

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
PENCIPTAAN KENYAMANAN PSIKOLOGIS TENAGA  
PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 WOYLA ACEH BARAT**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**MUNAWAR KASABI**

**NIM. 210206086**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2024**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
PENCIPTAAN KENYAMANAN PSIKOLOGIS TENAGA  
PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 WOYLA ACEH BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda  
Aceh sebagai Beban Studi untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana dalam Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

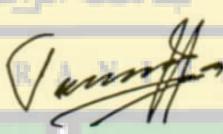
**MUNAWAR KASABI**

NIM: 210206086

Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh :

Pembimbing I

  
**Ti Halimah, M. A**

NIP.1975123112009122002

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
PENCIPTAAN KENYAMANAN PSIKOLOGIS TENAGA PENDIDIK DI  
SMA NEGERI 1 WOYLA ACEH BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/ Tanggal : Rabu, 18 Desember 2024

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,



Tihalihmah, MA

NIP. 1975123112009122002

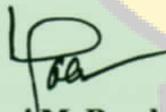
Penguji I,



Nelliraharti, S.Pd.I., M. Pd

NIP.198112052023212021

Penguji II,



Drs. Yusri M. Daud, M. Pd

NIP. 1963030331983031003



Ainul Marthiah, MA. Pd

NIP. 197510122007102001

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh



Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D

NIP. 197501021997031003



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Munawar Kasabi**  
NIM : 210206086  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Judul skripsi : Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penciptaan  
Kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik di SMA N 1  
Woyla Aceh Barat

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan Skripsi ini, saya:

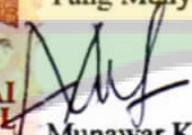
1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemiliknya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu mempertanggung jawabkan atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Banda Aceh, 05 Desember 2024  
Yang Menyatakan,



  
Munawar Kasabi  
NIM. 210206086

## ABSTRAK

Nama : Munawar Kasabi  
NIM : 210206086  
Fakultas / Prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penciptaan Kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat  
Tebal Skripsi : 109 Halaman  
Pembimbing I : Ti Halimah, M.A  
Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kenyamanan Psikologis, Tenaga Pendidik.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Woyla menerapkan pendekatan demokratis dengan memahami karakter masing-masing tenaga pendidik, terbukti efektif dalam menciptakan kenyamanan psikologis yang mendukung profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik. Hal ini menjadi isu yang penting untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan kenyamanan psikologis bagi tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan yang melibatkan program dukungan psikologis untuk tenaga pendidik. Ini termasuk aktivitas rekreasi bulanan dan pelatihan untuk meningkatkan semangat dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Penerapan strategi ini juga melibatkan komunikasi terbuka dan memberi ruang bagi tenaga pendidik untuk menyampaikan kondisi emosional mereka. Meskipun ada beberapa kendala, seperti keengganan tenaga pendidik laki-laki dalam mengungkapkan kondisi emosional dan isu finansial, langkah-langkah yang kepala sekolah ambil telah memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja sekolah. Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah bagi kepala sekolah untuk terus mempertahankan dan mengembangkan program dukungan psikologis serta strategi komunikasi yang efektif. Bagi tenaga pendidik, diharapkan untuk lebih terbuka dalam mengungkapkan kebutuhan psikologis mereka sehingga dapat menciptakan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian untuk mengkaji lebih dalam pengaruh strategi kepemimpinan terhadap kenyamanan psikologis di lingkungan pendidikan yang berbeda.

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penciptaan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat”. Shalawat dan salam senantiasa kita curahkan kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak lain. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh beserta seluruh staf-stafnya.
3. Dr. Safriadi, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staf-stafnya.
4. Ti Halimah, M.A selaku pembimbing yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.

5. Pihak SMAN 1 Woyla Aceh Barat yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga sangat membantu penulis dalam melengkapi data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak, dan semoga dapat bermanfaat untuk kita semua. Demikian juga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, maka dari itu penulis memohon kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 5 Desember 2024

Penulis,

Munawar Kasabi

NIM. 210206086



## HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis diberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan semangat dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Zam Zami, dan ibunda Rosmanidar yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ketahap ini, yang mengorbankan segalanya untuk penulis, selalu memberi semangat, mengajari untuk selalu sabar disetiap proses yang dilalui, serta tiada hentinya selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis disetiap langkah. Semoga keduanya selalu dalam lindungan Allah SWT dan semakin sabar dalam menghadapi anak-anaknya. Terimakasih sebesar-besarnya sudah berjuang untuk kehidupan kami, terimakasih pahlawan tanpa tanda jasa, semoga pak dan mak di berikan umur yang panjang agar dapat melihat proses anak perempuan terakhirmu, meraih kesuksesan seperti apa yang pak dan mak harapkan Amiin ya rabbal a'lamin.
2. Untuk abang Nabawi dan kakak Melia Zahara Amd. Keb yang menjadi salah satu sumber motivasi, dan selalu memberikan dukungan, serta

mengajarkan untuk terus berusaha tiada henti untuk menjadi orang yang sukses, untuk kak ya yang selalu memperlakukan ku layaknya anak kecil dan selalu mengusahakan atas setiap keinginan, memberikan semangat dan contoh yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan, terimakasih atas segala bentuk bantuan yang telah kalian berikan semoga Allah akan membalas berkali-kali lipat kepada kalian, terimakasih sudah menjadi abang dan kakak yang dapat di banggakan.

3. Yang tersayang adik Cutteh Roza Ramanda yang selalu menjadi penghibur, dan senantiasa mendoakan Cutteh selama ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Kepada teman yang telah kebersamai penulis dari maba hingga titik ini Aulia Rahmi, Rahmi Juniarisma terimakasih telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan memberikan semangat serta dukungan dalam keadaan apapun, terimakasih juga telah menjadi teman yang tulus di dunia perkuliahan ini, kehadiran kalian adalah yang sangat berarti, tetaplah berteman meski dalam suasana yang berbeda, semoga kita semua selalu diberi kesehatan dan sukses dunia akhirat Amin ya rabbal a'lamin.
5. Kepada Bz abang saya, terimakasih telah hadir dan banyak membantu penulis dengan tulus dan ikhlas dalam keadaan apapun, dari pertama maba hingga berada di tahap ini, terimakasih selalu menyemangati, mendengarkan setiap keluh kesah yang penulis rasakan, semoga selalu dalam lindungan Allah dan di berikan kesuksesan dunia akhirat.

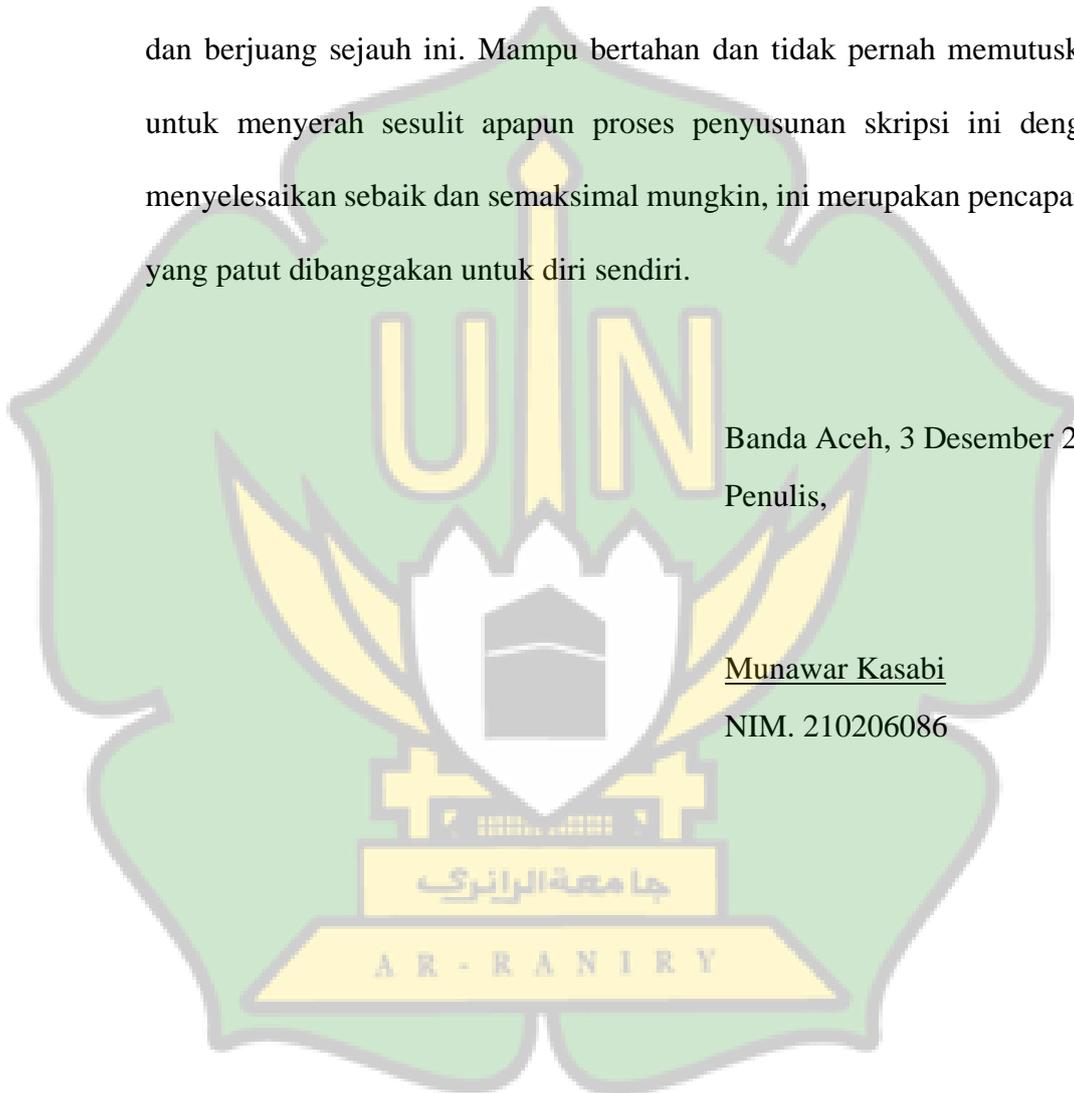
6. Kepada sahabat-sahabat perantauan, Khairul Atiah, Khairatul Nissah, Ulfa Julia Imran, terimakasih mau berteman setulus ini semoga kalian selalu diberikan keberkahan oleh Allah SWT.
7. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu bertahan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Banda Aceh, 3 Desember 2024

Penulis,

Munawar Kasabi

NIM. 210206086



## DAFTAR ISI

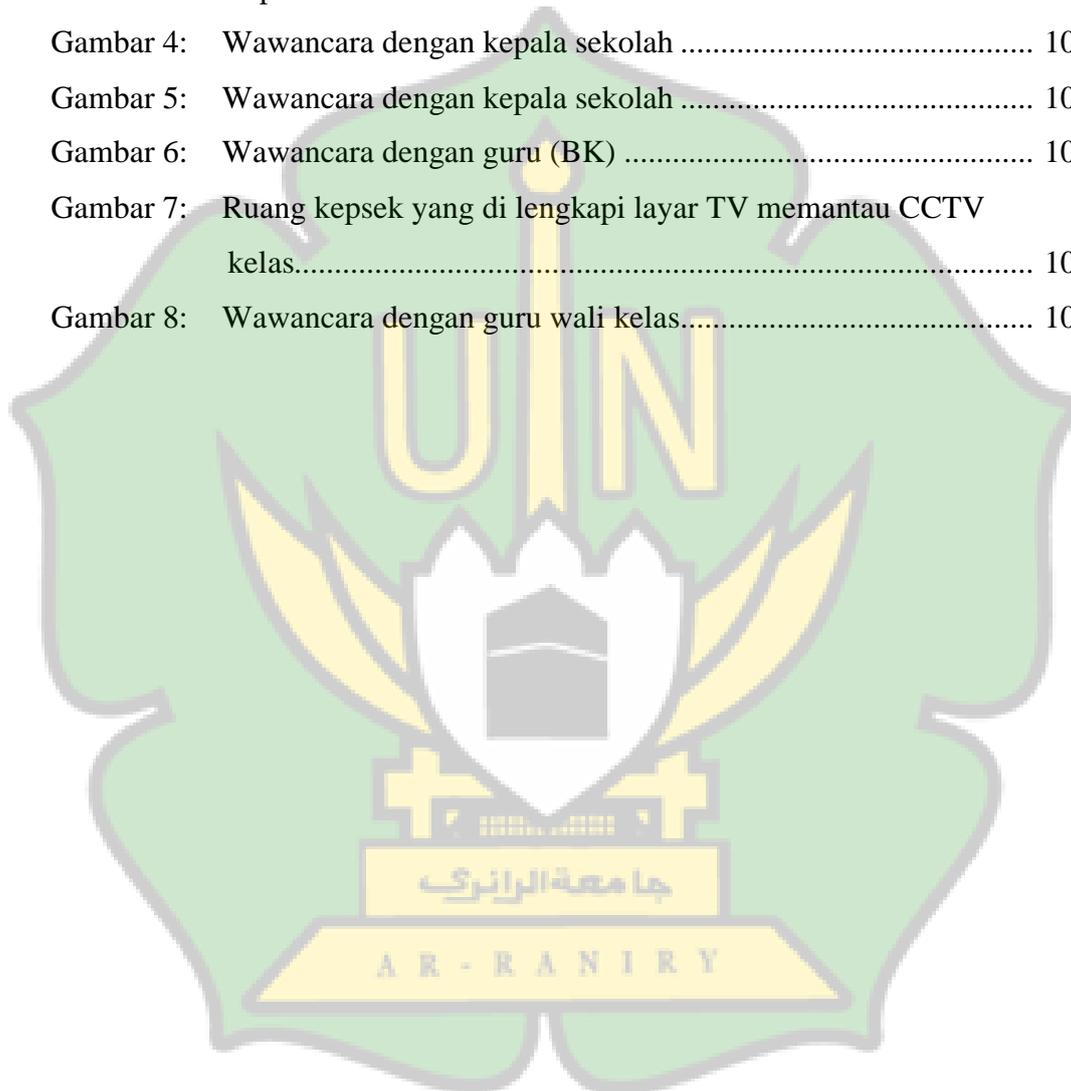
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Kajian Terdahulu yang Relevan.....	12
F. Definisi Operasional.....	16
G. Sistematika Penulisan.....	18
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>20</b>
A. Strategi Kepemimpinan .....	20
1. Pengertian Strategi Kepemimpinan.....	20
2. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	24
3. Penerapan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	34
B. Keamanan Psikologis.....	36
1. Pengertian Keamanan Psikologis .....	36
2. Penerapan Keamanan Psikologis Tenaga Pendidik.....	38
3. Hambatan Pengimplementasian Keamanan Psikologis Tenaga Pendidik.....	41
C. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Keamanan Psikologis.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49

