pembinaan, evaluasi, dan pendekatan interpersonal yang mampu membangun kesadaran, cara pandang, serta perubahan sikap dalam melaksanakan pekerjaan (Rivai, 2012, p. 53).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi

pola pikir guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, ketiga aspek tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

2. Kepala Sekolah perempuan

a. Pengertian Kepala Sekolah Perempuan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang sangat penting, karena kepala sekolah berperan dalam sistem pengelolaan sekolah, mengarahkan dari input, proses dan output pendidikan di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya, disamping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing (Julaiha, 2019, p. 182)

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktur tertinggi atau kepala sekolah di sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara profesional, yakni bertugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah diamanahkan oleh peraturan yang berlaku. Kepala profesional berupaya menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan baik (Muspawi, 2020, p. 402).

Kepala sekolah perempuan merupakan seorang pemimpin lembaga pendidikan yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur, mengelola, dan mengarahkan seluruh kegiatan sekolah dengan mengedepankan nilai-nilai keibuan seperti empati, kedekatan emosional, serta kemampuan membangun kerja sama yang harmonis. Kepala sekolah adalah guru yang memiliki tugas tambahan untuk memimpin sekolah dan bertanggung jawab atas terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif (Sujaryanto et al, 2021,p.27).

Dalam konteks kepemimpinan perempuan, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung lebih humanis, kolaboratif, dan komunikatif, serta menekankan pada pembinaan hubungan interpersonal. Menurut Rahmadi kepemimpinan perempuan lebih mengedepankan pendekatan emosional, mampu mendengarkan, dan lebih terbuka terhadap partisipasi bawahan (Rahmadi 2023,p.439).

Dengan demikian, kepala sekolah perempuan dapat diartikan sebagai pemimpin pendidikan yang tidak hanya berperan dalam aspek administratif, tetapi juga sebagai pembimbing, pengayom, dan motivator yang mengarahkan guru serta peserta didik menuju pencapaian tujuan pendidikan dengan cara yang demokratis dan penuh empati.

b. Ciri-ciri kepala sekolah

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan ditunjukkan beberapa ciri, yaitu:

- 1) dapat dipercaya, artinya seorang Kepala Sekolah haruslah orang yang dapat dipercaya, kepercayaan itu diperolehnya secara sukarela, tidak dengan meminta apalagi memaksa orang lain untuk mempercayainya. Kepala Sekolah yang dipercaya memiliki kejujuran yang tidak diragukan
- 2) konsisten, artinya dalam mengoperasionalkan kebijakan pendidikan secara terencana dan bijaksana.
- 3) komit, terikat secara emosional dan intelektual untuk mengabdikan diri sepenuhnya bagi kepentingan warga sekolahnya.
- 4) bertanggung jawab, memiliki kewajiban sosial, hukum, dan moral dalam menjalankan perannya.
- 5) mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi, artinya menyadari pengaruh emosinya dan emosi orang lain terhadap proses pemikirannya dan interaksinya terhadap orang lain (Ekosiswoyo, 2007, p. 80).

Jadi, Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan kolaboratif. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi, mengorganisir, dan mengawasi kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan kualitas kepemimpinan yang baik, seperti dapat dipercaya, konsisten, dan memiliki kecerdasan emosional, kepala sekolah dapat membangun motivasi dan

kerjasama yang solid di antara staf dan siswa, mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru SMK

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, yang mencakup kegiatan mengajar, membimbing, menilai, serta melaksanakan tanggung jawab administratif dan sosial sesuai dengan standar kompetensi guru. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun kegiatan lain yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan (Pianda, 2018,p.13). Kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta mengembangkan diri melalui kegiatan profesional (Uno, 2014,p.87).

Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kinerja guru memiliki karakteristik yang lebih spesifik karena berorientasi pada keterampilan vokasional dan kesiapan kerja peserta didik. Menurut Aisyah kinerja guru SMK tidak hanya diukur dari aspek akademik, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam mengintegrasikan teori dengan praktik sesuai bidang keahlian yang diajarkan. Guru SMK dituntut untuk mampu menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan industri, serta

memberikan pengalaman belajar yang aplikatif dan relevan dengan dunia kerja (Aisyah,2024, p.184).

Dengan demikian, kinerja guru SMK dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, pelatihan, dan pembimbingan secara profesional serta berorientasi pada penguasaan keterampilan kerja peserta didik. Kinerja guru yang baik akan berdampak pada peningkatan mutu lulusan yang siap kerja dan kompeten di bidangnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Noto Atmojo dalam Rusman progres kinerja di pengaruhi oleh faktor faktor yang berperan diantaranya: *ability, capacity, held, incentive, environment dan validity* (Rusman, 2012, p. 50). Sedangkan menurut Gibson, sebagaimana yang ditulis Uhar Suharsaputra, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi performance/kinerja. Yaitu:

- a. Faktor Individual, faktor ini terkait dengan pengalaman, kemampuan, keterampilan, mental fisikli, baghround keluarga, tingkat sosial, dan demografis (enis kelamin, asal-usul, dan umur).
- b. Faktor organisasional, faktor ini meliputi sumber daya, lidership structural, dan desain pekerjaan.
- c. Faktor psikolog, faktor ini meliputi keperibadian, persepsi dan motivasi (Uhar Suharsaputra, 2010, p. 144)

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang berperan dalam kualitaskinerja guru, meliputi tiga faktor, yaitu: (1) variabel

individual guru sendiri; (2) variabel sekolah tempat guru mengajar, 3) variabel psikologis pendidik.

Dalam bukunya Mulyasa mengutarakan sekurang kurangnya ada sepuluh faktor yang memicu meningkatnya kinerja guru, baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Kesepuluh faktor tersebut yaitu:

a. Faktor internal dalam diri guru, meliputi:

1) Dorongan beraktiviti

Dorongan beraktivitas adalah motivasi internal dalam diri guru untuk selalu aktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam proses pembelajaran maupun kegiatan sekolah lainnya.

2) Tanggung jawab dalam pekerjaan

Tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan kesadaran guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, disiplin, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam dunia pendidikan.

3) Menunjukkan minat dalam tugas

Menunjukkan minat dalam tugas adalah adanya ketertarikan dan rasa senang guru dalam menjalankan pekerjaan mengajar, sehingga guru lebih bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran.

4) Reward terhadap tugas

Reward terhadap tugas adalah bentuk penghargaan yang diterima guru atas hasil kerja yang dicapai, baik berupa pujian, pengakuan, maupun insentif, yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

5) kesempatan untuk berkembang

Kesempatan untuk berkembang adalah peluang yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya melalui pelatihan, seminar, workshop, pendidikan lanjutan, maupun kegiatan pengembangan diri lainnya. Kesempatan ini penting agar guru mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

a. Faktor eksternal luar diri guru, meliputi:

1) Kepala Sekolah Selalu Mengawasi dan Meperhatikan

Kepala sekolah memiliki peran dalam melakukan pengawasan dan perhatian terhadap kinerja guru melalui supervisi, pemantauan, serta pemberian arahan agar proses pembelajaran berjalan sesuai tujuan.

2) Sesama guru mempunyai hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal antar guru merupakan hubungan kerja yang harmonis, saling membantu, dan saling mendukung dalam pelaksanaan tugas sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif.

3) Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

KKG dan MGMP merupakan wadah bagi guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, serta meningkatkan kompetensi profesional

dalam pengembangan pembelajaran sesuai mata pelajaran masing-masing.

4) Kelompok diskusi terbimbing

Kelompok diskusi terbimbing adalah kegiatan diskusi antar guru yang dipandu oleh pihak tertentu untuk membahas permasalahan pembelajaran dan mencari solusi secara bersama-sama.

5) Memiliki layanan perpustakaan.

Layanan perpustakaan menyediakan sumber belajar yang dapat dimanfaatkan guru untuk menambah referensi, mengembangkan materi pembelajaran, serta meningkatkan kualitas proses mengajar (Darmadi, 2018, p. 34–36).

Berdasarkan penjelasan tersebut faktor-faktor mempengaruhi kinerja guru setidaknya ada beberapa faktor yang dapat dikemukakan antara lain Faktor internal guru, yakni usaha dari dalam diri guru itu sendiri, seperti; sikap guru terhadap tugas mengajar dan motivasi guru dalam bekerja. Faktor eksternal guru, dari luar diri guru itu sendiri, seperti; Status guru, Imbalan kerja (gaji) guru, perhatian kepala sekolah dan Sarana dan prasarana di sekolah .

C. Penelitian Relevan

Penelitian relevan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Pegawai (Studi

Kasus Di Sma Negeri 1 Imogiri). Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Imogiri, Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Imogiri dapat meningkatkan kinerja guru dan kinerja karyawan. Sehingga kesimpulannya adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Imogiri menjadikan kinerja pegawai semakin lebih baik (Rahmadi, 2023, p. 437). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian yang peneliti lakukan menggunakan penelitian kualitatif

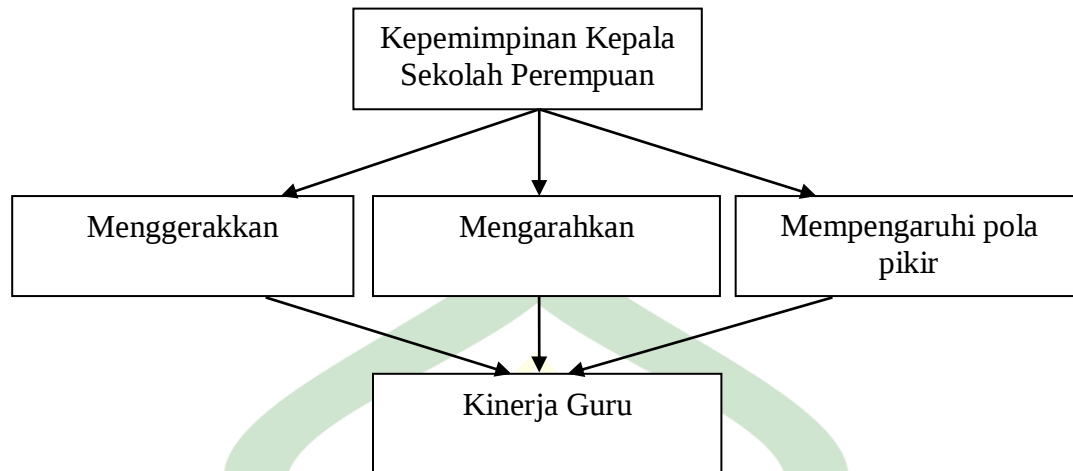
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Wardani Moh, Aris Munandar, Makmuri dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi Di Sma N 12 Semarang)”. Bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 12 Semarang, Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan, peran kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dilakukan melalui keteladanan, kerendahan hati, kelembutan, dan kedisiplinan yang dimiliki. Kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah di SMA N 12 Semarang dalam meningkatkan

motivasi kerja guru berorientasi pada kepemimpinan dimensi perilaku tugas dengan menggunakan metode kedekatan sehingga bawahan menjadi terbuka pada atasan. Selanjutnya muncul rasa diterima serta diakui bawahan dan terbuka pada pemimpin akan hambatan yang mereka rasakan untuk meningkatkan kerjanya. Kepala sekolah SMA Negeri 12 Semarang memberikan bantuan, arahan, momongan, pengawasan, dan batas waktu disetiap tugas yang menjadi tanggung jawab guru, agar guru dapat terbiasa dengan kedisiplinan. Hal ini membuat para guru dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Wardani et al,2013, p.8). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini lebih berfokus pada Motivasi Kerja Guru sedangkan penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Novita Hasni Dengan Judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Peningkatan Kompetensi Sosial Guru Di Sman 1 Blangkejeren”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan, strategi yang diterapkan, peran yang dijalankan, serta kendala yang dihadapi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kompetensi sosial guru di SMAN 1 Blangkejeren, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kompetensi sosial guru. Hasil penelitian

Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 1 Blangkejeren berbentuk demokratis dengan selalu mementingkan kepentingan kelompok. Strategi dan kebijakan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial guru dengan kerja sama, musyawarah dan menjaga hubungan baik dengan lembaga pemerintah dan stakeholders. Peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 1 Blangkejeren sebagai penggerak, suri tauladan, educator, supervisor, leader, inovatif dan motivator dalam meningkatkan kompetensi sosial guru. Kendala yang dihadapi kepala sekolah perempuan di SMAN 1 Blangkejeren dalam meningkatkan kompetensi sosial guru sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah selalu mentolerir masalah disiplin yang tidak terhindari oleh guru yang memiliki anak kecil dan bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah serta kepala sekolah selalu mengadakan program arisan setiap bulannya untuk mempererat hubungan silaturahmi dengan para guru dan staf lainnya dalam meningkatkan kompetensi sosial guru (Hasni, 2020, p. 5). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah penelitian ini lebih berfokus pada Peningkatan Kompetensi Sosial Guru sedangkan penelitian saya berfokus pada peningkatan kinerja guru.

D. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka berfikir penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam menggerakkan, mengarahkan dan mempegaruhi pola pikir sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan guru adalah kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi,dan mendorong mereka untuk lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya. Melalui pendekatan yang inspiratif dan komunikatif, kepala sekolah dapat menggerakkan guru untuk merasa lebih bertanggung jawab terhadap peran mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas

kepemimpinan kepala sekolah juga berperan dalam mengarahkan guru dengan memberikan arahan yang jelas dan terstruktur. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru memahami dengan baik tujuan yang harus dicapai, serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut. dengan

memberikan intruksi yang jelas dan dukungan yang dibutuhkan, mereka tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi pola pikir guru sangat berperan dalam mendorong mereka untuk bertanggung jawab dan berkomitmen dalam kinerja mereka. Melalui komunikasi yang jelas dan inspiratif, kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis tentang praktik pengajaran mereka. Kepala sekolah juga dapat mempengaruhi pola pikir guru dengan memberikan contoh perilaku yang positif.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif (menggambarkan) dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Jenis penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang tidak menggunakan menghitung atau statistik tetapi melalui pengumpulan data, analisis, kemudian diinterpretasikan (Saebani, 2012, p. 134).

Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji dari pada memecahnya menjadi variabel-variabel yang saling terkait. Harapannya ialah diperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena untuk selanjutnya dihasilkan sebuah teori, metode ini dapat membantu peneliti untuk memperoleh jawaban atas masalah suatu gejala, fakta dan realita yang dihadapi, sekaligus memberikan pengertian baru atas masalah tersebut sesudah menganalisis data yang ada (Raco, 2010, p. 13).

Penelitian yang peneliti lakukan menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti bermaksud akan memaparkan data secara deskriptif dengan mengkaji dan memahami fenomena-fenomena yang terjadi di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci, fenomena yang terjadi itu Seperti kepemimpinan kepala

sekolah perempuan menggerakkan guru dalam meningkatkan kinerja, kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengarahkan untuk meningkatkan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci dalam penelitian tersebut sesuai dengan data dan fakta yang terjadi di lapangan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci, Jln. Cassiavera Sanggaran Agung, Kecamatan Danau Kerinci, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Waktu penelitian ini dimulai sejak tanggal 19 Januari sampai dengan 19 Maret 2026.

C. Objek Dan Subjek Penelitian

Adapun objek dan subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek Penelitian

Objek adalah hal, perkara, atau orang yang menjadi pokok pembicaraan.

Dengan kata lain, objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi fokus dari sebuah penelitian (Tanujaya, 2017, p. 93). Objek inilah yang akan dikupas dan dianalisis oleh peneliti berdasarkan teori-teori yang sesuai dengan objek penelitian. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah permasalahan yang diteliti, yaitu kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang diteliti, baik berupa orang, barang, maupun lembaga atau organisasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Subjek penelitian memiliki peran penting karena menjadi pihak yang memberikan informasi sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian yang dilakukan. Pada dasarnya, subjek penelitian merupakan sasaran yang akan dikenai kesimpulan dari hasil penelitian sehingga data yang diperoleh dari subjek penelitian dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Amruddin et al., 2022, p. 95).

Adapun subjek penelitian ini adalah kepala sekolah sebanyak 1 orang dan 10 guru-guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci yang dijadikan informan dalam penelitian ini.

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian. Penentuan jumlah informan dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada jumlah yang besar, melainkan pada kecukupan data yang diperoleh. Dalam penelitian kualitatif, konsep yang paling dominan digunakan adalah data saturation (kejenuhan data), yaitu kondisi ketika tidak ditemukan lagi informasi baru dari informan (Malterud, Siersma, & Guassora, 2016, p. 1753–1754). Selain itu, Lopez dan Whitehead menyatakan bahwa jumlah partisipan dalam penelitian kualitatif umumnya berada pada kisaran 8 hingga 15 orang (Lopez dan Whitehead 2013, p. 123–

140). Oleh karena itu, jumlah informan sebanyak 10 orang dalam penelitian ini dianggap telah memadai untuk memperoleh data yang mendalam dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan informasi, yaitu kenyataan yang terjadi di dunia nyata yang diperoleh melalui observasi (Nilamsari et al, 2014, p.177). Yang peneliti observasi dalam penelitian ini adalah permasalahan-permasalahan yang terkait dengan penelitian di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Tujuan wawancara jenis ini adalah memperoleh informasi secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta komentar serta ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti butuh mencermati secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan (Sugiyono, 2013, p. 231–233)

Wawancara yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah pertemuan peneliti dengan kepala sekolah dan guru-guru di SMK Negeri

Pertanian Pembangunan Kerinci. Dalam melakukan wawancara peneliti menggunakan panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya sesuai dengan masalah yang dibahas. Namun, peneliti juga memiliki kebebasan untuk mengajukan pertanyaan tambahan untuk mendalami jawaban informan sesuai dengan permasalahan yang dibahas agar informasi yang diperoleh lebih maksimal.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah lalu. Dokumen biasa berupa tulisan, foto, ataupun karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berupa tulisan misalnya catatan setiap hari, sejarah kehidupan (*life stories*), cerita, biografi, peraturan kebijakan (Sugiyono, 2013, p. 226).

Dokumentasi dalam penelitian ini yang menjadi pelengkap yaitu seperti data-data sekolah, arsip-arsip sekolah dan foto-foto yang terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012, p. 102).

Dalam penelitian kualitatif instrumen utama adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti sendiri, artinya penelitalah yang mengumpulkan hasil penelitian. Untuk menjadi instrumen, peneliti harus memiliki bekal teori dan

wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkontruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara merupakan pedoman peneliti dalam mewawancarai subjek penelitian untuk menggali sebanyak-banyaknya tentang apa, mengapa, dan bagaimana tentang masalah yang diberikan oleh peneliti. Pedoman ini merupakan garis besar pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada informan sebagaimana terlampir dalam lampiran. Pedoman wawancara berisikan pertanyaan-pertanyaan secara garis besar ataupun rinci yang akan dipertanyakan kepada informan. Dalam pengumpulan data menggunakan metode ini dibantu dengan buku, pena, kamera serta alat perekam suara (Amrin Kamaria, 2021, p. 88).

2. Pedoman Observasi

Pedoman observasi merupakan panduan yang digunakan peneliti dalam melakukan pengamatan secara sistematis terhadap situasi dan kondisi yang berkaitan dengan penelitian. maka diperlukan pedoman atau panduan yang akan mengarahkan pemeriksaan terhadap aspek yang akan dilakukan secara sistematis. Pedoman ini berkaitan dengan situasi dan kondisi di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci sebagaimana terlampir dalam lampiran (Sedarmayanti, 2011, p. 92).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah alat bantu yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, gambar (foto) dan kearsipan yang semuanya itu memberikan informasi-informasi untuk mengumpulkan data-data kegiatan dan transkrip wawancara sebagaimana terlampir dalam lampiran (Nilamsari, 2014, p. 178).

F. Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam pengumpulan data, analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data di lapangan baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Data-data tersebut diperoleh dari sumber-sumber yang telah dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam prosesnya, pengumpulan data dilakukan secara sistematis agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian untuk memperoleh gambaran nyata mengenai situasi yang terjadi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari informan melalui tanya jawab yang terarah sesuai dengan pedoman yang telah

disusun. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan penelitian, seperti catatan, laporan, maupun arsip yang dapat mendukung kelengkapan data. Dengan demikian, pengumpulan data menjadi tahap penting dalam penelitian karena menentukan kualitas dan keakuratan hasil penelitian yang diperoleh (Rijali, 2018, p. 58-59).

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus menerus, terutama selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data (Rijali, 2018, p. 91).

Jadi, dalam penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka cara: melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas dan sebagainya.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu

bentuk yang padu dan mudah dipahami, sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau sebaliknya melakukan analisis kembali (Rijali, 2018, p. 94).

4. Menarik kesimpulan

Kegiatan analisis keempat adalah menarik kesimpulan dan verifikasi selama penelitian berlangsung. Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan yang mula-mulanya belum jelas akan meningkat menjadi lebih terperinci. Kesimpulan-kesimpulan "final" akan muncul bergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengodeannya, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti, dan tuntutan pemberi dana, tetapi seringkali kesimpulan itu telah dirumuskan sebelumnya sejak awal (Rijali, 2019, p. 58–94).

G. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini mencari jawaban dari sumber lain. Cara yang digunakan disebut teori triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu data lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam penelitian ini digunakan tiga jenis triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi Metode

Triangulasi metode adalah menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Hadi, 2010, p. 76). Jika data yang dihasilkan berbeda maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap paling benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandang berbeda-beda. Dalam triangulasi metode ini penelitian menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sumber data penelitian diperoleh dari informan kemudian di crosscheck (memeriksa kembali) kepada sumber data dengan membandingkan dan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi atau data yang diperoleh melalui sumber yang berbeda (Hadi, 2010, p. 76). Misalnya: membandingkan hasil observasi dan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan informan sumber data saat berada pada situasi umum dengan yang dikatakannya secara pribadi, atau membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validasi data yang berkaitan dengan perubahan suatu proses dan perilaku manusia, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, untuk

memperoleh data yang sah dan kredibel, misalnya melalui observasi, maka peneliti perlu mengadakan pengamatan yang tidak hanya satu kali pengamatan saja, tetapi mengulangnya kembali pada waktu yang lain, pada hari yang sama (pagi-siang-malam) atau pada hari-hari berikutnya (Haryoko et al. 2020, p. 22–23).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Menggerakkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah pada tanggal 26 Januari 2026 mengenai penggerakkan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci, dapat disimpulkan bahwa:

“Kepala sekolah perempuan menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja dengan cara memberikan motivasi, dukungan, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Penggerakan dilakukan pada saat rapat mingguan, bulanan, dan awal semester, serta biasanya dilaksanakan di ruang rapat atau ruang guru. Dalam kegiatan tersebut, kepala sekolah juga melibatkan tim manajemen sekolah seperti wakil kepala sekolah, kasubag TU, dan beberapa guru. Selain itu, kepala sekolah menggunakan komunikasi yang baik dan lembut serta pendekatan yang santun agar guru merasa nyaman, lebih bertanggung jawab, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.”

Untuk mengkonfirmasi data yang peneliti dapatkan dari kepala sekolah, peneliti menggali lagi informasi dari guru-guru mengenai penggerakan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya yang mana hasilnya sebagai berikut.

Berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru MK pada tanggal 9 februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah menggerakkan guru dengan mengevaluasi kesesuaian tugas, memberikan arahan, serta melakukan penyesuaian berdasarkan hasil evaluasi bersama. Pelaksanaannya melalui rapat dan komunikasi langsung, dengan melibatkan tim sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga menggerakkan guru melalui pendekatan yang tidak selalu formal, memberi contoh, serta memberikan kepercayaan agar guru lebih bertanggung jawab dalam bekerja.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan guru YH pada tanggal 9 februari 2026, guru tersebut mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi, perhatian, dan arahan kepada guru. Kegiatan penggerakan biasanya dilakukan pada awal semester melalui rapat dan pengarahan langsung di ruang guru maupun ruang rapat. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah juga melibatkan wakil kepala sekolah, bagian TU, dan beberapa guru. Selain itu, kepala sekolah memberikan semangat serta memperhatikan kendala yang dihadapi guru sehingga guru merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan guru RH pada tanggal 9 februari 2026, guru tersebut mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan dukungan, arahan, serta evaluasi yang membantu guru tetap terarah dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah juga menciptakan ruang komunikasi melalui rapat dan pertemuan langsung, serta melibatkan berbagai unsur sekolah. Sikap kepala sekolah yang mau mendengarkan kesulitan guru dan memberikan solusi membuat guru merasa didukung, lebih percaya diri, dan lebih bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja.”

Berikutnya kesimpulan kesimpulan wawancara peneliti dengan guru SK pada tanggal 11 februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan bimbingan, dorongan, dan membangun komunikasi yang baik dengan guru. Penggerakan dilakukan secara rutin, baik saat rapat maupun secara langsung ketika guru

membutuhkan arahan. Kegiatan tersebut biasanya dilakukan di ruang pertemuan atau ruang kerja guru dengan melibatkan beberapa guru senior dan guru lain yang terkait. Selain itu, kepala sekolah menggunakan pendekatan yang baik, memberikan perhatian terhadap kesulitan guru, serta mengajak guru berdiskusi sehingga guru merasa lebih nyaman, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.”

Berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru AA pada tanggal 11 februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan kepercayaan, dukungan, dan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam kegiatan sekolah. Penggerakan dilakukan pada saat rapat maupun melalui arahan langsung di ruang rapat dan ruang guru. Dalam kegiatan tersebut, kepala sekolah juga melibatkan wakil kepala sekolah dan beberapa guru lain untuk berdiskusi mencari solusi yang lebih efektif. Selain itu, kepala sekolah membangun komunikasi yang baik, memberikan perhatian, serta membantu guru dalam menghadapi kendala sehingga guru merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru DN pada tanggal 11 februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Penggerakan yang dilakukan kepala sekolah terlihat dari perhatian terhadap perkembangan kerja guru, pemberian arahan, serta bimbingan yang dilakukan secara berkelanjutan. Kepala sekolah juga melibatkan guru senior dalam proses pengarahan agar lebih tepat sasaran. Sikap peduli dan perhatian yang diberikan membuat guru merasa dihargai, lebih disiplin, serta lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru SI pada tanggal 11 februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan dukungan, arahan, dan perhatian kepada guru dalam menjalankan tugas. Penggerakan dilakukan saat rapat guru,

evaluasi pembelajaran, maupun ketika guru membutuhkan arahan terkait pekerjaan. Kegiatan tersebut biasanya dilakukan di ruang rapat dan ruang guru dengan melibatkan wakil kepala sekolah, staf TU, dan beberapa guru senior. Selain itu, kepala sekolah juga mendengarkan serta memahami kesulitan guru sehingga gurumerasa diperhatikan dan lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru AT pada tanggal 11 februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerja melalui komunikasi yang nyaman, pemberian arahan, dan solusi terhadap kesulitan yang dihadapi guru. Penggerakan dilakukan pada awal semester, saat pembagian tugas, dan ketika ada kegiatan sekolah maupun hal yang perlu diperbaiki. Kegiatan tersebut biasanya dilakukan di ruang rapat dan ruang guru dengan melibatkan wakil kepala sekolah bagian kurikulum, sarana prasarana, manajemen mutu pendidikan, serta ketua program studi. Selain itu, kepala sekolah menggunakan penyampaian yang ramah dan terbuka sehingga guru merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru FR pada tanggal 11 februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Penggerakan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terlihat melalui pemberian pembinaan, evaluasi, serta keteladanan dalam sikap disiplin kerja. Kegiatan ini dilakukan secara berkala melalui rapat bulanan maupun komunikasi langsung di ruang guru atau ruang rapat, dengan melibatkan wakil kepala sekolah dan beberapa guru. Upaya tersebut membantu guru lebih terarah, termotivasi, serta meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas pembelajaran di sekolah.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru K pada tanggal 11 februari, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan penggerakan kepada guru melalui berbagai cara seperti memberikan apresiasi, motivasi, serta arahan yang disampaikan dalam rapat maupun interaksi sehari-hari di sekolah.

Penggerakan ini tidak hanya dilakukan pada waktu tertentu, tetapi juga dalam kegiatan rutin baik formal maupun informal dengan melibatkan unsur sekolah seperti wakil kepala sekolah, staf, dan guru. Dengan pendekatan komunikasi yang baik, bahasa yang mudah dipahami, serta sikap yang menghargai, guru merasa diperhatikan dan dihargai. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi, semangat, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran sehingga kinerja guru di sekolah menjadi lebih baik.”

Untuk membuktikan hasil wawancara dengan guru di atas, peneliti melakukan observasi pada tanggal 23 Februari 2026 mengenai penggerakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, namun hasilnya tidak teramati secara langsung oleh peneliti. Hal ini disebabkan karena bentuk penggerakan yang dilakukan kepala sekolah lebih banyak berupa komunikasi, motivasi, perhatian, dan pendekatan personal yang terjadi dalam situasi tertentu, baik pada saat rapat maupun interaksi sehari-hari di sekolah. Selain itu, beberapa bentuk penggerakan juga dilakukan secara tidak formal sehingga tidak seluruhnya dapat diamati pada saat observasi berlangsung. Untuk menguatkan hasil penelitian di atas, peneliti melakukan dokumentasi pada tanggal 9 Maret 2026 mengenai kegiatan penggerakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, hasil dokumentasi tersebut berupa notulen rapat evaluasi kinerja guru, daftar hadir atau absensi rapat evaluasi kinerja guru peneliti lampirkan pada bagian lampiran penelitian.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengarahkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah pada tanggal 26 Januari 2026 mengenai pengarahan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci, dapat disimpulkan bahwa:

“Kepala sekolah perempuan dalam mengarahkan guru untuk meningkatkan kinerja dilakukan melalui berbagai bentuk arahan seperti rapat guru, supervisi kelas, komunikasi langsung, komunikasi personal, serta surat edaran atau instruksi tertulis. Arahan tersebut diberikan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang ada di sekolah, baik secara umum kepada seluruh guru maupun secara khusus kepada guru tertentu. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah melibatkan tim manajemen sekolah dan Kepala Jurusan agar arahan yang diberikan lebih sesuai dengan bidang tugas guru. Selain itu, kepala sekolah memberikan penjelasan, bimbingan, dan motivasi dengan pendekatan yang baik, terbuka, dan mudah dipahami sehingga guru lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya arahan yang jelas, kegiatan pembelajaran menjadi lebih tertib, terarah, dan membantu guru meningkatkan kinerjanya secara efektif.”

Untuk mengkonfirmasi data yang peneliti dapatkan dari kepala sekolah, peneliti menggali lagi informasi dari guru-guru mengenai pengarahan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya yang mana hasilnya sebagai berikut.

Berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru MK pada tanggal 09 februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah perempuan telah memberikan arahan kepada guru melalui rapat, komunikasi langsung, dan pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Namun, tidak semua guru merasakan seluruh bentuk arahan yang disampaikan kepala sekolah, seperti supervisi kelas yang dinilai belum dilakukan secara merata kepada setiap guru. Beberapa guru juga merasa arahan yang diberikan masih lebih sering bersifat umum sehingga belum sepenuhnya sesuai dengan

kebutuhan masing-masing guru. Meskipun demikian, kepala sekolah tetap berupaya memberikan arahan dengan sabar, komunikatif, dan tegas agar guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.”

Berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru YH pada tanggal 09 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah mengarahkan guru dengan memberikan petunjuk dan arahan terkait pelaksanaan tugas, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam proses pembelajaran. Arahan tersebut disampaikan melalui rapat guru, briefing, komunikasi personal, maupun diskusi bersama dengan melibatkan kepala jurusan dan tim sekolah agar penyampaian informasi lebih sesuai dengan kebutuhan guru. Dalam memberikan arahan, kepala sekolah menggunakan pendekatan yang sabar, terbuka, dan rinci sehingga guru lebih mudah memahami maksud yang disampaikan. Kepala sekolah juga memberikan teguran dengan cara yang halus namun tetap tegas ketika terdapat guru yang kurang disiplin atau belum menjalankan tugas dengan baik. Meskipun demikian, beberapa guru merasa masih ada arahan yang belum disampaikan secara mendetail sesuai dengan kondisi masing-masing guru. Namun secara umum, arahan yang diberikan membantu guru bekerja lebih tertib, terarah, dan meningkatkan kualitas kinerjanya.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru RH pada tanggal 09 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah mengarahkan guru dengan memberikan arahan yang jelas terkait kualitas mengajar, kedisiplinan, dan pelaksanaan tugas. Arahan disampaikan melalui supervisi, evaluasi, dan komunikasi langsung dengan melibatkan pihak terkait seperti kepala jurusan dan guru berpengalaman. Pendekatannya komunikatif, sabar, namun tetap tegas, sehingga guru memiliki pedoman yang jelas dan kinerja dapat meningkat.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru SK pada tanggal 09 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah mengarahkan guru dengan memberikan arahan yang jelas terkait pelaksanaan pembelajaran, metode mengajar, dan

kedisiplinan. Arahan disampaikan saat evaluasi maupun kegiatan, baik melalui rapat, pengamatan langsung, atau online, dengan melibatkan pihak terkait. Pendekatannya dan tegas sehingga guru memiliki acuan yang jelas dan segera memperbaiki kinerjanya.”

sebelum
media
langsung
dapat

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru

AA pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru terkait kedisiplinan waktu mengajar, khususnya ketepatan masuk kelas setelah bel berbunyi. Arahan tersebut biasanya disampaikan pada saat rapat rutin, awal semester, supervisi kelas, maupun setelah evaluasi pembelajaran. Penyampaian arahan dilakukan di ruang guru atau setelah kegiatan belajar mengajar selesai dengan suasana yang tidak tegang. Selain itu, kepala sekolah juga melibatkan wakil kepala sekolah dalam beberapa pembahasan dan menyampaikan arahan secara langsung serta pribadi dengan bahasa yang halus agar guru dapat menerima masukan dengan baik dan meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.”

Berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru DN pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah mengarahkan guru praktik dengan memberikan arahan langsung terkait kesiapan alat, pengelolaan kelas, dan keselamatan kerja, serta memberikan evaluasi setelah pembelajaran berlangsung. Arahan disampaikan melalui rapat, komunikasi langsung, dan koordinasi bersama pihak terkait agar pelaksanaan pembelajaran praktik berjalan dengan baik. Kepala sekolah juga menyampaikan arahan secara sabar dan rinci sehingga guru lebih memahami langkah-langkah yang harus dilakukan dalam kegiatan praktik. Namun, beberapa guru praktik merasa waktu pemberian arahan terkadang dilakukan mendekati jadwal kegiatan praktik sehingga guru harus menyesuaikan persiapan dalam waktu yang cukup singkat. Meskipun demikian, arahan yang diberikan tetap membantu guru menjadi lebih yakin, terarah, dan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran praktik.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru SI pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru berupa penjelasan mengenai standar pelaksanaan pembelajaran, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan di kelas dan tempat praktik. Arahan juga disertai pengingat terkait kesiapan guru seperti penyusunan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan sesuai jadwal. Pengarahan dilakukan sebelum, saat, dan setelah kegiatan pembelajaran, baik melalui rapat di ruang guru maupun secara langsung di kelas atau tempat praktik. Selain itu, kepala sekolah juga melibatkan wakil kepala sekolah dan bagian kurikulum dalam penyampaian arahan tertentu, serta menyesuaikan pemberian arahan dengan kondisi guru melalui komunikasi yang terbuka dan perhatian terhadap kendala yang dihadapi.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru AT pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru berupa penjelasan langsung terkait pelaksanaan kegiatan praktik di lapangan, khususnya dalam membimbing siswa pada kegiatan perawatan tanaman dari proses penanaman hingga pemeliharaan. Arahan juga disampaikan sebagai pengingat agar guru memastikan kegiatan praktik berjalan sesuai prosedur dan langkah kerja yang tepat. Pengarahan dilakukan sebelum praktik di ruang rapat saat evaluasi, serta secara langsung di lokasi praktik agar guru dapat menyesuaikan metode pembelajaran di lapangan. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan bimbingan yang jelas dan terarah serta membangun komunikasi yang terbuka sehingga guru dapat memahami arahan dengan baik dan melaksanakan tugas secara lebih efektif.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru FR pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dalam bentuk masukan langsung terkait penyampaian materi dan penyesuaian metode pembelajaran dengan kemampuan siswa. Arahan tersebut dilakukan sebelum, saat, dan setelah kegiatan praktik, baik pada rapat perencanaan semester, di ruang guru, maupun secara

langsung di lapangan seperti kebun atau laboratorium. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan evaluasi setelah kegiatan berlangsung agar guru dapat memperbaiki cara mengajar sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan mudah dipahami oleh siswa.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru K pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru secara langsung maupun melalui komunikasi daring seperti WhatsApp, terutama terkait pelaksanaan pembelajaran praktik di kebun. Arahan diberikan agar guru dapat membimbing, mengawasi, dan mengontrol kegiatan praktik siswa dengan baik sesuai tujuan pembelajaran. Pengarahan biasanya dilakukan saat rapat, evaluasi pembelajaran, sebelum kegiatan praktik dimulai, maupun ketika ada perubahan jadwal dan metode praktik. Dalam memberikan arahan, kepala sekolah menyampaikannya secara sabar, rinci, dan mudah dipahami sehingga guru lebih mengerti tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan praktik. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan evaluasi dan memberikan masukan secara langsung setelah kegiatan berlangsung sehingga guru dapat memperbaiki dan menyesuaikan cara mengajar agar lebih efektif. Jika terdapat kekurangan dalam pelaksanaan tugas, kepala sekolah memberikan teguran secara halus namun tetap tegas agar guru dapat memperbaiki kesalahan tanpa merasa tertekan.”

Untuk membuktikan hasil wawancara dengan guru di atas, peneliti melakukan observasi pada tanggal 23 Februari 2026 mengenai pengarahan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat secara langsung bahwa kepala sekolah memberikan arahan kepada guru terkait kedisiplinan dalam menjalankan tugas mengajar. Arahan tersebut disampaikan melalui komunikasi langsung di lingkungan sekolah, khususnya mengenai pemanfaatan waktu pembelajaran karena masih terdapat beberapa guru yang belum masuk kelas saat bel pembelajaran sudah

berbunyi. Dalam memberikan arahan, kepala sekolah menyampaikannya dengan cara yang baik dan terbuka sehingga guru dapat menerima arahan dengan nyaman. Untuk menguatkan hasil penelitian di atas, peneliti melakukan dokumentasi pada tanggal 9 Maret 2026 mengenai kegiatan pengarahan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, untuk hasil dokumentasi tersebut berupa SK pembagian tugas guru, surat edaran atau pemberitahuan untuk mempersiapkan perangkat pembelajar, pembagian tugas guru dalam proses pembelajaran dan bimbingan, jadwal supervisi kelas peneliti lampirkan pada bagian lampiran penelitian.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mempengaruhi Pola Pikir Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

Berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan kepala sekolah pada tanggal 26 Januari 2026 mengenai upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci, kepala sekolah menyatakan bahwa:

“Kepala Sekolah berupaya mempengaruhi pola pikir guru dalam meningkatkan kinerja melalui pembinaan rutin, diskusi bersama, pelatihan, serta evaluasi pembelajaran yang dilakukan secara berkelanjutan. Melalui kegiatan tersebut, kepala sekolah menanamkan pentingnya disiplin, tanggung jawab, dan pengembangan kompetensi agar guru memiliki pola pikir yang lebih positif dan terbuka terhadap perubahan. Kepala sekolah juga berusaha membentuk cara pandang guru melalui pendekatan diskusi, refleksi, serta berbagi pengalaman dalam suasana yang nyaman, baik pada saat rapat, evaluasi, maupun ketika muncul permasalahan di sekolah, dengan melibatkan seluruh unsur warga sekolah agar

terjadi saling pengaruh dalam membangun pola pikir yang lebih baik.”

Untuk mengkonfirmasi data yang peneliti dapatkan dari kepala sekolah, peneliti menggali kembali informasi dari guru-guru mengenai upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja, yang hasilnya sebagai berikut.

Berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru MK pada tanggal 09 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan kunjungan langsung ke kelas serta mengajak guru berdiskusi tentang proses pembelajaran yang telah berlangsung. Melalui kegiatan ini, guru dapat melihat kembali kekurangan dan hal yang perlu diperbaiki dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut membantu mengubah pola pikir guru menjadi lebih terbuka dan sadar akan tanggung jawab, sehingga kinerja dalam mengajar menjadi lebih baik.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru YH pada tanggal 09 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan rapat pembinaan dan diskusi bersama guru untuk memberikan pemahaman tentang tanggung jawab dan pelaksanaan tugas di sekolah. Melalui kegiatan tersebut yang bersifat fleksibel dan tidak selalu formal, guru menjadi lebih mudah menerima pandangan serta saling bertukar pikiran. Hal ini membantu mengubah pola pikir guru menjadi lebih sadar dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru RH pada tanggal 09 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan kegiatan sharing pengalaman antar guru setelah mengajar untuk membuka cara pandang dan meningkatkan pemahaman dalam melaksanakan tugas. Melalui diskusi dan masukan yang diberikan, guru menjadi lebih terbuka terhadap perbaikan diri

serta mampu melihat pekerjaan dari sudut pandang yang berbeda. Hal ini membuat pola pikir guru berkembang dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dalam pembelajaran.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru

SK pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan pendampingan langsung saat pembelajaran atau praktik di lapangan untuk membantu guru memahami proses kerja secara lebih nyata. Melalui pendampingan dan arahan berdasarkan situasi yang terjadi, guru menjadi lebih memahami tujuan dari setiap kegiatan pembelajaran, bukan hanya sekedar menjalankan tugas. Hal ini membuat pola pikir guru berubah menjadi lebih sadar dan terarah, sehingga kinerja dalam pembelajaran ikut meningkat.”

Berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru AA pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan refleksi bersama setelah pembelajaran untuk membantu guru mengevaluasi dan memperbaiki cara kerja. Kegiatan ini dilakukan secara fleksibel dan lebih banyak mengajak guru berpikir sendiri melalui sudut pandang, pertanyaan, atau pengalaman. Dari proses tersebut, guru menjadi lebih sadar untuk memperbaiki diri sehingga pola pikir dan kinerjanya ikut meningkat secara alami.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru DN pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan pembahasan bersama guru mengenai perkembangan dan kondisi siswa yang dikaitkan langsung dengan proses pembelajaran di lapangan, sehingga guru lebih mudah memahami hubungan antara cara mengajar dan hasil belajar siswa. Kegiatan ini dilakukan secara fleksibel saat pembelajaran, setelah kegiatan, maupun saat evaluasi di berbagai tempat di lingkungan sekolah. Melalui proses tersebut, guru menjadi lebih sadar bahwa keberhasilan siswa sangat dipengaruhi oleh tanggung jawab dan kinerja guru dalam mengajar, sehingga pola pikir dan kualitas kerja guru ikut meningkat.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru SI pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah mempengaruhi pola pikir guru melalui keteladanan dalam sikap sehari-hari, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan cara berkomunikasi yang baik di lingkungan sekolah. Melalui contoh nyata yang diberikan, guru menjadi lebih mudah memahami bagaimana seharusnya bersikap dalam menjalankan tugas, karena tidak hanya berupa arahan tetapi juga terlihat langsung dalam praktik sehari-hari. Hal ini membuat guru lebih sadar bahwa pekerjaan tidak sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga membutuhkan tanggung jawab dan pemahaman yang lebih mendalam.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru AT pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan kegiatan pertemuan kecil bersama guru untuk membahas kendala pembelajaran dan mencari solusi bersama, sehingga guru lebih memahami masalah dan tanggung jawabnya. Melalui pendekatan yang mengajak guru berpikir kembali tanpa langsung menghakimi, pola pikir guru menjadi lebih terbuka dan sadar, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dalam pembelajaran.”

Kemudian berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru FR pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan kegiatan diskusi bersama guru mengenai pembelajaran dan perkembangan siswa yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman serta pola pikir guru dalam menjalankan tugasnya. Melalui kegiatan tersebut, guru menjadi lebih sadar bahwa pembelajaran tidak hanya sekadar menyampaikan materi, tetapi juga memperhatikan perkembangan siswa dan kualitas proses belajar.”

Selanjutnya berdasarkan kesimpulan wawancara peneliti dengan Guru K pada tanggal 11 Februari 2026, guru tersebut menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah berperan penting dalam mengubah pola pikir guru melalui komunikasi yang terbuka, pelibatan dalam diskusi, dan pendekatan yang membuat guru berpikir serta mengevaluasi diri. Cara ini membuat guru lebih memahami tugasnya dan lebih bertanggung jawab dalam pembelajaran. Akhirnya, pola pikir yang berubah berdampak pada meningkatnya semangat dan kinerja guru di sekolah.”

Untuk membuktikan hasil wawancara dengan guru di atas, peneliti melakukan observasi pada tanggal 23 Februari 2026 mengenai upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja, namun hasilnya tidak teramati secara langsung oleh peneliti. Hal ini disebabkan karena upaya mempengaruhi pola pikir guru lebih banyak dilakukan melalui pendekatan komunikasi, diskusi, pembinaan, keteladanan, serta interaksi sehari-hari yang berlangsung secara bertahap. Selain itu, perubahan pola pikir guru tidak dapat dilihat secara langsung dalam waktu singkat karena merupakan proses internal yang berkembang melalui pengalaman, refleksi, dan kesadaran guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Untuk menguatkan hasil penelitian di atas, peneliti melakukan dokumentasi pada tanggal 9 Maret 2026 mengenai upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja, untuk hasil dokumentasi tersebut berupa pembinaan rutin guru peneliti lampirkan pada bagian lampiran penelitian.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Menggerakkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah perempuan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci melakukan penggerakan guru untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi, dukungan, arahan, bimbingan, evaluasi, perhatian, serta membangun komunikasi yang baik dengan guru. Penggerakan dilakukan secara rutin melalui rapat mingguan, bulanan, awal semester, komunikasi langsung, serta interaksi formal dan informal di lingkungan sekolah dengan melibatkan wakil kepala sekolah, staf tata usaha, guru senior, dan unsur sekolah lainnya. Selain itu, kepala sekolah menggunakan pendekatan yang lembut, santun, terbuka, serta memberikan kepercayaan dan solusi terhadap kendala yang dihadapi guru sehingga guru merasa nyaman, dihargai, diperhatikan, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Penggerakan (motivating) dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau motive dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sudjana, 2004, p. 146). Hal ini sejalan dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan

bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan motivasi, arahan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar guru dapat bekerja secara optimal (Mulyasa, 2013, p. 120).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci melakukan penggerakan guru melalui pemberian motivasi, dukungan, arahan, bimbingan, evaluasi, perhatian, serta membangun komunikasi yang baik kepada guru. Penggerakan dilakukan secara rutin melalui rapat mingguan, rapat bulanan, rapat awal semester, komunikasi langsung, serta interaksi formal dan informal di lingkungan sekolah. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah juga melibatkan wakil kepala sekolah, staf tata usaha, guru senior, dan unsur sekolah lainnya agar pelaksanaan tugas berjalan lebih terarah dan terkoordinasi. Selain itu, kepala sekolah menggunakan pendekatan yang lembut, santun, terbuka, serta memberikan kepercayaan dan solusi terhadap kendala yang dihadapi guru sehingga guru merasa nyaman, dihargai, diperhatikan, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan teori Sudjana yang menyatakan bahwa penggerakan (motivating) merupakan upaya pimpinan dalam menggerakkan individu maupun kelompok dengan menumbuhkan dorongan, memberikan arahan, membangun hubungan yang baik, serta memotivasi anggota organisasi agar melaksanakan tugas sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penggerakan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan sudah dilakukan dengan baik.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengarahkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa pengarahan yang dilakukan kepala sekolah perempuan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci dalam meningkatkan kinerja guru dilaksanakan melalui berbagai bentuk, yaitu rapat guru, supervisi kelas, komunikasi langsung maupun personal, briefing, evaluasi pembelajaran, serta surat edaran atau instruksi tertulis. Pengarahan tersebut juga melibatkan wakil kepala sekolah, kepala jurusan, dan tim manajemen sekolah agar pelaksanaannya lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan serta bidang tugas guru. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah memberikan bimbingan, motivasi, penjelasan, dan teguran dengan pendekatan yang sabar, terbuka, komunikatif, serta tetap tegas sehingga guru dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik dan berdampak pada peningkatan kinerja, baik dalam pembelajaran teori maupun praktik. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, ditemukan bahwa pelaksanaan supervisi kelas belum sepenuhnya dilakukan secara merata kepada seluruh guru. Selain itu, sebagian guru juga menilai bahwa beberapa

bentuk arahan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan masing-masing guru, serta terdapat situasi tertentu ketika pemberian arahan dilakukan mendekati pelaksanaan kegiatan.

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemberian petunjuk, perintah, bimbingan, dan motivasi (Hasibuan, 2009, p. 183). Hal ini sejalan dengan pendapat H. Ahmad Afan Zaini yang menjelaskan bahwa pengarahan merupakan proses memberikan bimbingan kepada rekan kerja agar mampu bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemberian perintah, petunjuk, bimbingan, komunikasi yang baik, serta supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, pengarahan perlu dilakukan dengan memperhatikan prinsip keteladanan, konsistensi, keterbukaan, kelembutan, dan kebijakan sehingga arahan yang diberikan dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh bawahan (Zaini, 2015, p. 35).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengarahan yang dilakukan kepala sekolah perempuan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci belum sepenuhnya sesuai dengan teori H. Ahmad Afan Zaini yang menjelaskan bahwa pengarahan merupakan proses pemberian bimbingan, perintah, petunjuk, supervisi, serta komunikasi yang efektif dengan prinsip keteladanan, konsistensi, keterbukaan, kelembutan, dan kebijakan, karena dalam praktiknya masih ditemukan beberapa ketidaksesuaian, yaitu supervisi kelas belum

dilakukan secara merata kepada seluruh guru, sebagian arahan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menyesuaikan kebutuhan individu guru, terdapat ketidaktepatan waktu pemberian arahan yang kadang dilakukan mendekati pelaksanaan kegiatan, serta pelaksanaan prinsip konsistensi dalam pengarahan belum sepenuhnya optimal, meskipun unsur komunikasi, bimbingan, dan motivasi sudah berjalan dengan baik dan tetap memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengarahan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci belum sepenuhnya sesuai dengan teori dan masih belum optimal dalam pelaksanaannya.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mempengaruhi Pola Pikir Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah perempuan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja melalui pembinaan rutin, diskusi bersama, refleksi, pendampingan, pelatihan, evaluasi pembelajaran, serta sharing pengalaman antar guru. Kegiatan tersebut dilakukan secara fleksibel melalui rapat, komunikasi langsung, kunjungan kelas, evaluasi pembelajaran, maupun diskusi bersama dalam suasana yang nyaman sehingga guru lebih mudah menerima masukan, mengevaluasi diri,

dan memahami tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan keteladanan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan komunikasi yang baik sehingga guru dapat melihat secara langsung contoh penerapan sikap kerja yang positif di lingkungan sekolah.

Seorang pemimpin dapat mempengaruhi pola pikir dan perilaku bawahan melalui pembinaan yang berkelanjutan, komunikasi yang baik, pemberian motivasi, serta keteladanan dalam menjalankan tugas sehingga bawahan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang lebih baik dalam bekerja (Siagian, 2010, p. 66). Hal ini sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai yang menjelaskan bahwa pemimpin mempengaruhi pola pikir bawahan melalui komunikasi, pembinaan, evaluasi, dan pendekatan interpersonal yang mampu membangun kesadaran, cara pandang, serta perubahan sikap dalam melaksanakan pekerjaan (Rivai, 2012, hlm. 53).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci mempengaruhi pola pikir guru dalam meningkatkan kinerja melalui pembinaan rutin, diskusi bersama, refleksi, pendampingan, pelatihan, evaluasi pembelajaran, serta sharing pengalaman antar guru. Kegiatan tersebut dilakukan secara fleksibel melalui rapat, komunikasi langsung, kunjungan kelas, evaluasi pembelajaran, maupun diskusi bersama dalam suasana yang nyaman sehingga guru lebih mudah menerima masukan, mengevaluasi diri, dan memahami tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan

keteladanan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan komunikasi yang baik sehingga guru dapat melihat secara langsung contoh penerapan sikap kerja yang positif di lingkungan sekolah. Hal tersebut sesuai dengan teori Sondang P. Siagian yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi pola pikir dan perilaku bawahan melalui pembinaan yang berkelanjutan, komunikasi yang baik, pemberian motivasi, serta keteladanan dalam menjalankan tugas sehingga bawahan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang lebih baik dalam bekerja. Kesesuaian teori dengan hasil penelitian terlihat dari adanya pembinaan rutin, pendampingan, pelatihan, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah secara berkelanjutan untuk membantu guru meningkatkan pemahaman dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Selain itu, komunikasi yang dilakukan melalui rapat, diskusi bersama, komunikasi langsung, dan kunjungan kelas menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga guru lebih mudah menerima arahan, masukan, dan melakukan evaluasi diri terhadap kinerjanya. Kepala sekolah juga memberikan motivasi melalui refleksi bersama dan sharing pengalaman antar guru sehingga guru terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih memahami tanggung jawabnya. Di samping itu, sikap disiplin, tanggung jawab, dan komunikasi yang baik yang ditunjukkan kepala sekolah menjadi bentuk keteladanan yang memberikan pengaruh positif terhadap pola pikir dan perilaku kerja guru di lingkungan sekolah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi pola pikir guru untuk meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci sudah dilakukan dengan baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Penggerakan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci telah dilakukan dengan baik melalui pemberian motivasi, bimbingan, dukungan, serta komunikasi yang efektif kepada guru.
2. Pengarahan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci masih belum optimal, karena dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala seperti supervisi yang belum merata dan arahan yang belum sepenuhnya sesuai kebutuhan guru.
3. Upaya kepala sekolah mempengaruhi pola pikir guru dalam meningkatkan kinerja di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci telah dilakukan dengan baik melalui pembinaan, diskusi, evaluasi, dan keteladanan yang diberikan oleh kepala sekolah.

B. Saran

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kemampuan dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir guru melalui komunikasi yang baik, pembinaan rutin, serta pendekatan yang terbuka dan santun. Selain itu, kepala sekolah diharapkan dapat melakukan supervisi dan pengarahan secara lebih merata serta memberikan arahan yang lebih rinci sesuai kebutuhan masing-masing guru agar peningkatan kinerja guru dapat terlaksana secara optimal.

2. Guru

Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterbukaan terhadap arahan, pembinaan, dan evaluasi yang diberikan kepala sekolah. Guru juga diharapkan lebih aktif dalam mengembangkan kompetensi, memperbaiki kualitas pembelajaran, serta membangun kerja sama yang baik demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

3. Sekolah

Sekolah diharapkan dapat mendukung kegiatan pembinaan, pelatihan, supervisi, dan evaluasi guru secara berkelanjutan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan mampu meningkatkan kualitas kinerja guru serta mutu pendidikan di sekolah.

4. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan dengan meneliti aspek lain yang belum dikaji dalam penelitian ini serta menggunakan metode dan pendekatan

yang lebih luas agar hasil penelitian dapat menjadi bahan perbandingan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Wiranata, R. (2024). *Dasar- Dasar Manajemen; Teori Dan Praktek Dalam Organisasi Dan Pendidikan*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Ali, S. N. M., Harun, C. Z., & AR, D. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), 116–127.
- Amruddin et al. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Amrin, K. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Pekanbaru: UIR Press.
- Andriani, T. (2019). Peran Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru The Role Of The Women’S School In Efforts To Increase The Quality Of Education In The Elementary School Of Muhammadiyah 01 Pekanbaru. *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 15.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill’s Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Darmadi, H. (2018). *Guru Abad 21: Perilaku dan Pesona Pribadi*. Bandung: Alfabeta.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through The Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ekosiswoyo, R. (2007). Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 76–82.
- Furkan, N. (2013). *Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Magnum Pustaka Utama.
- Gaol, N. T. L. (2022). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan Dasar Dan Menengah*. Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Gross, N., & Task, M. (1987). Men and Women as School Principals. *Phi Delta Kappan*, 68(7), 552–555.
- Hadi, S. (2010). *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oed, R. (2020). Kebijakan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasni, N. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam peningkatan kompetensi sosial guru di SMAN 1 Blangkejeren* (Tesis Magister). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Julaiha, S. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Khoiri, A., Afnanda, M., Mukminin, A., Gagaramusu, Y. B. M., Umalihayati, Niam, F., Martriwati, Syarifuddin, Surani, D., & Saksono, H. (2024). *Konsep Dasar Sistem Pendidikan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Lopez, V., & Whitehead, D. (2013). Sampling data and data collection in qualitative research. *Nursing & Midwifery Research: Methods and Appraisal for Evidence-Based Practice*, 123, 140.
- Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: guided by information power. *Qualitative Health Research*, 26(13), 1753–1760.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manora, H. (2019). Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Edification Journal*, 1(1), 119–125.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Muslim, B., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 149–158. <https://doi.org/10.19109/Intelektualita.V9i1.5586>
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V20i2.938>
- Nababan, K., & Simanjuntak, R. M. (2024). *Pengantar Pendidikan*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Napitupulu, R., Putra, D. H., & Shalahuddin. (2019). *Dasar Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nilamsari, N. (2014). Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif. *Wacana*, 8(2), 177–182.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory And Practice* (8th Ed.). California: Sage Publications.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Pratiwi, R. (2017). *Teknik wawancara dalam penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Raco. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo.
- Rahmadi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Imogiri). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 6(2), 437–452.
- Rijali, A. (2018). *Analisis data kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/Alhadharah.V17i33.2374>
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saebani, A. (2012). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sanjaya, W. (2016). *Pendidikan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2011). *Metode Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/Edu.V2i1.81>
- Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Amar, J. I. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Medan: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sudjana, D. (2004). *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujaryanto, H., Amin, T. S., & Wekke, I. S. (2021). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Membentuk Karakter Islami SISWA*. Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Sulistiyorini, Andriesgo, J., Indadihayati, W., Watunglawar, B., MAP, Suradi, Mavianti, Nuramini, A., Wahyuningsih, S., Purnomo, E., & Sugiyanto, R. (2021). *Supervisi Pendidikan*. Riau: DOTPLUS Publisher.