C. Kehadiran Peneliti .....	49
D. Data dan Sumber Data Penelitian.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Instrumen Pengumpulan Data .....	54
G. Analisis Data .....	55
H. Uji Keabsahan Data.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	59
B. Hasil Penelitian .....	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>96</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>110</b>



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1:	SMA Negeri 1 Woyla .....	105
Gambar 2:	Foto bersama kepek dan guru wali kelas .....	105
Gambar 3:	Depan Halaman Sekolah.....	106
Gambar 4:	Wawancara dengan kepala sekolah .....	106
Gambar 5:	Wawancara dengan kepala sekolah .....	107
Gambar 6:	Wawancara dengan guru (BK) .....	107
Gambar 7:	Ruang kepek yang di lengkapi layar TV memantau CCTV kelas.....	108
Gambar 8:	Wawancara dengan guru wali kelas.....	108



**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1:	Identitas Umum Sekolah.....	60
Tabel 4.2:	Sarana Prasarana Sekolah.....	61
Tabel 4.3:	Daftar Guru.....	62



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan lembaga pendidikan di berbagai negara dianggap sebagai program yang memiliki nilai strategis. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa pendidikan adalah sebuah proses yang dirancang secara sengaja dengan tujuan utama mencerdaskan bangsa. Melalui pendidikan, individu dapat dibentuk menjadi sumber daya manusia yang berperan signifikan dalam pembangunan bangsa dan negara. Oleh karena itu, peran pendidikan sangatlah krusial, karena menjadi kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan pada tingkat satuan pendidikan bukanlah tugas yang mudah, namun bukan pula hal yang mustahil untuk dicapai. Proses penerapannya memerlukan komitmen yang kuat dari semua pihak terkait, mulai dari kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, pemangku kepentingan sekolah, peserta didik, masyarakat, hingga pemerintah. Semua pihak harus berperan aktif dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang tentunya tidak bisa dipisahkan dari upaya peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Di tengah era globalisasi saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam pembangunan suatu negara. Kualitas sumber daya manusia hanya dapat tercapai melalui pendidikan yang berkualitas pula.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Muslimah Hikmah Wening and Achadi Budi Santosa, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* vol 5, no. 1 (2020): 56, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3537>. h 14

Berdasarkan pemikiran para ahli, terdapat beberapa ciri utama yang menggambarkan sekolah bermutu, antara lain: 1) Sekolah memprioritaskan pelanggan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. 2) Sekolah berfokus pada upaya pencegahan masalah yang mungkin timbul, dengan komitmen untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar sejak awal. 3) Sekolah berinvestasi pada pengembangan sumber daya manusia, guna menghindari dampak negatif yang sulit diperbaiki, seperti "kerusakan psikologis". 4) Sekolah memiliki strategi yang jelas untuk mencapai kualitas, yang mencakup berbagai tingkatan, mulai dari pimpinan, tenaga akademik, hingga tenaga administratif. 5) Sekolah mengelola keluhan sebagai umpan balik untuk perbaikan kualitas, dan menganggap kesalahan sebagai kesempatan untuk melakukan perbaikan di masa depan. 6) Sekolah memiliki kebijakan perencanaan yang matang untuk mencapai kualitas, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. 7) Sekolah mendorong pengembangan kreativitas individu, sehingga dapat menciptakan kualitas dan memotivasi orang lain untuk bekerja dengan cara yang berkualitas.

Mewujudkan sekolah yang berkualitas, tentunya tidak lepas dari strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Menurut Ayan, strategi kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk berpikir secara strategis mengenai bagaimana tindakan yang diambil dapat membantu organisasi beradaptasi dengan dunia luar. Hal ini berarti bahwa seorang pimpinan perlu melakukan evaluasi menyeluruh sebelum mengambil tindakan, dengan mempertimbangkan baik

kekuatan internal maupun eksternal yang dimiliki organisasi. Evaluasi ini mencakup aspek kuantitas dan kualitas, seperti kemampuan individu, jumlah serta kualitas sarana dan prasarana pendukung. Selain itu, kepala sekolah juga harus terus memberikan motivasi kepada setiap anggota timnya, sehingga strategi kepemimpinan menjadi kerangka dasar yang mendukung kelangsungan vital organisasi. Dalam prosesnya, strategi ini akan memberikan kekuatan bagi organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang selalu berkembang.<sup>2</sup>

Pemimpin dalam perspektif Al-Qur'an sebagaimana yang telah diuraikan dapat merujuk pada, termaksud khalifah Imamah dan Ulu Al-Amr Sebagaimana bunyi salah satu firman Allah SWT dalam Q.S. al-Baqarah (30) sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا  
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

Artinya: *(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” beliau berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Q.S. al-Baqarah (30)*<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Ayan, J. Bengkel Kreativitas. Kaifa.(2020). h 16

<sup>3</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan (Jakarta: Diponegoro, 2020.) h

Dari makna diatas dapat dipahami bahwa manusia dikehendaki oleh Allah SWT sebagai khalifah pengganti Allah SWT dalam mengelola bumi sekaligus memakmurkannya. Manusia diberi tugas dan tanggung jawab untuk menggali potensi-potensi yang terdapat di bumi ini, mengolahnya, dan menggunakannya dengan baik sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah SWT.

Mencermati hal tersebut, tidak salah jika kemudian terdapat pandangan yang menyatakan bahwa kepala sekolah ialah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan hal ini dikarenakan fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik sehingga guru dan siswa bisa mengajar dan belajar dalam situasi yang baik, implementasi kemampuan yang dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat.

Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.<sup>4</sup>

Dengan demikian, keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dari kemampuannya menciptakan iklim sekolah yang positif,

---

<sup>4</sup> Syarip Hidayat Sutisna, Abdul Rozak, and Wahyu Renanda Saputra, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 9 (2023): 6895–6902, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718.h8>

yang dapat memotivasi dan membangkitkan semangat guru, pegawai, dan siswa untuk melaksanakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Terbentuknya iklim sekolah yang baik, seperti kondusif, disiplin, tertib, dan efektif, tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Dari berbagai referensi, dapat disimpulkan bahwa kualitas sebuah sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Umumnya, sekolah-sekolah yang unggul dan bermutu di pimpin oleh kepala sekolah yang juga berkualitas. Kepala sekolah sering dianggap sebagai faktor penentu dalam kemajuan sebuah sekolah, karena sekolah yang bermutu selalu dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki dedikasi tinggi, kreatifitas, integritas, serta kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang baik.

Selain itu, dalam pengelolaan kepemimpinan, terdapat berbagai gaya dan model kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin, baik dalam memimpin instansi sekolah maupun organisasi lain, termasuk dalam konteks kepemimpinan keluarga. Setiap aspek tertentu memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Beberapa gaya kepemimpinan yang sering diterapkan di lingkungan kita antara lain adalah gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan situasional, dan gaya kepemimpinan transformasional. Penerapan model kepemimpinan yang berbeda dalam suatu organisasi memiliki dampak yang

signifikan terhadap berbagai hal, termasuk keberhasilan dan dinamika instansi tersebut.<sup>5</sup>

Keberhasilan sebuah lembaga sekolah sangat dipengaruhi oleh visi yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas, terencana, terprogram, dan terkendali. Hal ini akan terlihat dari sejauh mana kepala sekolah mampu membangun kebersamaan, menciptakan daya saing, serta menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dengan demikian, sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan visi yang kuat akan menjadi lembaga pendidikan yang secara nyata memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah, sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak efektif atau tidak sesuai dengan kondisi dan situasi akan menyebabkan konflik, kebingungan dan penurunan kinerja, oleh karena itu penelitian tentang strategi kepemimpinan dalam penciptaan kenyamanan psikologis di lingkungan kerja sangat relevan dalam upaya meningkatkan keamanan psikologis dan kesejahteraan pegawai, penting bagi seorang pemimpin mengadaptasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan spesifik dari organisasi yang mereka pimpin.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Eha Anna Lestari and Nuryanti, "Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak," *Pendidikan, Jurnal Konseling, Dan 4* (2022): 1349–58.h 3

<sup>6</sup> Wimbo Abdillah et al., "Pengaruh Keselamatan Kerja , Kenyamanan Kerja , Dan Kesehatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Tirta Moedal Kota Semarang" 8, no. 4 (2024): 1480–91. h 28

Kenyamanan psikologis ditempat kerja merujuk pada keyakinan atau pengakuan bersama bahwa setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan pandangan mereka tanpa rasa takut akan hukuman atau penghinaan. Dalam lingkungan kerja, penting untuk mengutamakan keamanan psikologis, karena hal ini akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam mengekspresikan ide dan kepribadian mereka. Keamanan psikologis ini tercipta ketika ada rasa saling hormat dan kepercayaan yang tinggi diantara anggota organisasi. Terkait dengan perhatian terhadap keamanan psikologis karyawan, terdapat empat tahapan psikologis awal yang perlu diperhatikan, yaitu kenyamanan inklusif, kenyamanan peserta didik, kenyamanan kontributor, dan pentingnya mengetahui tentang kenyamanan psikologis di tempat kerja. Memahami kenyamanan psikologis ini sangat penting, karena hal ini berkaitan langsung dengan kemampuan membangun hubungan profesional yang lebih kuat, kualitas individu, dan kinerja di tempat kerja. Secara psikologis, tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan keaktifan, kesejahteraan, serta memberikan dampak positif lainnya bagi karyawan.<sup>7</sup>

Fenomena yang mendasari penelitian ini berkaitan dengan upaya peningkatan kenyamanan psikologis dan kesejahteraan disuatu instansi. Kenyamanan psikologis mencakup kondisi dimana individu merasa aman untuk berbagi ide, mengemukakan pendapat, dan mengekspresikan diri tanpa takut akan hukuman atau kritik yang berlebihan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan mental dan emosional anggota instansi tersebut. Menginvestigasi hubungan antara

---

<sup>7</sup> Zahriyya Mucharromi Trisna, "Pengelolaan Tata Ruang Kantor Dalam Peningkatan Kenyamanan Kerja Pegawai" 3 (2022): 8462–73, <http://etheses.uin-malang.ac.id/39075/1/18170>. h 34.

kenyamanan psikologis dan kesejahteraan disuatu instansi menjadi sangat relevan dan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan menciptakan kenyamanan psikologis, instansi dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja serta kesejahteraan secara keseluruhan.

Permasalahan yang ingin diungkap oleh penulis yaitu “bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla” mengenai bagaimana sebenarnya strategi yang dilakukan kepala sekolah selama ini seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, meskipun masih adanya kendala di sekolah bahasan inilah yang kemudian menarik untuk diteliti tentang bagaimana kepala sekolah menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan sekolah bermutu serta apa saja yang masih menjadi kendala yang terjadi di sekolah. Agar strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla ini bisa dijadikan sebagai contoh untuk diterapkan di sekolah lainnya, khususnya di kabupaten Aceh Barat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan organisasi, telah menjadi fokus penelitian karena memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan individu di lingkungan kerja ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan psikologis, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan psikologis dan bagaimana hal ini pula dapat mempengaruhi kesejahteraan anggota organisasi atau instansi.

Memahami dinamika ini, dapat dikembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung pertumbuhan individu, ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkinerja tinggi dan merangsang kesejahteraan baik dari segi fisik maupun psikologis dengan melihat begitu pentingnya peran kepala sekolah dalam suatu proses pendidikan, dimana kepala sekolah harus mampu menciptakan kegiatan-kegiatan pendidikan berjalan dengan baik, khususnya dalam penerapan strategi dalam keamanan psikologis tenaga pendidik.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi sementara yang penulis lakukan di SMA Negeri 1 Woyla cukup menarik untuk di analisis, diperoleh informasi dari kepala sekolahnya langsung bahwa dengan kepala sekolah bersikap lebih peka atau peduli terhadap keadaan dan kondisi tenaga pendidik, memiliki nilai lebih mereka dalam mengejakan segala pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab mereka sendiri, kepala sekolah mengatakan kita harus memahami karakter dari masing-masing tenaga pendidik agar setiap tenaga pendidik dapat kita *handle* dengan cara yang berbeda sesuai dengan karakter dirinya, hal demikian sangat perlu diperhatikan dengan lebih serius karena bekerja tanpa tekanan dan paksaan jauh lebih maksimal hasilnya dibanding dengan bekerja dibawah tekanan pemimpin, kepala sekolah telah menerapkan hal tersebut dengan tenaga pendidik, beliau sama sekali tidak menerapkan sistem atasan dan bawahan akan tetapi beliau disaat bekerja menerapkan sistem kepemimpinan demokratis dengan gaya kepemimpinan tersebut dilihat oleh kepala sekolah sendiri lebih cocok dan efektif, tanpa menguragi rasa hormat dan segan terhadap seorang pemimpin, tenaga pendidik di sekolah

tersebut tetap bekerja dengan profesional dan *rileks*, dan kepala sekolah mengatakan diberi peluang bukan berarti diberi kebebasan semauanya, karena saya tidak terlahir langsung menjadi pemimpin melainkan saya juga pernah diposisi tenaga pendidik tersebut dan terbukti dengan cara demikian tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla sangat bijak dalam bersikap dan bertindak untuk membuat sekolah lebih berkualitas.

Dengan uraian di atas meskipun sedikit dan terbatas penulis memandang bahwa masalah tersebut urgen untuk diteliti. Secara sistematis penulis akan menganalisisnya dari berbagai fakta yang aktual, oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian dengan judul: **“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penciptaan Kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla?
2. Bagaimana penerapan kenyamanan psikologis pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla?
3. Apa saja hambatan dalam pengimplementasian kenyamanan psikologis terhadap tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla
2. Untuk mengetahui penerapan kenyamanan psikologis pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla
3. Untuk mengetahui hambatan apa saja dalam pengimplementasian kenyamanan psikologis terhadap tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

a. Bagi Pemimpin

Memberikan informasi serta masukan kepada pihak terkait, khususnya bagi organisasi atau instansi di SMA Negeri 1 Woyla.

b. Bagi Guru

Memberikan layanan informasi penambahan wawasan dan pengetahuan akan pentingnya memperhatikan kenyamanan psikologis di instansi atau organisasi.

c. Bagi peneliti dapat dijadikan referensi pengetahuan yang dapat menjadi dasar pengembangan penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran yang berupa teori-teori dalam kaitannya dalam konteks strategi kepemimpinan dan kenyamanan psikologis di lingkungan kerja, penelitian ini dapat

memperkaya pemahaman tentang komponen kesejahteraan psikologis, memahami strategi yang efektif untuk meningkatkan keamanan psikologis dapat memberikan wawasan tentang bagaimana individu mengatasi stres dan tantangan di lingkungan kerja.

#### **E. Kajian Terdahulu yang Relevan**

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muslimah Hikmah Wening dan Achadi Budi Santoso 2020 dalam jurnal “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Menghadapi Era Digital”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan bertujuan untuk menyelidiki bagaimana strategi yang akan dilakukan membawa perubahan yang baik, mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidiki di sekolah tersebut, semua butuh bantuan dari kepala sekolah terutama dalam peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi, dapat dipahami bahwa strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia keterbukaan dan pengembangan yang terjadi di era digital atau perubahan zaman yang semakin maju ini.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mellynda Sukma Watie dan Olievia Prabandini mulyana 2023 dalam jurnal Judul “Hubungan antara Keamanan Psikologis dalam Komitmen Organisasi pada Guru”. Hasil penelitian ini lebih fokus pada petingnya guru memiliki keamanan psikologis karena seorang guru yang memiliki keamanan psikologis yang baik maka guru tersebut akan melibatkan diri dalam kemajuan organisasi

sehingga organisasi yang dijalankan akan lebih baik dan maksimal seperti tujuan dari organisasi tersebut. Pemahaman dari penelitian ini terawat hubungan positif dan signifikan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru hal ini didefinisikan bahwa semakin positif tingkat keamanan psikologis yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi pada seorang guru.<sup>8</sup>

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahma Fadhilla dan Istiningsih 2020 dengan Judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik saat (*Study From Home*) Di Masa Pandemi Covid-19”. Hasil penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru megikutsertakan guru dan staf dalam palatihan yang dilaksanakan oleh yayasan dan pihak terkait memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran di kelas, pemahaman dari penelitian menggunakan metode deskripsi penelitian kuantitatif, hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SDN Yosereo kota Pekalongan gaya kepemimpinan demokratis.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Mellynda, S Watie and Olievia, P Mulyana, “Hubungan Antara Keamanan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru,” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 10, no. 03 (2023): 413–25.h 15

<sup>9</sup> Aisya Rahma Fadhilla and Istiningsih, “Strategi Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat Sfh ( Study Frome Home ) Di Masa Pandemi Covid 19,” *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI* 3, no. 2 (2020): 1. h 10

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yearling, Syafrani, dan Ricin Handyman 2022 dengan Judul “Dampak Perilaku Bersuara dan Diam Ditempat Kerja terhadap Keamanan Psikologis dan Burnout”. Hasil Penelitian ini membuktikan perilaku bersuara berdampak signifikan terhadap keamanan Psikologis perilaku bersuara berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, perilaku diam berpengaruh positif dan signifikan terhadap keamanan psikologi, dan perilaku diam berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Penelitian ini dapat dipahami bahwa keamanan psikologis disuatu instansi sangat lah berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan dengan amannya nilai psikologis karyawan makin besar mencapai tujuan yang ingin dicapai.<sup>10</sup>
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Esti Andriani 2023 dengan Judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya Mewujudkan Sekolah yang Efektif”. Penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah yang efektif mempunyai ciri-ciri tertentu yaitu tekad untuk mencapai tujuan terbaik memaksimalkan waktu belajar bersih yang sebenarnya, pegajaran yang terstruktur, pemahaman dari penelitian ini adalah sekolah yang efektif memerlukan kepemimpinan kepala sekolah

---

<sup>10</sup> Y Yerlina, S Syafrani, and ..., “Dampak Prilaku Bersuara Dan Diam Ditempat Kerja Terhadap Keamanan Psikologis Dan Burnout,” *Proceeding Iain ...*, no. Ncssr (2022): 236–44, <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/7659%0Ahttps://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/viewFile/7659/2935.h> 7

untuk mengarahkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada semua warga sekolah, terutama tenaga pendidik di sekola tersebut.<sup>11</sup>

6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thomas G Marx 2015 dengan judul “*The Impact of Business Strategy on Leadership*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menguji proposisi bahwa strategi bisnis mempengaruhi fungsi, ketrampilan, sifat, gaya kepemimpinan dan untuk menilai implikasi kepemimpinan dan perencanaan strategis, implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa para pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk menerapkan strategi alternatif secara efektif, dan para pperencana harus menilai kemampuan kepemimpinan organisasi mereka ketika merumuskan strategi, Pemahaman pada penelitian ini dapat kita lihat bahwa sangat banyak penelitian yang sejenis dan serupa dengan judul ini namun penelitian mengenai dampak kondisi eksternal/internal terhadap kepemimpinan, penelitian ini merupakan salah satu penelitian pertama mengenai dampak penting strategi terhadap kepemimpinan.<sup>12</sup>
7. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shannon B.Wanies 2023 dengan judul “*The Role of Psychological Safety in Human Development*” penelitian ini menjelaskan tentang keamanan psikologis dan

---

<sup>11</sup> Dwi Esti Andriani, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif,” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, no. 01 (2011): 57–58.h 39

<sup>12</sup> Amy C. Edmondson, “Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-Level Lens,” *Trust and Distrust in Organizations : Dilemmas and Approaches*, no. October 2011 (2004): 239–72.h 57

menempatkannya dalam bidang pembangunan manusia contoh yang disajikan menyoroti cara individu dan konteksnya bersatu untuk menciptakan momen yang mungkin dianggap aman secara psikologis atau tidak, dengan mempertimbangkan peran keamanan psikologis. Sehingga kita memperoleh wawasan baru tentang cara menciptakan konteks yang meningkatkan keamanan psikologis untuk individu yang mampu megarahkan mereka.<sup>13</sup>

Persamaan antara tujuh penelitian diatas dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang strategi dalam penciptaan kenyamanan psikologis, namun perbedaannya terdapat pada variabel yang diteliti menunjukkan permasalahannya terdapat pada karakter tenaga pendidik, sedangkan pada penelitian ini variabel dan masalah yang ingin dikaji adalah strategi kepala sekolah dalam penciptaan kenyamanan psikologis terhadap tenaga pendidik, yang menunjukkan bahwa upaya penciptaan kenyamanan psikologis terhadap tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun lokasi pada penelitian sebelumnya adalah pada suatu instansi atau organisasi, sedangkan lokasi pada penelitian ini dilakukan di sekolah umum negeri yaitu SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dicantumkan diatas menunjukkan bahwa penelitian yang serupa dengan penelitian ini masih sedikit dan sangat urgen untuk diteliti.

---

<sup>13</sup> Shannon B. Wanless, "The Role of Psychological Safety in Human Development," *Research in Human Development* 13, no. 1 (2016): 6–14, <https://doi.org/10.1080/15427609.2016.1141283>.h 7

## **F. Definisi Operasional**

### **1. Strategi kepemimpinan kepala sekolah**

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini sebagai rangkaian tindakan dan keputusan yang diambil oleh kepala sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah. Strategi ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program sekolah yang selaras dengan visi dan misi tersebut.

Keberhasilan kepala sekolah juga dapat mendelegasikan tugas kepada guru dan staf, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi tenaga pendidik, serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program sekolah.

### **2. Meningkatkan kenyamanan psikologis tenaga pendidik**

Meningkatkan kenyamanan psikologis tenaga pendidik upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif bagi para tenaga pendidik hal ini bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri, keterbukaan. Adapun tenaga pendidik dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik SMA Negeri 1 Woyla.

Meningkatkan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla merupakan langkah penting untuk mendukung kinerja optimal para guru lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif tidak hanya berpengaruh pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada kesejahteraan mental dan emosional para tenaga pendidik, dalam lingkungan yang mendukung, tenaga pendidik akan merasa dihargai dan didengarkan, yang pada pasangannya dapat

meningkatkan rasa percaya diri serta keterbukaan untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan sejawat maupun siswa. lingkungan yang demikian juga memungkinkan para pendidik untuk lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan, berinovasi dalam metode pengajaran.

### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh dalam isi pembahasan, maka secara global dapat dilihat pada sistematika penelitian di bawah ini:

**BAB I Pendahuluan** Bab ini berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla, Aceh Barat. Selain itu, bab ini juga memuat rumusan masalah yang akan dijawab melalui penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian bagi berbagai pihak, serta kajian penelitian terdahulu yang relevan. Definisi operasional istilah juga dijelaskan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap konsep-konsep utama dalam penelitian ini, dan sistematika penulisan dari bab I-V.

**BAB II Kajian Teori** Menguraikan teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian. Pembahasannya mencakup konsep kepemimpinan kepala sekolah, teori kenyamanan psikologis, serta relevansi antara kepemimpinan dengan kenyamanan psikologis tenaga pendidik. Selain itu, bab ini juga akan membahas faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan psikologis dan strategi kepemimpinan yang mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif di lingkungan pendidikan.

**BAB III Metodologi Penelitian** Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan. Sub-bab ini meliputi kehadiran peneliti di lapangan, sumber data, teknik pengumpulan data (seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi), teknik analisis data, metode pengecekan keabsahan data, serta tahap-tahap pelaksanaan penelitian. Penjelasan ini bertujuan memberikan kejelasan terkait proses penelitian dari awal hingga akhir.

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan** Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan, diikuti dengan analisis mendalam terhadap temuan-temuan tersebut. Pembahasan dilakukan dengan mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, serta dikaitkan dengan teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya. Bab ini berupaya memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Woyla berkontribusi pada kenyamanan psikologis tenaga pendidik.

**BAB V Kesimpulan dan Saran** Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, yang dirumuskan berdasarkan analisis terhadap data dan pembahasan sebelumnya. Selain itu, bab ini juga menyampaikan saran-saran yang ditujukan kepada kepala sekolah, tenaga pendidik, serta pihak-pihak terkait lainnya. Saran ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kenyamanan psikologis tenaga pendidik dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif di SMA Negeri 1 Woyla, Aceh Barat.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Strategi Kepemimpinan

##### 1. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Kata "strategi" berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani, yang merupakan gabungan dari *Stratos* (tentara) dan *ego* (pemimpin). Secara umum, strategi memiliki dasar atau skema yang dirancang untuk mencapai sasaran yang dituju. Tujuan dari strategi adalah sama, yakni sebagai alat untuk mencapai tujuan. Strategi dapat diartikan sebagai seni dalam menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan memanfaatkan hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Strategi juga dapat dipahami sebagai suatu tindakan penyesuaian untuk merespons situasi lingkungan tertentu yang dianggap penting. Tindakan penyesuaian ini dilakukan secara sadar dan berdasarkan pertimbangan yang rasional. Strategi dirumuskan dengan jelas agar organisasi mengetahui apa yang sedang dan akan dilaksanakan demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam bahasa Indonesia, kepemimpinan mengacu pada pemimpin dan bagaimana cara memimpin. Secara esensial, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin, yaitu kemampuan dalam menentukan dengan tepat apa yang perlu dilakukan. Kemampuan ini sangat penting bagi kepala sekolah dalam

menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.<sup>14</sup>

Dalam perspektif Al-Qur'an, istilah pemimpin dalam pengertian sebagaimana yang telah diuraikan dapat merujuk pada Khalifah, Imamah dan Ulu al-Amr Sebagaimana bunyi salah satu firman Allah Swt dalam Q.S. An nisa Ayat 59 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ  
فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا  
(٥٩)

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”<sup>15</sup>*

Ayat ini memerintahkan agar kaum Muslim taat dan patuh pada pemimpin atau orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum. Apabila mereka telah sepakat dalam suatu hal, maka kaum Muslim berkewajiban melaksanakannya dengan syarat bahwa keputusan

<sup>14</sup> Pebriana Priyambodo, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru,” *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): h 23.

<sup>15</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan* (Jakarta: Diponegoro, 2020.) h

mereka tidak bertentangan dengan Kitab Al-Qur'an dan hadits kalau tidak demikian, maka kita tidak wajib melaksanakannya.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa Allah SWT menunjuk manusia sebagai khalifah untuk mengelola bumi dan memakmurkannya. Manusia diberikan tugas untuk menggali dan mengolah potensi bumi serta memanfaatkannya sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Untuk mencapai sekolah yang berkualitas, diperlukan program dan strategi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang berilmu dan memahami tujuan pendidikan dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting, karena selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga berperan sebagai guru yang memiliki tanggung jawab strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Banyak pendapat yang mengemukakan tentang pengertian kepemimpinan, diantaranya adalah sebagaimana yang telah didefinisikan oleh beberapa tokoh sebagai berikut :<sup>16</sup>

- a. M. Ngalim Purwanto mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

---

<sup>16</sup> Nurhalim Nurhalim et al., "Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): 2071–72.h12

- b. Menurut George R. Terry (1977– 414) kepemimpinan adalah “Hubungan antara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.” Sedangkan menurut Wirawan, “Kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi.”
- c. Pengertian kepemimpinan seperti yang diungkapkan oleh Soepardi yang dikutip oleh E. Mulyasa menyebutkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.
- d. Weber berpendapat kepemimpinan adalah “suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu yang merupakan tujuan bersama.”