Supriyanti, Ferdinandus, S., & Pekeding, D. L. (2023). *Ekonomi Manajerial Dan Strategi Bisnis*. Banten: Penerbit PT Sada Kurnia Pustaka.

Suryaningrum, S., Lutfi, Hayati, Muktiarni, Subhan, M., Noveny, R. M., Tola, B., Priakusuma, A., & Rahayu, S. (2024). *Ilmu Pendidikan*. Batam: CV. REY MEDIA GRAFIKA.

Tanujaya, B. (2017). *Dasar-dasar penelitian pendidikan*. Jakarta: Kencana.

Uno, H. B. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, H. (2017). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo.

Wardani, A., Munandar, M. A., & Makmuri. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap motivasi kerja guru (Studi di SMA N 12 Semarang). *Unnes Civic Education Journal*, 2(2), 8–15.
<https://doi.org/10.15294/ucej.v2i2.2166>

Zaini, H. A. A. (2015). Urgensi manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Ummul Qura*, 5(1), 24–37.
<http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qura/article/view/2040>

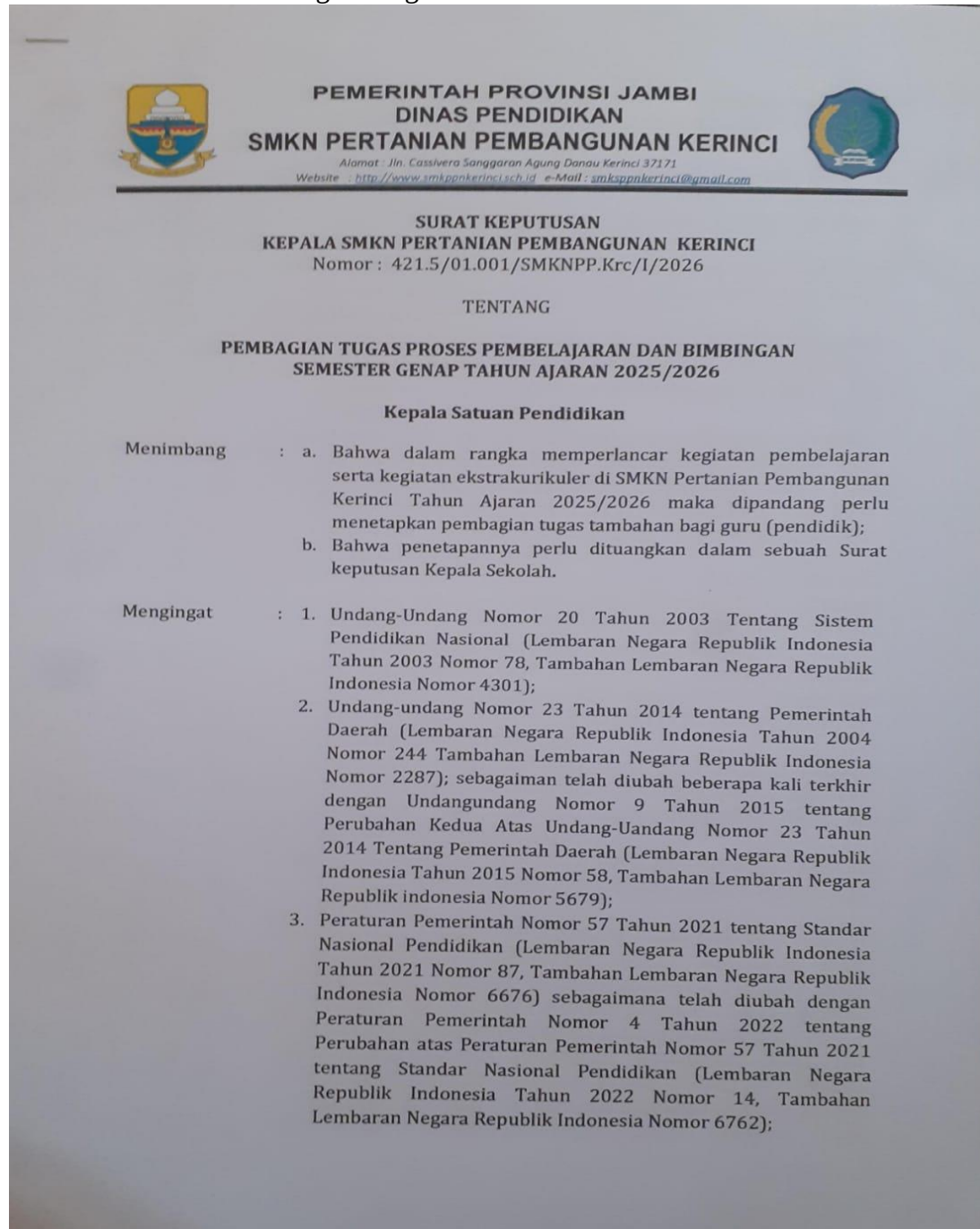
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 3: Dokumentasi Penelitian

Dokumentasi 1: SK Pembagian Tugas



4. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam Rangka Peningkatan Sumber Daya Manusia Indonesia;
5. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2025 tentang Standar Kompetensi Lulusan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
6. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru;
7. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 Tentang Standar Isi Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
8. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 12 Tahun 2024 Tentang Kurikulum Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
9. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2025 tentang Standar Tenaga Kependidikan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
10. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 26 tahun 2025 tentang Standar Pengelolaan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
11. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2026 tentang Standar Proses Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
12. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2026 tentang Budaya Sekolah Aman dan Nyaman;
13. Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 222/0/2025 tentang Kesesuaian Bidang Tugas, Mata Pelajaran, dan Kelompok Mata Pelajaran dengan Sertifikat Pendidik Bagi Guru Pada Satuan Pendidikan di Bawah Binaan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah;
14. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 244/M/2024 Tentang Spektrum Keahlian Dan Konversi Spektrum Keahlian Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan Pada

Kurikulum Merdeka;

15. Keputusan Kepala Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 046/H/KR/2025 Tentang Capaian Pembelajaran Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, Dan Jenjang Pendidikan Menengah;
16. Keputusan Kepala BSKAP Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 046/H/KR/2025 tentang Capaian Pembelajaran Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
17. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Penetapan, Susunan Organisasi dan Tugas Unit Pelaksana Teknis Daerah Satuan Pendidikan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi;
18. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 12 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jambi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Penetapan, Susunan Organisasi Dan Tugas Unit Pelaksana Teknis Daerah Satuan Pendidikan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi;
19. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 26 Tahun 2023 Tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan di Provinsi Jambi;
20. Keputusan Gubernur Jambi nomor 517/Kep.Gub/Disdik-1.1/2025 tentang Penetapan Pedoman Umum Kalender Pendidikan Provinsi Jambi Tahun Ajaran 2025/2026;
21. Surat Edaran Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Nomor B-400.3/S-1409/DISDIK 3.1/VII/2024 , tanggal 01 Juli 2024 Perihal Penyampaian Dokumen Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan Tahun Ajaran 2024/2025

Memperhatikan : Hasil Rapat Guru dan Tenaga Kependidikan SMKN Pertanian Pembangunan Kerinci tanggal 05 Januari 2026

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- KESATU : Pembagian Tugas Guru dalam Jabatan Fungsional serta Tugas Tambahan di SMKN Pertanian Pembangunan Kerinci Tahun Ajaran 2025/2026 sebagai mana terdapat dalam Lampiran1 Surat Keputusan ini.
- KEDUA : Pembagian Jadwal mengajar guru sebagai mana terdapat dalam lampiran 2 surat keputusan ini.
- KETIGA : Pembagian jadwal piket guru sebagai mana terdapat dalam lampiran 3 surat keputusan ini
- KEEMPAT : Melaksanakan Tugas berdasarkan atas perencanaan, pelaksanaan,

- evaluasi, dan hasil yang telah dicapai dan melaporkan secara periodic kepada Kepala SMKN Pertanian Pembangunan Kerinci.
- KELIMA : Seluruh biaya yang timbul akibat keputusan ini akan dibebankan pada anggaran yang sesuai dengan peruntukannya.
- KEENAM : Keputusan ini berlaku, terhitung mulai tanggal ditetapkan dan berakhir pada akhir Tahun Ajaran 2025/2026.
- KETUJUH : Apa bila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagai mana mestinya.

Ditetapkan di : Kerinci
Pada Tanggal : 06 Januari 2026

Mengetahui
Kabid Pembinaan SMK

Kepala Satuan Pendidikan,

HARMONIS. S.PdI, MM
NIP. 19811218 200604 1 007

IRAWATI. S.Pd, M.Pd
NIP. 19790315 200502 2 008

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
2. Koordinator Wilayah Kab. Kerinci
3. Pengawas Satuan Pendidikan
4. Yang bersangkutan untuk dilaksanakan
5. Arsip

Dokumentasi 2 : Jadwal Supervisi Kelas SMK N PP Kerinci



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
SMKN PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI
 Jln. Cassiavera Sanggaran Agung Danau Kerinci (37171)
 Website : <https://smknppkerinci.sch.id/> e-mail : smknppkerinci@gmail.com



JADWAL SUPERVISI KELAS / GURU
SMK NEGERI PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI
TAHUN 2025/2026

No	Bulan	Materi Supervisi	Sasaran
1	Juli	Pemeriksaan perangkat pembelajaran	Guru
		Persiapan pelaksanaan pembelajaran semester ganjil	Guru
		Pembagian tugas mengajar	Guru
2	Agustus	Pelaksanaan proses pembelajaran	Guru
		Supervisi administrasi pembelajaran	Guru
3	September	Evaluasi pelaksanaan pembelajaran	Guru
		Pembinaan profesionalisme guru	Guru
4	Oktober	Monitoring perangkat pembelajaran	Guru
		Evaluasi hasil belajar peserta didik	Guru
5	November	Pembinaan disiplin dan kinerja guru	Guru
6	Januari	Persiapan pembelajaran semester genap	Guru
7	Februari	Supervisi proses pembelajaran	Guru
8	Maret	Evaluasi pembelajaran semester genap	Guru
9	April	Pembinaan dan tindak lanjut supervisi	Guru
10	Mei	Evaluasi akhir tahun pelajaran	Guru

Dikeluarkan di : Kerinci
 Pada Tanggal : 15 Juli 2025



Kepala Satuan Pendidikan
IRAWATI, S.Pd., M.Pd.
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19790315 2005 02 2008

Dokumentasi 3: Notulen Rapat

	PEMERINTAH PROVINSI JAMBI SMKN PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI Jln. Cassiavera Sanggaran Agung Danau Kerinci (37171) Website : https://smknppkerinci.sch.id/ e-mail : smknppkerinci@gmail.com	
---	--	---

NOTULEN RAPAT DEWAN GURU

Hari/Tanggal : Senin, 19 Januari 2026
Waktu : 09.00 WIB – 11.00 WIB
Tempat : Ruang Guru SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci
Pimpinan Rapat : Kepala Sekolah
Peserta : Dewan Guru

Agenda Rapat:
Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja dan Pembelajaran Semester Genap Tahun Pelajaran 2025/2026.

Hasil Rapat:

1. Kepala sekolah menyampaikan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran pada awal semester genap dan mengajak seluruh guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Kepala sekolah mengapresiasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendidikan di sekolah.
3. Guru didorong untuk terus meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan pengembangan profesi lainnya.
4. Kepala sekolah menyampaikan komitmen sekolah untuk mendukung kebutuhan guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan kepada peserta didik.
5. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala yang dihadapi selama pelaksanaan tugas, kemudian dibahas bersama untuk memperoleh solusi yang tepat.
6. Disepakati bahwa koordinasi dan komunikasi antar guru perlu terus ditingkatkan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan sekolah.
7. Kepala sekolah mengharapkan seluruh guru tetap menjaga disiplin kerja, profesionalisme, dan semangat kerja sama dalam menjalankan tugas.