Dari sejumlah pengertian kepemimpinan tersebut, pada pokoknya berkisar pada:

1. Adanya seorang pemimpin.
2. Adanya kelompok yang dipimpin.
3. Perilaku mengarahkan aktivitas.
4. Aktivitas hubungan dengan anggota.

5. Proses komunikasi dalam mengarahkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang spesifik.
6. Interaksi antar personel untuk mencapai hasil yang ditentukan.<sup>17</sup>

Definisi kepemimpinan yang telah dijelaskan sebelumnya merujuk pada pengertian kepemimpinan secara umum. Sementara itu, kepemimpinan dalam konteks pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan seluruh anggota satuan pendidikan atau sekolah dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Hal ini dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip pedagogik, yaitu tindakan atau perilaku yang melibatkan interaksi antara individu dan kelompok, yang kemudian mendorong mereka untuk bergerak menuju pencapaian tujuan pendidikan yang memberikan manfaat bersama bagi semua pihak.

## 2. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahanannya. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

### a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan

---

<sup>17</sup> Nur Nisfi Sana and Anne Effane, "Peran Kepemimpinan Pendidikan," *Karimah Tauhid* 2, no. 1 (2023): 111–24.h 12

yang telah ditetapkan, dengan cara-cara yang ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan. Gaya ini sering disebut sebagai kepemimpinan yang terpusat pada bawahan, bersifat partisipatif, atau konsultatif, dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahannya dalam merumuskan keputusan bersama. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis antara lain adalah pemimpin tidak memiliki wewenang mutlak dan bersedia mendelegasikan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan serta keputusan dibuat bersama, komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, pengawasan dilakukan secara wajar, prakarsa bisa datang dari kedua belah pihak, bawahan diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat, tugas diberikan sebagai permintaan, bukan instruksi, dan pemimpin bertindak dengan cara yang membangun saling percaya dan menghormati antara pemimpin dan bawahan. Gaya ini menciptakan lingkungan yang lebih terbuka, demokratis, dan meningkatkan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan.<sup>18</sup>

b. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri dimana pemimpin jarang memberikan arahan dan pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan. Dalam gaya ini, anggota organisasi diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan mereka sendiri tanpa terlalu banyak campur

---

<sup>18</sup> D Z Ahmad, A Muqopie, and A Zohriah, "Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan," *Journal on Education* 06, no. 01 (2023): 5218–23, <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/3665%0Ahttps://www.jonedu.org/index.php/joe/article/download/3665/3068.h16>

tangan dari pemimpin. Kepemimpinan delegatif ini sangat dipengaruhi oleh karakter pribadi pemimpin, yang mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini cocok diterapkan ketika bawahan memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan mengambil keputusan secara mandiri, sementara pemimpin tidak perlu banyak memberikan perintah. Sebaliknya, pemimpin akan lebih fokus memberikan dukungan kepada bawahannya, mendorong mereka untuk bertindak secara lebih mandiri dan bertanggung jawab. Gaya kepemimpinan delegatif ini menjadi efektif apabila staf memiliki kompetensi yang memadai dan dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien.

c. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis dapat digambarkan dengan pernyataan "memimpin berdasarkan peraturan." Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan ketatnya pelaksanaan prosedur dan aturan yang telah ada, baik untuk pemimpin maupun bawahannya. Pemimpin yang birokratis umumnya membuat keputusan berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan, tanpa ada fleksibilitas untuk perubahan. Semua kegiatan dan keputusan harus terpusat pada pemimpin, dan sangat sedikit kebebasan diberikan kepada bawahan untuk berkreasi atau bertindak, bahkan ketika mereka melaksanakan tugas, mereka tetap harus mengikuti ketentuan yang berlaku. Beberapa ciri utama dari gaya kepemimpinan birokratis ini antara lain: pemimpin yang menentukan semua keputusan terkait pekerjaan dan memerintahkan

bawahan untuk melaksanakannya pemimpin yang menetapkan standar operasional atau cara bagi bawahan untuk melaksanakan tugasnya serta adanya sanksi yang jelas jika bawahan gagal menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada keteraturan, ketepatan prosedur, dan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ada.

d. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini mendorong kemampuan anggota untuk mengambil inisiatif karena pemimpin cenderung mengurangi interaksi dan kontrol terhadap bawahan. Gaya ini hanya efektif jika bawahan memiliki kompetensi dan keyakinan yang tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin jarang menggunakan kekuasaannya, bahkan terkadang membiarkan bawahan bertindak sesuai kehendaknya, asalkan mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Gaya ini lebih mengandalkan kemandirian bawahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

e. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya di mana pemimpin sepenuhnya memusatkan keputusan dan kebijakan yang diambil atas dirinya sendiri. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memegang kendali penuh atas pembagian tugas dan tanggung jawab, sementara bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Kepemimpinan otoriter lebih berfokus pada pencapaian tugas, di mana kebijakan organisasi atau lembaga

diproyeksikan melalui cara pemimpin mengarahkan bawahan untuk menjalankan tugas tersebut dengan baik. Dalam gaya ini, bawahan cenderung hanya berperan sebagai pelaksana, seperti mesin yang digerakkan sesuai dengan kehendak pemimpin, tanpa diberi ruang untuk memberikan inisiatif atau ide. Inisiatif yang datang dari bawahan hampir tidak diperhatikan atau dihargai dalam gaya kepemimpinan otoriter.<sup>19</sup>

f. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis adalah kemampuannya untuk menarik perhatian dan memotivasi orang lain melalui cara berbicara yang mempesona dan mampu membangkitkan semangat. Pemimpin dengan gaya karismatis seringkali memiliki visi yang jelas dan kuat, serta menyukai perubahan dan tantangan. Mereka mampu menginspirasi orang untuk mengikuti mereka karena daya tarik pribadi dan kemampuan berbicara yang meyakinkan. Namun, kelemahan terbesar dari gaya kepemimpinan ini bisa dianalogikan dengan peribahasa "tong kosong nyaring bunyinya." Pemimpin karismatis sering kali hanya mampu menarik orang untuk datang dan mengikuti mereka, tetapi jika tidak ada konsistensi antara apa yang mereka katakan dan apa yang mereka lakukan, para pengikut bisa kecewa. Ketika diminta untuk mempertanggungjawabkan tindakan mereka, pemimpin ini mungkin akan selalu memberikan alasan, permintaan maaf,

---

<sup>19</sup> Endin Mujahidin et al., "Konsep Manajemen Waktu Dalam Perspektif Pendidikan Islam," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* Vol 11, no. 01 (2022): 129–46, <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2203.h14>

atau janji-janji yang tidak ditepati, yang akhirnya dapat merusak kepercayaan dan kredibilitas mereka di mata pengikut.

g. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis terletak pada kemampuan pemimpin untuk melihat kedua sisi dengan jelas, baik keuntungan untuk dirinya maupun untuk lawannya. Pemimpin dengan gaya ini mampu menempatkan perspektifnya secara seimbang, sehingga dapat mencapai kesepakatan yang menguntungkan semua pihak. Namun, kelemahan terbesar dari gaya diplomatis adalah kesabaran dan kepasifannya. Pemimpin jenis ini cenderung sangat sabar dan mampu menerima tekanan atau perlakuan yang tidak menyenangkan, tetapi pengikutnya mungkin tidak dapat menerima sikap tersebut. Akibatnya, pengikut bisa merasa frustrasi dan akhirnya meninggalkan pemimpin, karena merasa kurang mendapatkan dukungan atau ketegasan yang mereka harapkan.

h. Gaya Kepemimpinan Moralis

Kelebihan dari gaya kepemimpinan moralis terletak pada sifat pemimpin yang hangat, sopan, dan penuh empati terhadap permasalahan bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini cenderung sabar, murah hati, dan memancarkan kebajikan, sehingga mereka mampu membangun hubungan yang baik dengan orang-orang di sekitarnya. Kepribadian yang penuh perhatian dan kehangatan ini sering menarik orang untuk datang dan mengikuti mereka, karena bawahan merasa dihargai dan diperhatikan. Namun, kelemahan dari gaya kepemimpinan moralis adalah ketidakstabilan

emosional yang sering dialami oleh pemimpin dengan gaya ini. Kadang-kadang, pemimpin dapat terlihat sangat sedih atau mengerikan, sementara dilain waktu bisa sangat menyenangkan dan bersahabat. Ketidakstabilan emosional ini dapat membuat pengikut merasa bingung atau tidak yakin, karena suasana hati pemimpin yang berubah-ubah dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan hubungan dengan bawahan.

i. Gaya Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan tipe ini cenderung terkesan kurang inovatif dan terlalu kaku dalam memandang aturan. Pemimpin dengan gaya ini sangat konservatif, lebih mengutamakan mengikuti prosedur yang sudah ada tanpa banyak berani melakukan perubahan atau mencoba hal baru. Mereka terlihat takut untuk mengambil risiko dan lebih memilih untuk mencari jalan aman, menghindari segala bentuk ketidakpastian yang bisa berisiko bagi kelangsungan organisasi. Sikap hati-hati ini mungkin membuat pemimpin tipe ini lebih stabil dalam jangka pendek, namun dapat menghambat perkembangan dan inovasi dalam organisasi, karena tidak ada dorongan untuk melakukan perbaikan atau mencari solusi kreatif terhadap tantangan yang ada.

j. Gaya kepemimpinan analitis

Gaya kepemimpinan tipe ini mengutamakan pembuatan keputusan yang didasarkan pada analisis yang mendalam, terutama analisis logika dari setiap informasi yang tersedia. Pemimpin dengan gaya ini lebih berorientasi pada hasil dan menekankan pentingnya perencanaan yang rinci serta

berdimensi jangka panjang. Keputusan yang diambil cenderung menggunakan pendekatan-pendekatan yang rasional dan kuantitatif, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil didasarkan pada data dan analisis yang terukur. Gaya kepemimpinan ini sangat menghargai logika dan objektivitas, serta berfokus pada pencapaian hasil yang terencana dan terukur, namun terkadang bisa terlihat kurang fleksibel dalam menghadapi situasi yang memerlukan improvisasi atau pendekatan kreatif.

k. Gaya Kepemimpinan Entrepreneur

Gaya kepemimpinan ini sangat fokus pada kekuasaan dan pencapaian hasil akhir, namun sering kali kurang menekankan pentingnya kerjasama tim. Pemimpin dengan gaya ini biasanya memiliki orientasi yang kuat pada kompetisi, sering kali mencari pesaing dan berusaha untuk mencapai standar yang sangat tinggi. Mereka cenderung mengutamakan pencapaian individu atau organisasi, seringkali dengan tekanan untuk mencapai tujuan secara cepat dan efisien. Meskipun dapat menghasilkan hasil yang signifikan, gaya kepemimpinan ini bisa menyebabkan ketegangan dalam hubungan antar anggota tim, karena kurangnya perhatian terhadap kerjasama dan kesejahteraan anggota tim itu sendiri.

l. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang bertujuan untuk memberikan makna dan tujuan pada setiap pekerjaan dan usaha yang dilakukan bersama oleh anggota organisasi. Pemimpin dengan gaya ini mampu memberikan arahan yang jelas, serta menghubungkan setiap

aktivitas dengan visi jangka panjang yang menginspirasi. Dengan visi yang jelas, pemimpin visioner mampu memotivasi dan mengarahkan tim untuk bekerja secara kolektif, dengan pemahaman yang sama tentang tujuan yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya peran setiap individu dalam mewujudkan visi organisasi, sehingga setiap tindakan dan keputusan diambil dengan kesadaran akan tujuan besar yang ingin dicapai.<sup>20</sup>

#### m. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat bervariasi, tergantung pada tingkat kesiapan atau kematangan para pengikutnya. Teori ini mengajarkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik untuk semua situasi. Sebaliknya, pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat kesiapan individu atau kelompok yang dipimpinnya. Teori kepemimpinan situasional berfokus pada dua konsep fundamental, yaitu tingkat kesiapan atau kematangan pengikut (yang mencakup kemampuan dan motivasi mereka) serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin (apakah lebih mengarah pada arahan, partisipasi, delegasi, atau pengarahan langsung). Dengan demikian, pemimpin yang efektif harus mampu menilai kondisi pengikutnya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang ada.

#### n. Kepemimpinan Militeristik

---

<sup>20</sup> Syuryatman Desri, "Gaya Kepemimpinan Utsman Bin Affan Pada Masa Kepemimpinannya," *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 8255–62, <https://j-innovative.org/index.php/Innovative.h> 20

Tipe pemimpin seperti ini sangatlah mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang senantiasa bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik yaitu lebih banyak dalam menggunakan sistem perintah atau komando, keras dan sangat begitu otoriter, kaku dan seringkali untuk kurang bijaksana menghendaki adanya kepatuhan yang mutlak dari bawahan sangat menyenangi suatu formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang terlalu berlebihan menuntut adanya sebuah disiplin yang keras dan kaku dari para bawahannya tidak menghendaki adanya saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya dan komunikasi hanya dapat berlangsung searah.

Model kepemimpinan kepala sekolah dapat saja bervariasi tergantung gaya dari kepemimpinannya dalam memimpin lembaga pendidikan semua memiliki gaya tersendiri dalam memimpin.

o. Gaya kepemimpinan Pseudo Demokratis

Gaya kepemimpinan pseudo demokratis adalah bentuk kepemimpinan yang memberikan kesan bahwa keputusan dibuat secara demokratis dengan melibatkan anggota kelompok. Namun, kenyataannya, pemimpin tetap memegang kendali penuh atas keputusan yang diambil. Pemimpin dalam gaya ini sering kali meminta pendapat atau masukan dari anggota sebagai formalitas, tanpa benar-benar memperhatikan atau menggunakan masukan tersebut. Gaya ini digunakan untuk menciptakan ilusi partisipasi, sehingga anggota merasa dilibatkan meskipun sebenarnya

keputusan telah ditentukan sebelumnya oleh pemimpin. Hal ini sering dilakukan untuk menghindari konflik atau mempertahankan kontrol dengan cara yang tampak inklusif.

### 3. Penerapan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Penerapan strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- b. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- c. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- d. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
- e. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
- f. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.<sup>21</sup>

Demikianlah enam indikator penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang mana apabila terlaksana dengan baik maka organisasi di sekolah dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

---

<sup>21</sup> Nurul Izzah, Yanti Setianti, and Olga Tiara, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Ramah Anak Di Sekolah Inklusi," *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 2 (2023): 272–84, <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.236>.h 19

Penerapan strategi kepemimpinan kepala sekolah berlandaskan pada filosofi kepemimpinan yang memiliki nuansa religius, di mana beliau memandang pekerjaan sebagai suatu ibadah. Kepala sekolah menganggap bahwa mempersiapkan generasi yang cerdas dan berakhlak mulia merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Dalam kerangka ini, kepemimpinan beliau menekankan pentingnya kerjasama antara kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat dalam membentuk karakter siswa. Kepala sekolah bekerja dengan ikhlas, tanpa pamrih, dan hal ini menjadi sumber inspirasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan sekolah.

Dalam praktik kepemimpinannya, kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan cara yang sederhana mengenai filosofi pribadi dan visinya, serta bagaimana visi tersebut sejalan dengan visi sekolah. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa saling ketergantungan dan berkepentingan antara guru, staf, dan pihak-pihak terkait lainnya, sehingga mereka terdorong untuk berkontribusi dalam mewujudkan visi sekolah. Kepala sekolah juga menekankan pentingnya hubungan yang saling membutuhkan antara sekolah dan guru, serta staf administratif, dan selalu mengingatkan bahwa kehidupan dan keberlanjutan sekolah swasta sangat bergantung pada pengakuan dan penghargaan masyarakat terhadap sekolah tersebut.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> I Wayan Aryawan, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan Pada Konsep Panca Upaya Sandhi," *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial* Vol 5, no. 2 (2019): 132, <https://doi.org/10.23887/jiis.v5i2.22519>. h 21

## B. Kenyamanan Psikologis

### 1. Pengertian Kenyamanan Psikologis

Kenyamanan psikologis, menurut Edmondson, adalah keyakinan bahwa anggota tim merasa aman untuk mengambil risiko interpersonal tanpa takut akan konsekuensi negatif. Dalam konteks ini, kenyamanan psikologis menciptakan rasa aman yang memungkinkan individu untuk menyuarakan ide mereka, berpartisipasi dalam keputusan penting, dan memberikan kontribusi secara terbuka di dalam organisasi. Rasa aman psikologis ini sangat penting karena dapat memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pekerja ketika seseorang merasa aman secara emosional, mereka cenderung lebih terbuka, kreatif, dan produktif dalam pekerjaan mereka.

Dalam lingkungan organisasi, kenyamanan psikologis berfungsi sebagai elemen yang menciptakan suasana yang mendukung dan memperkuat hubungan antar anggota tim. Ini memberi keleluasaan bagi mereka untuk bekerja dengan lebih leluasa, berinovasi, dan memberikan dukungan nyata kepada rekan kerja serta atasan. Lingkungan yang aman secara psikologis mendorong partisipasi aktif, yang akhirnya membantu organisasi mencapai tujuan yang lebih baik.

Kenyamanan psikologis juga mencakup keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengungkapkan pendapat, berpikir kreatif, dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan tanpa rasa takut akan penilaian negatif. Teori kenyamanan psikologis menurut Edmondson mencakup tiga aspek *fundamental*, yaitu *reframing*, *reporting*, dan *responding*. Aspek pertama, *reframing*, adalah kemampuan untuk mengubah cara pandang atau berpikir,

misalnya melihat masalah atau perubahan dengan sikap yang lebih positif dan terbuka. Penelitian menunjukkan bahwa banyak guru yang dapat menerima inovasi dengan baik, yang mencerminkan penerapan aspek reframing ini.

Aspek kedua, reporting, berfokus pada pentingnya pelatihan untuk mendorong individu, dalam hal ini para guru, agar bisa menyampaikan pendapat mereka tentang isu-isu yang ada. Terakhir, responding berkaitan dengan bagaimana anggota tim atau organisasi memberikan respon terhadap ide dan pendapat yang disampaikan oleh rekan kerja, serta memberikan dukungan terhadap berbagai gagasan yang muncul.

Dalam konteks sekolah atau organisasi pendidikan, kenyamanan psikologis sangat penting agar guru dapat bekerja dengan loyalitas dan rasa aman. Guru yang merasa tidak nyaman atau tidak aman dalam lingkungan kerjanya cenderung kurang terlibat dan kurang berkontribusi. Hal ini bisa berdampak pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika kenyamanan psikologis terjaga dengan baik, keterlibatan guru dalam organisasi akan meningkat, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dan mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi, melebihi ekspektasi yang ditetapkan.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Watie and Mulyana, "Hubungan Antara Keamanan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru"; Christine Sant'Anna de Almeida et al., "No," *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* Vol 5, no. 1 (2016): 1689–99, <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>. h 10

## 2. Penerapan kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang pasti ingin dipahami dan juga berusaha memahami orang lain. Dalam setiap interaksi, kita sering kali dihadapkan pada berbagai masalah yang menuntut kita untuk dapat memahami dan menyelesaikannya dengan bijaksana. Kemampuan untuk menentukan sikap dalam menghadapi situasi semacam ini dapat menjadi ukuran kedewasaan seseorang. Pengetahuan tentang psikologi sangat membantu dalam membentuk sikap yang tepat, terutama dalam situasi yang penuh tantangan.

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang tentu ingin dipahami dan juga berusaha untuk memahami orang lain. Dalam setiap interaksi sosial, kita sering kali dihadapkan pada berbagai masalah yang menuntut kemampuan kita untuk memahami dan menyelesaikannya dengan bijaksana. Kemampuan untuk menentukan sikap dalam menghadapi situasi tersebut menjadi salah satu indikator kedewasaan seseorang. Pengetahuan tentang psikologi sangat bermanfaat dalam membentuk sikap yang tepat, terutama dalam menghadapi tantangan atau situasi yang kompleks.

Menurut Surya, terdapat tiga sasaran utama dari psikologi ilmiah. Pertama, memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang individu, dengan memperhatikan keunikan latar belakang, mekanisme, dan dinamika yang dimiliki setiap orang. Kedua, memberikan deskripsi, prediksi, dan pengendalian terhadap perilaku individu. Ketiga, memberikan kesempatan bagi seseorang untuk lebih memahami dirinya sendiri serta orang lain. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan psikologi sangat penting bagi setiap

individu, karena dapat meningkatkan kepekaan terhadap situasi yang ada dan membantu seseorang dalam bersikap secara lebih sadar dan bijaksana.

Kenyamanan psikologis bagi tenaga pendidik sangat penting di sekolah. Hal ini dapat meningkatkan citra sekolah dan menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya proses pendidikan dan pembelajaran yang efektif. Pengetahuan dan pemahaman tentang psikologi pendidikan menjadi hal yang mutlak dikuasai oleh pendidik dan tenaga kependidikan, karena hal tersebut akan menciptakan interaksi yang kondusif, normatif, dan penuh dengan nilai-nilai luhur di lingkungan sekolah. Dengan terciptanya kenyamanan psikologis yang baik, diharapkan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih optimal.<sup>24</sup>

Kualitas kehidupan kerja adalah kesejahteraan fisik dan psikologis tenaga pendidik dalam bekerja yang secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia Riady menekankan bahwa paradigma kualitas kehidupan kerja berfokus pada persoalan seperti motivasi, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan dalam bekerja yang secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia Riady menekankan bahwa paradigma kualitas kehidupan kerja berfokus pada persoalan seperti motivasi, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.

---

<sup>24</sup> Watie, Mellynda Sukma, and Olievia Prabandini Mulyana. "Hubungan antara Keamanan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Guru The Relationship between Psychological Safety and Commitment Organizational in Teacher." (2022). h 12

Kualitas kehidupan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi. Ketika kualitas kehidupan kerja pada karyawan, termasuk tenaga pendidik, menunjukkan angka yang tinggi, dampak positif bagi organisasi akan terlihat jelas, seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, serta menurunnya tingkat ketidakhadiran (absenteeism) dan pergantian karyawan (turnover). Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja tenaga pendidik rendah, maka tidak akan ada peningkatan produktivitas kerja, yang akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi atau sekolah.

Kualitas kehidupan kerja tenaga pendidik menjadi tujuan utama bagi setiap institusi pendidikan. Dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, diharapkan akan terjadi peningkatan produktivitas yang signifikan, baik dalam hal kinerja individu maupun dalam pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi tenaga pendidik agar mereka dapat bekerja secara optimal.

Menurut Umstot Idrus, jika iklim organisasi dipersepsikan baik oleh karyawan, maka akan muncul tiga kategori kondisi psikologis yang positif, yaitu: pertama, kebermaknaan pekerjaan, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti penting kedua, tanggung jawab atas hasil pekerjaan, di mana karyawan merasa memiliki peran dalam hasil yang dicapai dan ketiga, pengetahuan tentang hasil nyata pekerjaan, di mana karyawan

mengetahui dan merasakan dampak dari pekerjaan mereka. Ketiga kondisi psikologis ini, jika tercapai, dapat memprediksi peningkatan hasil pekerjaan dan kepribadian positif pada karyawan. Dengan demikian, ketika seseorang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, kualitas kehidupan kerjanya akan meningkat, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan tujuan organisasi yang lebih tercapai.

### **3. Hambatan Pengimplementasian Kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik**

Hambatan seperti ini yang sering terjadi saat pengimplementasian kenyamanan psikologis hambatan ini merupakan hambatan yang sangat umum yang sering di alami oleh sector pendidikan atau instansi organisasi.

#### **a. Kurang kejelasan**

Salah satu hambatan utama terhadap terciptanya kepercayaan dan kenyamanan psikologis dalam sebuah tim adalah kurangnya kejelasan. Ketika anggota tim tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran, tanggung jawab, tujuan, harapan, dan umpan balik mereka, hal ini dapat menyebabkan kebingungannya, frustrasi, bahkan ketidakamanan. Keadaan ini berpotensi memicu kesalahpahaman, konflik, atau bahkan penurunan kinerja tim secara keseluruhan.

Untuk menghindari hal ini, sangat penting untuk berkomunikasi dengan jelas dan konsisten dengan anggota tim. Semua anggota tim

harus memahami dengan baik tujuan, visi, serta strategi yang diterapkan oleh tim atau organisasi. Selain itu, memberikan umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu juga sangat penting untuk memastikan bahwa anggota tim tahu bagaimana kinerja mereka dan area mana yang perlu diperbaiki. Selain itu, menciptakan ruang yang aman bagi anggota tim untuk berbagi pendapat, pertanyaan, dan kekhawatiran mereka dapat memperkuat rasa saling percaya dan meningkatkan kenyamanan psikologis dalam tim. Dengan komunikasi yang baik dan pengelolaan yang transparan, tim dapat bekerja lebih harmonis dan efektif.

b. Takut gagal

Penghalang lain terhadap kepercayaan dan kenyamanan psikologis dalam tim adalah ketakutan akan kegagalan. Ketika anggota tim merasa takut membuat kesalahan, dikritik, atau kehilangan muka, mereka cenderung menjadi defensif, berhati-hati, atau bahkan enggan mengambil risiko. Ketakutan ini dapat membatasi kreativitas, inovasi, dan kemampuan tim untuk belajar serta berkembang.

Untuk mengatasi hal ini, sangat penting untuk menumbuhkan budaya yang mendukung pembelajaran dan eksperimen. Dalam budaya semacam ini, kegagalan dipandang bukan sebagai sesuatu yang perlu

dihukum, tetapi sebagai peluang untuk berkembang dan belajar. Pemimpin tim harus menciptakan lingkungan yang aman di mana anggota tim merasa nyaman untuk mencoba hal baru tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif akibat kegagalan. Selain itu, penting juga untuk merayakan setiap keberhasilan, menghargai usaha yang telah dilakukan, dan memberikan dukungan kepada anggota tim yang mengalami kesulitan atau membutuhkan bantuan. Dengan cara ini, tim akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan lebih berani untuk berinovasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan hasil kerja tim.<sup>25</sup>

c. Kurangnya keragaman

Hambatan ketiga terhadap kepercayaan dan kenyamanan psikologis dalam tim adalah kurangnya keberagaman. Ketika anggota tim berasal dari latar belakang, perspektif, atau pengalaman yang serupa, mereka cenderung terjebak dalam pemikiran kelompok, di mana mereka lebih memilih untuk menyesuaikan diri dengan pandangan atau norma yang dominan dalam tim. Hal ini dapat menghalangi tim untuk mempertanyakan asumsi atau mencari solusi yang lebih inovatif. Akibatnya, keragaman ide, opini, dan pendekatan yang diperlukan

---

<sup>25</sup> Desita Fitria Cahyani and Noviawati Syah Putri, "Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling DAMPAK KECEMASAN BERLEBIH TERHADAP PSIKOLOGIS GEN Z (USIA REMAJA)," *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling* 3, no. 3 (2024): 82–94, <https://doi.org/10.3287/ljpbk.v1i1.325.h23>

untuk menyelesaikan masalah atau menciptakan solusi baru menjadi terbatas.