Penutup: Rapat ditutup pada pukul 11.00 WIB. Seluruh peserta rapat menyepakati hasil rapat dan akan melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dikeluarkan di : Kerinci
Pada Tanggal : 19 Januari 2026


IRAWATI, S.Pd., M.Pd.
Kepala Sekolah
NIP. 19790315 2005 02 2008

Dokumentasi 4: Rapat Pembinaan Rutin

	PEMERINTAH PROVINSI JAMBI SMKN PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI Jln. Cassiavera Sanggaran Agung Danau Kerinci (37171) Website : https://smknppkerinci.sch.id/ e-mail : smknppkerinci@gmail.com	
---	--	---

Nomor : 421.5/05/109/SMKNPP.KRC/IV/2025	Kerinci, 10 September 2025
Lamp. :-	
Hal : Undangan Pembinaan Rutin	

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru
SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci

Dengan hormat,

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme, disiplin kerja, dan kualitas pembelajaran di lingkungan SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci, maka dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Guru untuk mengikuti kegiatan pembinaan rutin yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal	: Rabu, 10 September 2025
Waktu	: 09.00 WIB s.d. selesai
Tempat	: Ruang Guru SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci

Agenda Kegiatan:

1. Evaluasi pelaksanaan pembelajaran.
2. Pembinaan disiplin dan tanggung jawab guru.
3. Diskusi kendala dan solusi dalam proses pembelajaran.
4. Penguatan profesionalisme dan kinerja guru.
5. Tindak lanjut program peningkatan mutu pembelajaran.

Mengingat pentingnya kegiatan tersebut, diharapkan seluruh guru dapat hadir tepat waktu dan mengikuti kegiatan sampai selesai.

Demikian undangan ini disampaikan. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu guru, kami ucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : Kerinci
Pada Tanggal : 10 September 2025


Kepala Satuan Pendidikan
IRAWATI, S.Pd., M.Pd.
Pembina Tingkat I
NIP. 19790315 2005 02 2008

Dokumentasi 5: Surat Pemberitahuan

	PEMERINTAH PROVINSI JAMBI SMKN PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI Jln. Cassiavera Sanggaran Agung Danau Kerinci (37171) Website : https://smknppkerinci.sch.id/ e-mail : smknppkerinci@gmail.com	
---	--	---

Nomor : 421.5/09/SMKNPP.KRC/IV/2025	Kerinci, 10 Juli 2025
Lamp. :-	
Hal : Pemberitahuan	

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru
SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci

Sehubungan dengan dimulainya Tahun Pelajaran 2025/2026, diharapkan kepada seluruh guru untuk mempersiapkan segala kebutuhan pembelajaran dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas pembelajaran di sekolah, diharapkan Bapak/Ibu Guru:

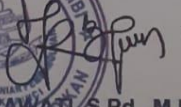
1. Menyusun perangkat pembelajaran sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas.
3. Mengembangkan kompetensi melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi.
4. Meningkatkan kerja sama dan komunikasi yang baik antar sesama guru serta tenaga kependidikan.
5. Mengutamakan pelayanan pendidikan yang optimal bagi peserta didik.

Pihak sekolah senantiasa memberikan dukungan terhadap berbagai upaya yang dilakukan guru dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, diharapkan seluruh guru dapat menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan sekolah.

Demikian surat ini disampaikan untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dikeluarkan di : Kerinci
Pada Tanggal : 10 Juli 2025



Kepala Satuan Pendidikan

IRAWATI S.Pd., M.Pd.
Pembina Tingkat I
NIP. 19790315 2005 02 2008

Dokumentasi 6: Surat Pembagian Tugas Guru

Lampiran 1 : Surat Keputusan Kepala SMKN Pertanian Pembangunan Kerinci
Nomor : 421.5/01.001/SMKNPP.Krc/1/2026
Tanggal : 06 Januari 2026

**PEMBAGIAN TUGAS GURU DALAM PROSES PEMBELAJARAN DAN BIMBINGAN
SEMESTER GENAP TAHUN AJARAN 2025 - 2026**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT / GOLONGAN	MATA PELAJARAN	TUGAS TAMBAHAN	JUMLAH JAM					KET
					X	XI	XII	ILH	TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	IRAWATI, S.Pd 19790315 200502 2 008	Pembina Tk I IV/b		Kepala Sekolah	-	-	-	-	-	
2	MALIQYAH NAIM, S.Pd 19740625 200604 2 011	Pembina Tk I IV/b	- Penias Orkes	Wakasek Hubinmas - Guru Wali - Piket	9	6	-	15	30	
3	HASRINOL MAHIRI, S.Pd 19740811 200902 1 002	Pembina IV/a	- Agribisnis tanaman Buah	Kepala Unit Produksi - Guru Wali - Piket	-	4	10	14	29	
4	EDI ASMARAS, Pd 19850904 201001 1 005	Pembina IV/a	- Matematika	Pengelola E-Kinerja - Guru Wali - Piket	-	-	8	24	27	
5	MARLINDA, S.P. 19731006 101408 2 002	Penata III/ c	- Kreatif, Inovatif dan Kewirausahaan - Pruduk kreatif dan Kewirausahaan	Wakasek Kesiswaan - Guru Wali - Piket	-	5	8	12	28	
6	ZULKIFLI, SST 19760711 200801 1 018	Penata III/c	- Agribisnis Tanaman Pangan	Wakasek Kurikulum - Guru Wali - Piket	-	4	10	14	29	
7	PEFRIADI, S.Pd, M.Pd, Gr. 19810213 201407 1 001	Penata III/ c	- Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	Kepala Lab. PAI Pembina ROHS - Guru Wali - Piket	-	-	12	12	29	
8	YELSI HARIANI, S.Pd, Gr 198708102019032000	Penata Muda Tk. I III/b	- DKV - KKA	- Guru Wali - Guru Piket - Anggota BKK	12	-	-	12	24	
9	A. TAYIB, S.P 19780810 202321 1 000	IX	- Penyiapan lahan dan Penanaman bahan tanam	Ka. Prodi ATAN - Guru Wali - Piket	-	6	6	12	27	
10	ZELAWATI, S.P, Gr. 19760605 202421 2 009	IX	- Agribisnis tanaman hias - Pembibitan dan kultur jaringan - Pemeliharaan Tanaman	Wali Kls XI ATPH	-	2	5	7	29	

NO	NAMA / NIP	PANGKAT / GOLONGAN	MATA PELAJARAN	TUGAS TAMBAHAN	JUMLAH JAM					KET
					X	XI	XII	ILH	TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
11	MAIZARTISH, Gr. 19781004 202421 2 003	IX	- PPKn	- Guru Wali - Piket	8	6	8	22	27	
12	KARTINIS, Pl, Gr. 19810612 202421 2 011	IX	- Agribisnis Ternak Ruminansia Pedaging - Agribisnis Pakan Ternak Rum. - Agribisnis Pembibitan Ternak Ruminansia	Wali kls XII ATR - Guru Wali - Piket	-	5	5	10	29	
13	YENRITA, S.Pd. 19820108 202421 2 000	IX	- Bahasa Indonesia	Wali Kelas XII ATPH 1 - Guru Wali - Piket	16	-	8	24	29	
14	FEPI RIANA MAHWANI, SP, Gr. 19830226 202421 2 008	IX	- Agribisnis Tanaman Sayuran - Agribisnis tanaman hias - Pembibitan dan Penanaman	Pembina OSIS - Guru Wali - Piket	-	5	10	15	29	
15	SUPIADI, S.Pd, Gr. 19850717 202421 1 016	IX	- Agribisnis Ternak Ruminansia Perah - Agribisnis Aneka Ternak	Waka Sarpras - Guru Wali - Piket	-	4	6	10	27	
16	HARDIANA, S.Pd, Gr. 19860707 202421 2 000	IX	- Bahasa Inggris	Ka. Prodi DKV - Guru Wali - Piket	12	-	-	12	27	
17	REZA HENDRAWAN, S.Pd, M.Pd, Gr. 19870113 202421 1 009	IX	- Dasar Agribisnis ternak - Dasar Agribisnis Tanaman - Informatika	Ka. Bengkel ATR - Guru Wali - Piket	6	-	-	6	27	
18	DESI HARDIYANTI, S.Pd. 199309272024212033	IX	- Projek Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial	Wali Kelas XI ATAN 2 Kepala perpustakaan - Guru Wali - Piket	12	-	-	12	29	
19	WAHYUDI, S.Pd 19930930 202421 1 014	XI	- Matematika	Wali Kelas XI ATR Pengelola E-Kinerja - Koordinator Kokurikuler (PIBL) - Guru Wali	-	9	8	17	29	

NO	NAMA / NIP	PANGKAT / GOLONGAN	MATA PELAJARAN	TUGAS TAMBAHAN	JUMLAH JAM					KET
					X	XI	XII	I	TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
20	SYLVIA OKTARI, S.Pd. Gr. 19951029 202421 1 045	IX	- Seni Budaya - Produk Kreatif dan Kewirausahaan	- Piket Pembina Ekstra Kurikuler - Koordinator Kokurikuler (PIBL) - Guru Wali - Piket - Koord. BKK	8 - 2 - - -	- - 2 - - -	8 8 4 2 1 2	- - - - - -	27	
21	SYAHMIL KHAIRI, S.ST. Gr. 19860527 202521 1 027	IX	- Mekanisasi Pertanian	Pembina Pramuka Ka. Bengkel ATAN - Guru Wali - Piket	- - - -	12 - - -	- 0 12 2 1	- - - - -	27	
22	DESI NOVALYA, S.Pd. Gr. 19911216 202521 2 026	IX	- Dasar - dasar Agribisnis tanaman	Ka. Laboratorium - Wali Kelas X Agritan 1 - Guru Wali - Piket	12 - - -	- - - -	- 12 2 2 1	- - - -	29	
23	MERI LAURA, S.Pd.Gr. 19891018 202521 2 024	IX	- Informatika	Ka. Bengkel DKV - Guru Wali - Piket	12 - -	- - -	- 12 2 1	- - -	27	
24	MUKHTAR KUSUMAS Pt. Gr. 19820409 202521 1 016	IX	- Dasar agribisnis ternak - Agribisnis Pakan Ternak Rum. - Agribisnis Aneka ternak	Ka. Prodi ATR - Guru Wali - Piket	5 - -	3 4 -	5 4 12 2 1	- - - -	27	
25	RICCI NOVITASARI, S.Pd 19960105 202521 2 021	IX	- BP/BK	- Guru Wali - Piket	- -	- -	- 2 1	- - -	27	
26	MALIZA, S.Pd. 19960913 202521 021	IX	- Dasar ATR - KIK - Produk Kreatif dan Kewirausahaan	Peniab Kandang ATER Wali Kis X ATR - Guru Wali - Piket	5 - -	- 5 16	- 5 16 0 2 4 1	- - - -	26	
27	SONYA HIRKA EFRIZENUDI, S.Pd. Gr. 19930819 202521 2 029	IX	- Dasar Agritan - IPAS	- Koordinator Kokurikuler (PIBL) - Guru Wali - Piket	6 12 6 -	- - - -	- 12 6 2 1	- - - -	27	
28	ZEPRIANDI, S.H. Gr. 198102082025211058	GTT	- Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	Guru Mengaji - Guru Wali - Piket	12 - -	9 - -	- 6 2 1	- - -	30	