Untuk mengatasi hal ini, penting bagi pemimpin dan anggota tim untuk mencari dan menghargai keberagaman dalam tim. Ini termasuk mendorong setiap anggota tim untuk melihat nilai dalam perbedaan mereka dan untuk aktif memanfaatkan perbedaan tersebut untuk memperkaya diskusi dan proses pemecahan masalah. Mengembangkan budaya yang mengutamakan rasa ingin tahu, keterbukaan, dan rasa hormat sangatlah penting. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengertian antar anggota tim, mereka akan lebih terbuka untuk berbagi pandangan dan ide yang berbeda. Hal ini memungkinkan tim untuk belajar satu sama lain, menghargai kekuatan dan kontribusi masing-masing, serta menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif.

d. Komunikasi yang buruk

Hambatan keempat terhadap kepercayaan dan kenyamanan psikologis dalam tim adalah komunikasi yang buruk. Ketika anggota tim tidak berkomunikasi secara efektif, mereka dapat kehilangan informasi penting, salah menafsirkan pesan, atau menimbulkan kebingungan. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan, konflik, atau hilangnya peluang. Untuk menyempurnakannya, anda harus menggunakan bahasa yang jelas dan ringkas, serta menghindari jargon, ambiguitas, atau asumsi. anda juga harus menggunakan berbagai

saluran komunikasi, seperti email, telepon, video, atau percakapan, dan memilih saluran yang paling sesuai dengan situasi tersebut. anda juga harus mendengarkan secara aktif, mengajukan pertanyaan klarifikasi, dan memastikan pemahaman.<sup>26</sup>

e. Konflik yang belum terselesaikan

Hambatan kelima terhadap kepercayaan dan kenyamanan psikologis dalam tim adalah konflik yang belum terselesaikan. Ketika anggota tim mengalami kesalahpahaman, kesalahpahaman, atau ketegangan, hal itu dapat mempengaruhi moral, kohesi, dan produktivitas tim. Jika tidak terselesaikan, konflik dapat meningkat, merusak hubungan, atau menimbulkan kebencian. Untuk mengatasi hal ini, anda harus mengatasi konflik secara konstruktif, dan tidak menghindari atau mengabaikannya. anda juga harus menggunakan bahasa yang penuh hormat dan empati, dan fokus pada masalahnya, bukan pada orangnya. anda juga harus mencari solusi yang menguntungkan, dan tidak memaksakan agenda atau perspektif Anda sendiri.

f. Keterlibatan rendah

Hambatan keenam terhadap kepercayaan dan kenyamanan psikologis dalam tim adalah rendahnya keterlibatan. Ketika anggota tim tidak terlibat, mereka dapat kehilangan motivasi, minat, atau komitmen

---

<sup>26</sup> Shobihatul Fitroh Noviyanti et al., “Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam,” *Ma’arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies* 2, no. 2 (2023): 55–59, <https://doi.org/10.69966/mjemias.v2i2.39.h12>

terhadap tim kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja buruk, kualitas rendah, atau turnover tinggi.



### **C. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kenyamanan Psikologis**

Dalam proses pembelajaran, guru memegang peran yang sangat penting, terutama dalam membantu peserta didik mengembangkan prestasi di berbagai aspek, seperti kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik. Guru tidak hanya berfungsi untuk mengajarkan pengetahuan, tetapi juga untuk membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian, dan mengembangkan ketetapan logika intelektual peserta didik. Selain itu, guru juga bertanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang mendukung kesuksesan belajar siswa.

Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kenyamanan psikologis merujuk pada serangkaian langkah yang diambil oleh seorang pemimpin, seperti kepala sekolah, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional bagi anggota tim, dalam hal ini tenaga pendidik di sekolah. Keamanan psikologis adalah perasaan aman, dihargai, dan didukung secara emosional dalam lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu.

Strategi ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan psikologis individu dan pengakuan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada faktor-faktor eksternal, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis internal anggotanya. Oleh karena itu, pemimpin yang menerapkan strategi kepemimpinan ini berupaya menciptakan lingkungan kerja di mana setiap anggota tim merasa diterima, dihargai, dan didukung.

Langkah-langkah konkret dalam strategi kepemimpinan untuk menciptakan kenyamanan psikologis antara lain mencakup komunikasi terbuka dan transparan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan budaya organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan mental. Pemimpin juga dapat mengadopsi berbagai pendekatan, seperti memberikan pelatihan manajemen stres, menyediakan sumber daya dukungan psikologis, dan merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Dengan menciptakan kenyamanan psikologis di tempat kerja, strategi kepemimpinan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kreativitas anggota tim. Melalui pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan psikologis individu, pemimpin dapat menciptakan kondisi di mana anggota tim merasa lebih diberdayakan, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi secara maksimal.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Berdasarkan judul proposal tentang “strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks menciptakan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla” yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Peneliti dapat mengeksplorasi dinamika sosial, interaksi personal, dan faktor-faktor kontekstual yang tidak dapat diukur dengan angka. Pada kasus ini, penelitian akan lebih mendalam memahami pengalaman, persepsi, dan makna subjektif yang dimiliki oleh tenaga pendidik terkait dengan strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Metode penelitian kualitatif dalam studi ini melibatkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla dan dengan dokumentasi. Wawancara ini dirancang untuk menjelajahi pengalaman tenaga pendidik terkait keamanan psikologis, strategi kepemimpinan yang diimplementasikan, serta dampaknya dalam lingkungan kerja. Selain itu, observasi partisipatif juga bisa menjadi metode yang bermanfaat untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang praktik-praktik sehari-hari di lingkungan sekolah.<sup>27</sup>

Dalam mengimplementasikan metode ini, peneliti mendekati responden dengan etika penelitian yang kuat, memastikan kerahasiaan data, dan mendapatkan

---

<sup>27</sup> Miza Nina Adlini et al., “Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka,” *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* Vol 6, no. 1 (2022): 974–80, <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>. h 18

izin dari pihak sekolah terkait. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga untuk pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih efektif dan peningkatan keamanan psikologis di SMA Negeri 1 Woyla.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di sekolah menengah atas SMA Negeri 1 Woyla, sebuah sekolah yang terletak di daerah perdesaan. Pemilihan sekolah ini didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas, kerjasama dengan pihak sekolah, dan relevansi dengan populasi yang diteliti. Seluruh proses penelitian akan dilakukan di lingkungan sekolah untuk memastikan keseragaman dan kondisi pengumpulan data.

Penelitian ini menekankan pada konteks sekolah sebagai lingkungan utama di mana interaksi dan dinamika kepemimpinan terjadi, dan keseragaman pengumpulan data di lingkungan sekolah diharapkan dapat menghasilkan temuan yang relevan dan aplikatif.

### **C. Kehadiran Peneliti**

Kehadiran penelitian pada lokasi yang diteliti menjadi sangat penting, terutama karena pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif yang melibatkan pemahaman mendalam mengenai konteks dan interaksi di lingkungan tersebut. Metode kualitatif menekankan pada pengumpulan data langsung dari lokasi penelitian untuk menangkap nuansa, kontradiksi, dan makna subjektif yang tidak dapat direplikasi atau diwakilkan sepenuhnya. Melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Woyla memungkinkan peneliti untuk terlibat secara langsung dengan kehidupan sehari-hari dan dinamika di sekolah tersebut, menciptakan kesempatan

untuk menggali pandangan dan pengalaman tenaga pendidik serta kepala sekolah secara kontekstual.

Pentingnya kehadiran penelitian di lokasi juga terkait dengan keakuratan interpretasi hasil dan temuan. Melalui observasi langsung dan interaksi dengan peserta penelitian, peneliti dapat memahami konteks secara menyeluruh, mengidentifikasi variabel-variabel yang mungkin tidak terdeteksi secara teoritis, dan mendapatkan perspektif langsung dari mereka yang terlibat. Kehadiran fisik peneliti di SMA Negeri 1 Woyla juga menciptakan peluang untuk mendalami konteks sosial, budaya, dan organisasional yang dapat memengaruhi implementasi strategi kepemimpinan. Dengan demikian, kehadiran penelitian pada lokasi yang diteliti menjadi landasan integral dalam menjamin kualitas dan validitas temuan dalam konteks penelitian kualitatif ini.

#### **D. Data dan Sumber Data Penelitian**

Data Penelitian ini melalui observasi, wawancara mendalam partisipatif di SMA Negeri 1 Woyla. Wawancara akan dilakukan dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik untuk mendapatkan perspektif mereka terkait strategi kepemimpinan yang diimplementasikan dan dampaknya pada keamanan psikologis. Pertanyaan wawancara akan difokuskan pada strategi konkret yang diterapkan, persepsi tenaga pendidik terhadap strategi tersebut, serta perubahan yang mungkin terjadi dalam lingkungan kerja. Selain itu, observasi partisipatif akan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang interaksi dan dinamika di lingkungan sekolah, memastikan pemahaman kontekstual yang mendalam.

Sumber data utama akan berasal dari observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMA Negeri 1 Woyla. Wawancara dengan kepala sekolah akan memberikan wawasan tentang strategi kepemimpinan secara keseluruhan, sementara wawancara dengan tenaga pendidik akan memberikan perspektif khusus dari orang yang langsung terlibat. Observasi partisipatif akan menangkap dinamika sehari-hari dan mengamati reaksi tenaga pendidik terhadap strategi kepemimpinan. Selain itu, dokumen resmi sekolah seperti kebijakan kepemimpinan, program pengembangan, atau catatan rapat akan dijadikan sumber data tambahan untuk mendukung pemahaman kontekstual.

Semua data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan yang muncul dari narasi dan pengamatan.

#### 1. Sumber data manusia

Sumber data manusia akan melibatkan kepala sekolah dan tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla sebagai peserta penelitian. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan mereka untuk mengeksplorasi pandangan dan pengalaman mereka terkait strategi kepemimpinan dan keamanan psikologis. Data manusia ini akan memberikan wawasan subjektif dan nuansa personal yang tidak dapat diperoleh melalui sumber data lainnya.

#### 2. Sumber data non manusia

Sumber data non-manusia akan terutama berasal dari dokumen resmi sekolah, seperti kebijakan kepemimpinan, program pengembangan, atau catatan rapat. Analisis dokumen ini akan menyediakan pemahaman tentang kerangka

formal yang membentuk strategi kepemimpinan di SMA Negeri 1 Woyla. Sumber data ini akan memberikan perspektif objektif dan kontekstual terkait dengan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah.

### 3. Data peristiwa yang terjadi

Data yang terkumpul akan mencakup peristiwa-peristiwa konkret yang terjadi selama implementasi strategi kepemimpinan. Ini dapat melibatkan perubahan dalam pola interaksi di antara staf, peningkatan komunikasi, atau perubahan dalam kebijakan sekolah yang mendukung keamanan psikologis. Penelitian ini akan menciptakan narasi yang kaya tentang peristiwa-peristiwa tersebut dan bagaimana mereka berkontribusi pada peningkatan keamanan psikologis di lingkungan sekolah.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan melalui teknik, yaitu observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumentasi. Wawancara mendalam akan menjadi instrumen kunci untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks meningkatkan keamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla. Kepala sekolah dan tenaga pendidik akan diwawancarai secara terpisah, dengan pertanyaan yang dirancang untuk mengungkapkan pandangan mereka terkait strategi, reaksi, dan dampaknya. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi nuansa yang kompleks dan memahami perspektif individual dengan lebih mendalam.

Peneliti melakukan wawancara secara terbuka untuk mendapatkan pandangan subjek penelitian (kepala sekolah dan guru). Wawancara dilakukan dalam waktu dan konteks yang sesuai agar data yang didapat akurat, serta dilakukan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Untuk mencatat hal penting, peneliti menggunakan alat perekam suara dan buku catatan kecil. Peneliti akan melakukan langkah-langkah wawancara yang terdiri dari beberapa tahapan:

1. Menentukan siapa yang akan diwawancarai oleh peneliti, adapun informan yang diwawancarai yaitu: Kepala sekolah dan 3 orang guru.
2. Menyiapkan topik atau pokok masalah yang akan menjadi fokus dalam wawancara.
3. Memulai atau membuka jalannya wawancara.
4. Mewawancarai subjek penelitian
5. Menyimpulkan hasil wawancara dan mengakhiri sesi.
6. Membuat catatan dari hasil wawancara dan mencatatnya ke dalam buku catatan lapangan.
7. Menentukan langkah selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang telah didapat.<sup>28</sup>

Selain wawancara, observasi partisipatif akan menjadi teknik penting dalam pengumpulan data. Peneliti akan terlibat secara aktif dalam kegiatan sehari-hari di SMA Negeri 1 Woyla, mengamati secara langsung interaksi antara kepala sekolah, tenaga pendidik, dan faktor-faktor lingkungan lainnya yang dapat memengaruhi

---

<sup>28</sup> Iqlima Firdaus et al., "Model-Model Pengumpulan Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas," *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* Vol.1 No.2, no. 2 (2023): 107. h 23

kenyamanan psikologis. Observasi ini akan mencakup situasi kelas, pertemuan staf, dan interaksi informal di sekolah. Teknik observasi partisipatif memberikan dimensi kontekstual yang penting, memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika yang mungkin tidak terungkap melalui wawancara atau dokumen resmi.

Di samping teknik wawancara dan observasi, teknik lain yang dapat digunakan dalam pengumpulan data kualitatif termasuk analisis dokumen resmi sekolah, *focus group discussions* (FGD) dengan tenaga pendidik. Analisis dokumen sekolah dapat memberikan informasi tambahan tentang kebijakan dan strategi resmi yang telah diimplementasikan, sementara FGD dapat memungkinkan diskusi kelompok untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam. Kombinasi teknik-teknik ini dapat memberikan data yang kaya dan mendalam dalam mendukung analisis kualitatif penelitian ini.

#### **F. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen Pengumpulan data adalah merupakan alat bantu yang dapat digunakan untuk membantu berjalannya proses penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla, Wawancara mendalam akan menjadi inti dari instrumen ini, memungkinkan peneliti untuk mendalami perspektif kepala sekolah dan tenaga pendidik terkait strategi kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya pada kenyamanan psikologis. Instrumen wawancara akan dirancang dengan pertanyaan terstruktur yang mencakup aspek-aspek kunci dari strategi kepemimpinan, serta menggali reaksi dan pandangan pribadi tenaga pendidik

pedoman observasi ini akan mencakup situasi kelas, pertemuan staf, dan kegiatan sekolah lainnya yang relevan dengan penelitian.

### **G. Analisis Data**

Analisis data memerlukan beberapa langkah metodologis untuk menyelidiki dan menggali pemahaman tentang dampak strategi kepemimpinan terhadap keamanan psikologis tenaga pendidik. Agar peneliti dapat melakukan analisis data penelitian dengan lebih mudah, peneliti akan melakukan reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan (verification/conclusion drawing).

#### **1. Reduksi Data (data reduction)**

Data yang diperoleh akan dikelompokkan dan disusun agar dapat merangkum data-data penting dan tidak penting dalam penelitian, semakin lama peneliti di lapangan, semakin besar jumlah data yang diperoleh yang juga semakin kompleks, oleh karena itu, peneliti akan mengelompokkan dan mengkategorikan data sesuai dengan temuan yang didapatkan di lapangan.

#### **2. Penyajian Data (data display)**

Penyajian data merujuk pada proses menampilkan informasi yang terkandung dalam dataset dengan cara yang mudah dipahami dan terstruktur. Tujuannya adalah untuk memvisualisasikan pola, tren, dan hubungan dalam data agar dapat diinterpretasikan dengan lebih efektif oleh pemangku kepentingan, metode penyajian data dapat mencakup penggunaan tabel, grafik, diagram, atau grafik lainnya untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan ringkas. Penyajian data yang

baik tidak hanya mempermudah pemahaman, tetapi juga dapat memfasilitasi pengambilan keputusan yang informasional dan efektif.

### 3. Penarikan Kesimpulan (verification/conclusion drawing)

Setelah melakukan penyajian data, peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yang diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan. Namun, peneliti menyadari bahwa masih ada kemungkinan terjadinya ketidaksesuaian antara fokus penelitian dan hasil penelitian, mengingat penelitian ini bersifat sementara dan terus berkembang.

## H. Uji Keabsahan Data

### 1. Kredibilitas

- a. Perpanjangan keikutsertaan perpanjangan keikutsertaan adalah langkah untuk meningkatkan kredibilitas suatu penelitian dengan melibatkan partisipan dalam jangka waktu yang lebih lama. Ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam dan lengkap terkait dengan fenomena yang diteliti, sehingga memperkuat keandalan temuan. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengamati perubahan dan dinamika seiring waktu, memberikan gambaran yang lebih holistik terhadap topik penelitian.
- b. Triangulasi melibatkan penggunaan beberapa metode, sumber data, atau teori untuk mengonfirmasi temuan penelitian. Dengan mengumpulkan data dari berbagai sudut pandang atau menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda, peneliti dapat memvalidasi hasil dan

meminimalkan potensi bias. Triangulasi meningkatkan keandalan temuan dan memberikan keyakinan bahwa kesimpulan yang dihasilkan mewakili realitas fenomena yang diteliti.

## 2. Transferabilitas

Transferabilitas mengacu pada sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan atau ditransfer ke konteks atau populasi lain. Untuk meningkatkan transferabilitas, peneliti harus menyajikan deskripsi yang rinci tentang konteks penelitian, karakteristik partisipan, dan prosedur penelitian. Hal ini memungkinkan pembaca untuk menilai relevansi dan kesesuaian temuan penelitian dengan situasi atau kelompok yang berbeda.

## 3. Dependabilitas

Dependabilitas berkaitan dengan keandalan dan konsistensi dalam pengumpulan dan interpretasi data. Untuk meningkatkan dependabilitas, peneliti harus secara jelas mendokumentasikan metode penelitian dan prosedur analisis yang digunakan. Pengulangan uji, baik oleh peneliti maupun peneliti lain, dapat mengonfirmasi konsistensi temuan, menambah kepercayaan terhadap hasil yang diperoleh.

## 4. Konfirmabilitas

Konfirmabilitas yaitu mengkonfirmasikan kembali hasil penelitian yang telah dibuat oleh peneliti dan mengonfir kepada pihak yang tealh di teliti. melibatkan kemampuan untuk mengonfirmasi hasil penelitian melalui transparansi dan auditabilitas. Peneliti harus menyediakan dokumentasi yang rinci tentang langkah-langkah penelitian, prosedur analisis, dan

pertimbangan subjektif yang dapat memengaruhi interpretasi data. Dengan demikian, pembaca atau peneliti lain dapat mengikuti langkah-langkah yang diambil.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

SMA Negeri 1 Woyla terletak di Desa Tingkeum Panyang, Kecamatan Woyla, Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Aceh. Kecamatan Woyla merupakan salah satu wilayah di Aceh Barat yang dikenal dengan keberagaman budaya dan karakteristik masyarakat agraris. Desa Tingkeum Panyang sendiri merupakan desa yang asri dengan mayoritas penduduknya bekerja di sektor pertanian dan perkebunan, mencerminkan suasana pedesaan yang tenang dan bersahaja.

SMA Negeri 1 Woyla merupakan sekolah penggerak, Sekolah ini berfungsi sebagai pusat pendidikan untuk beberapa desa di sekitar Kecamatan Woyla, dengan siswa yang berasal dari berbagai latar belakang sosial ekonomi. Lokasinya yang berada di pedesaan memberikan tantangan dan peluang tersendiri, secara geografis wilayah ini berada di dataran rendah dengan pemandangan alam yang didominasi oleh hamparan persawahan dan kebun-kebun. SMA Negeri 1 Woyla memiliki fasilitas yang cukup lengkap meskipun berada di wilayah pedesaan, dan berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai program inovatif yang sejalan dengan statusnya.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Profil SMA Negeri 1 Woyla Aceh barat

## 2. Identitas Umum Sekolah

Adapun identitas umum SMA Negeri 1 Woyla dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:<sup>30</sup>

**Tabel 4. 1 Identitas Umum Sekolah.**

Nama Sekolah	SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat
Nama Kepala Sekolah	Nurhayani S.Pd, M. Si
Akreditasi	A
Kurikulum	SMA 2013 MIPA
Waktu Belajar	pagi
Status	negeri
Bentuk Pendidikan	SMA
Alamat Lengkap Sekolah	SMA Negeri 1 Woyla beralamat lengkap di Jl. Meulaboh - Kuala Bhe Lr. Tgk. Disarah, Kabupaten Aceh Barat, Prov. Aceh.
Kode pos	23654
NPSN	10102509
SK Pendirian	0313/0/1993
SK Operasional	23 August 1993
Email	<a href="mailto:sman1woylaacehbarat93@gmail.com">sman1woylaacehbarat93@gmail.com</a>
Website	<a href="http://www.sman1woyla.sch.id">http://www.sman1woyla.sch.id</a>
Luas Tanah	21,708 m <sup>2</sup>
Sumber Listrik	PLN

<sup>30</sup> Profil SMA Negeri 1 Woyla Aceh barat

### 3. Visi Misi dan Tujuan Sekolah

#### a. Visi

Terwujudnya insan yang berkarakter, cerdas dan peduli lingkungan

#### b. Misi

1. Menumbuhkan penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama islam
2. Meningkatkan kegiatan pembinaan dalam penumbuhan karakter melalui kegiatan intrakurikuler, ekstrakurikuler, ko-kurikuler.
3. Meningkatkan pembelajaran yang intraktif dan efektif yang berpusat pada peserta didik
4. Meningkatkan kemampuan literasi dan numerasi peserta didik
5. Mewujudkan prestasi dalam lomba-lomba akademik dan non akademik di tingkat daerah, kabupaten, provinsi dan nasional.
6. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, hijau, dan asri<sup>31</sup>

#### 4. Sarana Prasarana SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat

Adapun Sarana Prasaran SMA Negeri 1 Woyla dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Dokumentasi dari Tata Usaha Sekolah SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat pada tanggal 15 November 2024

<sup>32</sup> Dokumentasi dari Tata Usaha Sekolah SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat pada tanggal 15 November 2024

**Tabel 4. 2 Sarana Prasaran Sekolah.**

No	Nama ruang	Jumlah
1	Ruang kepala sekolah	1
2	Ruang guru	1
3	Ruang pelayanan administrasi	1
4	Ruang tata usaha	1
5	Ruang kelas	9
6	Ruang lab komputer	1
7	Ruang lab fisika, kimia, biologi.	2
8	Ruang lab ipa	1
9	perpustakaan	
10	Ruang pramuka, uks	1
11	Mushalla	1
12	Ruang bk	1

### 5. Daftar guru SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat

Adapun daftar guru SMA Negeri 1 Woyla dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:<sup>33</sup>

**Tabel 4.3 Daftar Guru.**

No	Nama guru	NIP	Jabatan
1	Nurhayani, S.Pd, M. Si	198007132003122004	Kepala sekolah
2	Zulkifli Wahab, S.Pd. I	197307072007011010	Waka Kurikulum
3	Nursehati, S.Pd	197012302005042001	Waka Kesiswaan

<sup>33</sup> Dokumentasi dari Tata Usaha Sekolah SMA N 1 Woyla Aceh Barat pada tanggal 15 November 2024

4	Zahara, S.Pd	197007082000122002	Waka Sarana
5	Safriana, S.Pd	19760421201103200	Waka Humas
6	Yushendri Saputra, S.Pd	198004222005041001	Guru
7	Marzuki, S.Pd	198009072006041005	Guru
8	Rouzar Rulli, S.Pd	198201042009041003	BK
9	Rusdiana, S.Pd	197905052006042013	BK
10	Husniati, S.Pd	198602282009042002	Guru
11	Juwaini, S.Pd	198004082009041007	Guru
12	Faisal, S.Pd	198509112010031001	Guru
13	Ajunda, S.Pd	198303042009041002	Guru
14	Aminah, S.Pd. I	197210142008012001	Guru
15	Mirdha Helmi, S.Pd	199211082019031004	Guru
16	Novi Kayati, S.Pd	199311212019032016	Guru
17	Kartini	197707042013102001	Tenaga administrasi
18	Lili Suryani, S. Pd.		Guru
19	Yasir Arafah, S.Pd		Guru
20	Muntahar, S.Pd		Guru
21	Juwita Elisa, S.Pd		Guru
22	Nia Farnika, S.Pd, M.Pd		Guru
23	Sarihan, S.Pd		Guru
24	Adehidayatullah Akbar, S.Pd		Guru
25	Taufik Hidayat, S.Pd.I M.Pd		Guru
26	Liza Vera Mawajjah, S.Pd		Guru
27	Maisarah, S.Pd		Guru
28	Fastawa, M.Pd		Guru

29	Munawir, S.Pd.		Guru
30	Nurafni, S.Pd		Guru
31	Marlinda, S.Pd		Guru
32	Irmayani, S.Pd		Guru
33	Uswatun Hasanah, A.MD		Tenaga perpustakaan
34	Purna Zahara, SE		Tenaga perpustakaan
35	Rusmiati, SE		Cleaning service
36	M. Yahya		Penjaga sekolah
37	Ruslizar		Cleaning service

## B. Hasil Penelitian

Bagian ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama berada di lapangan, peneliti menemukan beberapa temuan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam penelitian yang peneliti lakukan terhadap hasil temuan di lapangan berupa hasil observasi yang dicocokkan dengan judul skripsi peneliti, yaitu “strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penciptaan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat” menemukan beberapa hal yang dapat disajikan dan ditulis sebagai paparan hasil penelitian.

Setelah melakukan observasi dan penelitian di lapangan, di temukan beberapa data yang relevan dan semua data yang di peroleh peneliti disajikan dalam bentuk penjelasan dengan menggunakan uraian kata sehingga menjadi kalimat yang mudah di pahami, Adapun subjek yang di teliti dalam penelitian ini antara lain :

Kepala Sekolah ibu Nurhayani S.Pd, M. Si, guru bimbingan konseling ibu Rusdiana, S.Pd dan guru wali kelas ibu Nursehati, S.Pd.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai alat untuk mendapatkan data yang relevan dan mendukung penelitian ini. Oleh karena itu, data hasil wawancara dari beberapa informan dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menjaga Kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Woyla**

Pada saat peneliti melakukan penelitian, peneliti mewawancarai beberapa pertanyaan kepada subjek peneliti diantaranya yaitu kepala sekolah (KS), guru bimbingan konseling (BK), dan salah satu guru wali kelas (WK).

Untuk mengetahui strategi kepemimpinan terkait Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla peneliti akan mengemukakan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu, butir pertanyaan pertama sesuai dengan instrumen yang di ajukan kepada kepala sekolah pertanyaanya yaitu:

Apakah ibu memhami kenyamanan psikologis tenaga pendidik dan sejauh mana ibu melibatkan diri dalam menjaga aspek ini di sekolah?