NO	NAMA / NIP	PANGKAT / GOLONGAN	MATA PELAJARAN	TUGAS TAMBAHAN	JUMLAH JAM					KET
					X	XI	XII	I	TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
29	LUCY DESVITA WENA, S.Pd. Gr. 198802122025212093	GTT	- Bahasa Inggris	Wali kelas XI ATP - Guru Wali - Piket	- -	12 12 -	12 2 1	24 2 -	- 29	
30	LINA ZARNI, SP. 198410102025212117	GTT	- KIK - Pembibitan dan Penanaman - Pemeliharaan Tanaman - Pemetaan Lahan	Wali kelas XII ATP - Guru Wali - Piket	5 - -	- 6 3 -	5 6 3 2 1	- - -	25	
31	DEFRIADI, S.Pd. 198801082025211138	GTT	- Bahasa Inggris - Mulok	Pembina Olah raga - Guru Wali - Piket	4 -	4 -	8 2 2 1	- - -	19	
32	ARMITA, S.P. 197705112025212021	GTT	- Panen dan Pasca Panen Tanaman Perkebunan - Bahasa Indonesia	Penjab Lap Pasca Panen - Guru Wali - Piket	- -	4 6 -	4 6 0 2 1	8 6 -	17	
33	ALOOLA SENTIA, S.Pd. Gr 199510052025212140		- Sejarah Indonesia - Bahasa Indonesia	Wali Kelas X DKV - Guru Wali - Guru Piket - Anggota BKK	8 2 - -	6 - -	- 2 1 -	14 2 1 -	23	

Pengawas Binaan

M. YADI, S.Pd
NIP. 19671229 1993031003

Kabid. Pembinaan SMK

HARMONIS, S.Pd, MM
Pembina Tk.1
NIP. 19811218 200604 1 007



Dokumentasi 7: Absensi Rapat



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI SMKN PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI

Jln. Cassiavera Sanggaran Agung Danau Kerinci (37171)
Website : <https://smknppkerinci.sch.id/> e-mail : smknppkerinci@gmail.com



ABSENSI MANUAL SMKN PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI SEMESTER GENAP T.P 2025/2026

Hari/Tanggal : Selasa, 06 Januari 2026
Waktu : 07:30 s.d selesai
Tempat : Ruang Guru SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci
Acara : Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja dan Pembelajaran Semester Genap Tahun Pelajaran 2025/2026

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	IRAWATI, S Pd M Pd	Kepala Satuan Pendidikan	1	
2	ZULKIPLI SST	Wakakur	2	
3	MALQIYAH NAIM, S Pd	Waka Hubumas	3	
4	MARLINDA, S P	Waka Kesiswaan	4	
5	SUPRIADI, S.Pt.,Gr	Waka Sarpras	5	
6	ADY TIAWARMAN, S Pd	Kasubbag TU	6	
7	HASRINOL MAHRI, S Pd	Ketua UP	7	
8	A TAYIB, S P.,Gr	Ka Prodi ATAN	8	
9	MUKHITAR KUSUMA, S Pt., Gr	Ka Prodi ATR	9	
10	EDDY ASMARA, S Pd.,Gr	Guru	10	
11	PEPRIADI, S Pd, M Pd,Gr	Guru	11	
12	YELSI HARIANI, S.Pd., Gr	Guru	12	
13	NANIK	TU	13	
14	ZELVAWATI, S P.,Gr	PPPK/Guru	14	
15	MAIZARTI, S.H., Gr	PPPK/Guru	15	
16	KARTINI, S Pt.,Gr	PPPK/Guru	16	
17	YEN RITA, S Pd	PPPK/Guru	17	
18	FEPRIANA MAHWANI, S P.,Gr	PPPK/Guru	18	
19	HARDIANA, S Pd, Gr	PPPK/Guru	19	
20	REZA HENDRAWAN, S Pd M Pd,Gr	PPPK/Guru	20	
21	DESI HARDIYANTI, S Pd	PPPK/Guru	21	
22	WAHYUDI, S Pd	PPPK/Guru	22	
23	SYLVIA OKTARI, S Pd, Gr	PPPK/Guru	23	
24	MUHAMMAD RAJAB, SE.,Gr	PPPK/Guru	24	
25	SYAHMIL KHAIRI, S ST.,Gr	PPPK/Guru	25	
26	DESI NOVALYA, S Pd, Gr	PPPK/Guru	26	
27	MERI LAURA, S Pd.,Gr	PPPK/Guru	27	

28	SONYA HIRKA FRIZENUDI, S.Pd.,Gr	PPPK/Guru		28	<i>Bongor</i>
29	MUKHTAR KUSUMA, S.Pt.,Gr	PPPK/Guru	29	<i>[Signature]</i>	
30	RICCI NOVITA SARI, S.Pd	PPPK/Guru		30	<i>[Signature]</i>
31	MALIZA, S.Pt	PPPK/Guru	31	<i>[Signature]</i>	
32	ZEPRİYANDI, S.Ht.,Gr	PPPK PW		32	<i>[Signature]</i>
33	LINA ZARNI, S.P	PPPK PW	33	<i>[Signature]</i>	
34	LUCY DESVITAWENA, S.Pd.,Gr	PPPK PW		34	<i>[Signature]</i>
35	DEFRIADI, S.Pd.,Gr	PPPK PW	35	<i>[Signature]</i>	
36	ARMITA, S.P	PPPK PW		36	<i>[Signature]</i>
37	ALOLA SENTIA, S.Pd., Gr	PPPK PW	37	<i>[Signature]</i>	
38	GUNTUR HARIANTO	PPPK PW		38	<i>[Signature]</i>
39	ELWANA	PPPK PW	39	<i>[Signature]</i>	
40	SINTIA ELISA, S.P	PPPK PW		40	<i>[Signature]</i>
41	LASDRIK	Security	41		
42	DIKA WILYARDI, A.Md Kom,SE	PPPK PW		42	<i>[Signature]</i>
43	M. JEKSON SUMITRO, S.P	PPPK PW	43	<i>[Signature]</i>	
44	SETRIO SANGGA, S.Kom	PPPK PW		44	<i>[Signature]</i>
45	AHMAD ILAKIM, A.Md	PPPK PW	45	<i>[Signature]</i>	
46	ISMAIL HARJUNAL, S.Pd	PPPK PW		46	<i>[Signature]</i>

Dikeluarkan di :Kerinci
Pada Tanggal :6 Januari 2026



IRAWATI, S.Pd., M.Pd.
Pembina Tingkat I
NIP. 19790315 2005 02 2008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos.37112, Web: tik.iainkerinci.ac.id, Email: info@tik.iainkerinci.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
Nomor : 092/2025**

**T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2024/2025**

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**

- Menimbang** : a. Untuk memperlancar tugas akhir skripsi mahasiswa program strata satu (S1) IAIN Kerinci, maka perlu menetapkan pembimbing tugas akhir skripsi mahasiswa.
- Mengingat** : b. Bahwa nama yang tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 31 Tahun 2022 perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Ortaker IAIN Kerinci.
7. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Statuta IAIN Kerinci.
8. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
- Memperhatikan** 1.

M E M U T U S K A N

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2024/2025.
- Pertama** : Menetapkan **Dr. M.Odha Meditamari, M.Pd** sebagai Pembimbing Tugas Akhir Skripsi Mahasiswa:
- Nama : Selpi Triputri
NIM : 2210206035
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Tugas Dan Tanggung Jawab Guru Di SMK Negeri 5 Kerinci
- Kedua** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- Kedua** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai tanggal 30 Juni 2025, dan apabila ada kesalahan maka akan dilakukan perbaikan



DITETAPKAN DI : Sungai Penuh
PADA TANGGAL : 21 Januari 2025

Dekan

Dr. Hadi Candia, S.Ag, M.Pd
NIP.197306051999031004

Tembusan :
1. Ketua Jurusan/Program Studi
2. Dosen Pembimbing
3. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos.37112, Web: tik.iainkerinci.ac.id, Email: info@tik.iainkerinci.ac.id

Nomor : B-007 /In.31/D.1/PP.00.9/01/2026
Lampiran : 1 Halaman
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

15 Januari 2026

Kepada Yth,
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Kerinci
Di

Tempat

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan melakukan penelitian, sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : Selpi Triputri
NIM : 2210206035
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Penelitian : Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci
Jenis Penelitian : Penelitian Kualitatif

Untuk melakukan penelitian di lingkungan instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan rentang waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan dimulai pada tanggal **19 Januari 2026 s.d 19 Maret 2026**.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
4. Peninggal

Dekan

Dr. Eva Ardinah, M.A.



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Komplek Perkantoran Bukit Tengah, Sialak Kode Pos 37162
Pos-el Kesbangpolkabupatenkerinci@gmail.com Web Kesbangpol.kerincikab.go.id

REKOMENDASI IZIN PENELITIAN

B-000.9-28/Wasnas Kesbangpol/I/2026

Membaca : Surat dan : IAIN-KERINCI Nomor : B-007/In.31/D.1/PP.00 9/01/2026
Tanggal : 15 Januari 2026 Perihal : Izin Penelitian

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan Melakukan Penelitian dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Organisasi Asing;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci;
5. Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2014 tentang Uraian Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci.

Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan

Memberikan izin kepada : Nomor Urut : 24
Nama : SELPI TRIPUTRI
NIM / NPM : 2210206035
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswi
Fakultas/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Kebangsaan : Indonesia
No HP : 082253881290
Alamat : Desa Kubang Gedang Kec. Depati Tujuh

Untuk : Mengadakan Penelitian

Judul : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI**

Tempat Penelitian : SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci

Waktu : 19 Januari s/d 19 Maret 2026

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu melaporkan kepada Kaban/Kadis/Kakan/Instansi yang bersangkutan untuk mendapat petunjuk secepatnya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan dan adat istiadat yang berlaku ditempat penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian dimaksud.
4. Laporan Hasil Penelitian disampaikan kepada Bupati Kerinci melalui Badan Kesbangpol Kabupaten Kerinci dan disampaikan kepada OPD dan atau Lembaga yang menjadi Objek Penelitiannya.
5. Tidak menggunakan Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
6. Tetap patuh dan mentaati protokol kesehatan selama melaksanakan penelitian.
7. Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini akan dicabut kembali apabila pemegangnya tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

BUKIT TENGAH, 21 Januari 2026
SEKRETARIS BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK KABUPATEN KERINCI



RIJALUDDIN, Amk, SE, MM
Pembina IV/a
NIP 197607172006041004

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Bapak Bupati Kerinci (sebagai laporan)
2. Sdr. Kepala SMK Negeri Pertanian Pembangunan Kerinci
3. Sdr. Yang Bersangkutan

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Badan Penyelenggara Sertifikasi Elektronik (BPS-EK) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
SMKN PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI

Jln. Cassiavera Sanggaran Agung Danau Kerinci (37171)
Website : <http://www.smkppnkerinci.sch.id> e-Mail : smkppnkerinci@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.5/09.118 /SMKNPP.KRC/IV/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IRAWATI, S.Pd., M.Pd.
NIP : 19790315 200502 2 008
Jabatan : Kepala SMKN Pertanian Pembangunan Kerinci
Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I, IV/b

Menerangkan bahwa :

Nama : SELPI TRIPUTRI
NIM : 2210206035
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci

Nama yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai Tanggal 19 Januari 2026 s.d 19 Maret 2026 dengan judul " **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI PERTANIAN PEMBANGUNAN KERINCI**".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Kerinci
Pada Tanggal : 15 April 2026



Kepala Satuan Pendidikan

IRAWATI, S.Pd., M.Pd.
Pembina Tingkat I

NIP. 19790315 2005 02 2008

BIOGRAFI PENULIS

Nama Lengkap : Selpi Triputri
Nim :2210206035
Tempat/ Tanggal Lahir : Kubang Gedang/ 28 Januari 2005
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Kubang Gedang, Kec. Depati VII
Anak ke : 3 (Tiga)



Nama Orang Tua

Ayah : Napizal Irzon
Ibu : Yusnidar Wati

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : Tani
Ibu : IRT

Jenjang Pendidikan:

No	Nama Sekolah	Tahun
1.	Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) No. 12 E/III Desa Baru kubang	2010- 2016
2.	Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Sungai Penuh	2016-2019
3.	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 5 Kerinci	2019-2022
4.	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci	2022-2026