Kepala sekolah ibu Nurhayani S.Pd, M. Si menjawab:

“(KS) Ibu menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla dengan menjaga hubungan baik melalui komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan memberikan

apresiasi terhadap kontribusi setiap guru, serta mendorong suasana kerja yang harmonis. Selain itu, ibu aktif melakukan kolaborasi dalam segala hal, seperti merancang program pembelajaran, menyelesaikan permasalahan bersama, dan memberikan ruang bagi guru untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, sehingga tercipta rasa kebersamaan dan dukungan yang kuat di lingkungan kerja.”<sup>34</sup>

Peneliti kemudian mengajukan pertanyaan kepada Guru wali kelas SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat pertanyaannya yaitu: apakah ibu merasakan keterlibatan kepala sekolah dalam mendukung keamanan psikologis ibu? Ibu Nursehati, S.Pd menjelaskan bahwa:

“ (WK) Ibu merasakan keterlibatan kepala sekolah menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla dengan beliau selalu meluangkan waktu kepada tenaga pendidik untuk berpendapat dan mengungkapkan keluh kesah. Kepala sekolah tidak hanya mendengarkan dengan penuh empati, tetapi juga memberikan solusi yang bijaksana, sehingga para guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Ibu merasakan dengan sikap kepala sekolah yang demikian menciptakan hubungan yang erat antara kepala sekolah dan tenaga pendidik.”<sup>35</sup>

Pertanyaan yang hampir sama juga di ditanyakan kepada seorang guru bimbingan konseling (BK) di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat pertanyaannya yaitu: apakah ibu merasakan keterlibatan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis ibu di sekolah? Ibu Rusdiana, S.Pd mengatakan bahwa:

---

<sup>34</sup> Wawancara dengan Kepala sekolah SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 14 November 2024

<sup>35</sup> Wawancara dengan wali kelas SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 14 November 2024

“(BK) ibu merasakan keterlibatan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla dengan beliau selalu meluangkan waktu kepada tenaga pendidik untuk berpendapat dan mengungkapkan keluhan masing-masing. Bahkan, kepala sekolah sering kali secara inisiatif memberikan ruang atau waktu khusus bagi setiap tenaga pendidik untuk mendegarkan segala beban yang menjadi penghambat profesional dalam bekerja, baik mengenai masalah yang dihadapi di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Beliau dengan sabar mendengarkan segala hal yang dialami tenaga pendidik, memberikan tanggapan yang empati, dan berusaha menciptakan solusi bersama, ibu merasakan suasana kerja terasa lebih mendukung dan harmonis.”<sup>36</sup>

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan maka menemukan beberapa fakta yang dapat dilihat langsung saat peneliti berada di lokasi penelitian, hubungan yang baik antar sesama tenaga pendidik sangat terlihat berjalan dengan maksimal di sekolah tersebut, tanpa ada perbedaan status jabatan baik honorer maupun pegawai mereka berbaur layaknya teman sejawat, hal yang demikianlah dapat mendukung keberlangsungan kenyamanan psikologis tercipta tenaga sangat baik baik antar sesama tenaga pendidik maupun dengan kepala sekolah, karena sangat jarang kita melihat fakta lapangan guru yang tidak selisih paham atau ada saja masalah-masalah yang muncul sehingga mengganggu profesional dalam bekerja dengan maksimal.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan Guru BK SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari Kamis 14 November 2024

<sup>37</sup> Observasi di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari Jumat 15 November 2024

Kemudian peneliti melanjutkan dengan butir pertanyaan yang lain yaitu: selain ibu melibatkan diri dalam kenyamanan psikologis tenaga pendidik apakah ada inisiatif khusus atau program yang telah ibu implementasikan untuk mendukung kenyamanan psikologis tenaga pendidik? Kepala sekolah ibu Nurhayani S.Pd, M. Si mengatakan:

“(KS) saya selalu berupaya melibatkan diri langsung dalam setiap permasalahan yang dialami oleh tenaga pendidik, baik ibu-ibu maupun bapak-bapak. Saya ingin memastikan bahwa semua memiliki kesempatan yang sama untuk mengungkapkan segala bebabn mereka, termasuk permasalahan finansial yang sering dialami bapak-bapak. Dengan pendekatan ini, saya berharap dapat menciptakan rasa kepercayaan dan keterbukaan di antara kami. Ketika masalah finansial atau lainnya dibahas dan dicarikan solusi bersama, para guru merasa lebih dihargai dan terbantu. Dampaknya, suasana kerja menjadi lebih positif, kinerja tenaga pendidik meningkat, dan fokus mereka terhadap tugas hal itu harus sangat saya perhatikan karena saya tidak ada apa-apa tanpa kinerja mereka”

<sup>38</sup>

Kemudian pernyataan yang berbeda di ajukan kepada guru wali kelas (WK) SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat pertanyaanya yaitu: apakah ibu merasakan adanya program atau dukungan khusus yang membantu menjaga kesejahteraan mental ibu di lingkungan kerja? Ibu Nursehati, S.Pd mengatakan bahwa:

“(WK) ibu sendiri sebagai tenaga pendidik merasa sangat terbantu dengan gaya kepemimpinan ibu kepala sekolah yang sangat demokratis apalagi kami sama-sama perempuan sangat mngerti akan perasaan dan peka terhadap keadaan, pribadi ibu

---

<sup>38</sup> Wawancara dengan Kepala sekolah SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 14 November 2024

sendiri saat ibu memiliki permasalahan rumah tangga atau ibu masuk rumah sakit beliau sama sekali tidak memberikan ibu tekanan kerja, beliau hanya menyemagati agar ibu cepat sehat dan kemudian memberi luangan waktu untuk cuti beberapa hari, ibu sendiri merasa sangat nyaman dengan tindakan beliau sehingga terbesit dalam pikiran ibu ingin memberikan yang terbaik dalam kinerja ibu di sekolah nantinya.”<sup>39</sup>

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat bahwasanya terdapat usaha atau strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik. Kepala sekolah memiliki beberapa macam cara diantaranya melakukan pendekatan emosional, menjaga hubungan baik antara guru dengan kepala sekolah yaitu dengan beliau mendengarkan segala keluh kesah di ruang pribadinya kemudian di berikan masukan-masukan, saran-saran, dan solusi. Kemudian memberikan porsi kerja yang jelas sesuai dengan *skill* tenaga pendidik.

Strategi merupakan salah satu faktor utama yang di gunakan tiap organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan Bersama. Strategi di bentuk atas dasar kemampuan dan pengalaman kepala sekolah dalam mengelola organisasi sebagai sebuah kebutuhan dalam meningkatkan sekolah yang lebih efektif. Strategi penciptaan kenyamanan psikologis tenaga pendidik sangat di butuhkan agar kinerja di sekolah maksimal tanpa tekanan mental, sebagaimana

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan Guru Wali SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 14 November 2024

hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa strategi yang dilakukan adalah dengan membuat inisiatif khusus dari kepala sekolah untuk berbagi cerita *deep talk* dengan tenaga pendidik, melakukan komunikasi yang baik dan membuat *jobdesk* guru yang jelas sehingga potensi tekanan mental tenaga pendidik tidak dapat terjadi.<sup>40</sup>

## 2. Penerapan Kenyamanan Psikologis pada Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Woyla

Dalam proses penerapan kenyamanan psikologis terhadap tenaga pendidik SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, peneliti mengajukan pertanyaan kepada kepala sekolah yaitu: apa saja program dukungan yang telah di implementasikan? ibu Nurhayani S.Pd, M. Si menyampaikan:

“(KS) Dalam mendukung kenyamanan psikologis tenaga pendidik, ibu sebagai kepala sekolah telah mengimplementasikan beberapa program dukungan mental yang terstruktur. Salah satunya adalah program Konseling dan Pendampingan Emosional, di Pelatihan Manajemen Stres yang bertujuan Untuk meningkatkan semangat kerja, ibu juga memiliki program Penghargaan dan Apresiasi, Terakhir, ibu rutin mengadakan Kegiatan Sosial dan Rekreasi, seperti Melalui berbagai program ini, ibu berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara psikologis, sehingga tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kemajuan”<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Observasi di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari jumat 15 November 2024

<sup>41</sup> Wawancara dengan Kepala sekolah SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 15 November 2024

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kepada guru wali kelas pertanyaannya yaitu: sejauh mana ibu merasa terlibat dalam pelatihan kesejahteraan mental? Nursehati, S.Pd menjawab bahwa:

“ (WK) Saya merasa sangat terlibat dalam pelatihan kesejahteraan mental yang diselenggarakan oleh sekolah. Program ini dirancang dengan baik, melibatkan kami dalam berbagai sesi pelatihan yang relevan, seperti manajemen stres, dan pengelolaan emosi dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari. Dalam setiap pelatihan, kami tidak hanya mendapatkan materi yang berguna, tetapi juga dilibatkan secara aktif melalui diskusi kelompok, simulasi kasus, dan refleksi pribadi. Saya merasa bahwa setiap sesi memberikan ruang bagi kami untuk berbagi pengalaman dan saling mendukung sebagai sesama tenaga pendidik. Selain itu, kepala sekolah selalu memastikan bahwa kami merasa nyaman dan benar-benar memahami pentingnya kesejahteraan mental dalam menjalankan tugas kami. Dengan mengikuti pelatihan ini, saya merasa lebih mampu mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kualitas pengajaran saya terhadap siswa lebih maksimal”<sup>42</sup>

Hal tersebut juga di pertanyakan kepada guru (BK) di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat pertanyaannya yaitu: bagaimana pelatihan tersebut berkontribusi pada kenyamanan psikologis ibu? Rusdiana, S.Pd mengatakan bahwa:

“Guru (BK) saya merasa telah berkontribusi secara aktif dalam pelatihan kesejahteraan mental yang diselenggarakan oleh sekolah. Kontribusi saya terlihat dari keterlibatan dalam setiap sesi, baik melalui diskusi kelompok, berbagi pengalaman, maupun memberikan masukan tentang tantangan yang dihadapi sebagai pendidik. Saya juga sering menjadi penggerak dalam kegiatan

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Guru Wali kelas SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 15 November 2024

kelompok kecil, seperti membantu rekan-rekan lain memahami materi atau menyampaikan teknik yang diajarkan, relaksasi. Selain itu, saya berusaha menerapkan hasil pelatihan dalam lingkungan kerja, misalnya dengan menciptakan suasana kelas yang lebih tenang dan mendukung kesejahteraan siswa, serta membangun hubungan yang lebih baik.

Pelatihan ini memberikan kontribusi besar pada kenyamanan psikologis saya. Saya merasa lebih mampu menghadapi tekanan kerja, mengelola emosi, dan menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan kehidupan pribadi. Pelatihan ini juga memberi saya perspektif baru tentang pentingnya merawat diri secara mental, sehingga saya tidak hanya lebih tenang dalam menghadapi tantangan, tetapi juga lebih percaya diri dalam mengambil keputusan. Dukungan yang saya rasakan dari pelatihan ini baik dari materi maupun interaksi dengan sesama guru menciptakan rasa kebersamaan dan memperkuat motivasi saya untuk terus berkembang sebagai pendidik. dengan kesejahteraan psikologis yang terjaga, saya dapat menjalankan tugas mengajar dengan lebih fokus, dan semangat”<sup>43</sup>

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat mengetahui bahwa di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, terdapat program dukungan kesejahteraan mental, dan program tersebut telah di terapkan kepada seluruh tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, dan peneliti juga dapat memastikan bahwa program tersebut dapat dirasakan langsung oleh tenaga pendidik dan sangat berdampak positif terhadap kinerja yang lebih maksimal untuk sekolah, keterlibatan guru sangat terlihat di saat peneliti mewawancarai beliau terlihat sangat rileks dengan pertanyaan yang demikian menjawab dengan rasa yang sangat senang.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan guru BK SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 15 November 2024

<sup>44</sup> Observasi di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari sabtu 16 November 2024

Kemudian peneliti mengajukan butir pertanyaan selanjutnya pertanyaan yaitu: mengenai bagaimana memastikan lingkungan kerja di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat mendukung kesejahteraan mental dan kenyamanan psikologis tenaga pendidik? ibu Nurhayani S.Pd, M. Si menyampaikan:

“(KS) ibu memastikan lingkungan kerja di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat mendukung kesejahteraan mental dan kenyamanan psikologis tenaga pendidik dengan menciptakan suasana yang saling mendukung dan menghargai. Ibu selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan pendapat, keluhan, atau kebutuhan dari setiap guru, baik secara formal maupun informal. Selain itu, ibu secara rutin mengadakan pertemuan atau diskusi untuk menyelesaikan masalah bersama, memberikan apresiasi atas kerja keras tenaga pendidik, dan mendorong kolaborasi dalam tim. Ibu juga berinisiatif menciptakan kegiatan yang membangun kebersamaan dan relaksasi, agar para guru tidak hanya merasa didukung dalam pekerjaan, tetapi juga merasa nyaman secara psikologis di lingkungan sekolah.”<sup>45</sup>

Dari wawancara di atas dengan ibu kepala sekolah dan tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, peneliti mengetahui bahwa dengan penerapan program-program yang telah disebutkan di atas tingkat stres dan beban kerja di lingkungan sekolah menjadi lebih terminimalisir dengan upaya-upaya yang telah diterapkan oleh kepala sekolah dan dirasakan oleh tenaga pendidik.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan Kepala sekolah SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari Kamis 15 November 2024

<sup>46</sup> Observasi di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari Sabtu 16 November 2024

### **3. Hambatan dalam Pengimplementasian Kenyamanan Psikologis Terhadap Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Woyla**

Dalam proses pegimplementasian program pasti terdapat kendala-kendala yang mungkin saja terjadi di saat program tersebut di terapkan itu merupakan hal yang normal dalam sebuah pegimplementasian program-program yang akan di terapkan, peneliti mengajukan butir pertanyaan selanjutnya kepada kepala sekolah pertanyaannya yaitu: apakah ada hambatan di saat ibu megimplementasikan keamanan psikologis terhadap tenaga pendidik ? ibu Nurhayani S.Pd, M. Si mengatakan bahwa:

“(KS) ibu menyadari bahwa dalam proses pengimplementasian program untuk menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik, tentu ada kendala-kendala yang muncul. Salah satu kendala yang pernah terjadi adalah kurangnya kesadaran awal atau pemahaman tenaga pendidik terhadap pentingnya program tersebut, sehingga ada yang merasa program ini tidak mendesak atau sulit diikuti. Selain itu, jadwal kerja yang padat sering kali menjadi hambatan bagi guru untuk benar-benar terlibat secara maksimal, terutama ketika program memerlukan waktu tambahan di luar tugas utama mereka. Faktor lain yang juga memengaruhi adalah keterbatasan fasilitas atau sumber daya pendukung, seperti ruang khusus untuk konseling atau sesi relaksasi, serta kesulitan untuk menjangkau semua tenaga pendidik secara merata.

Namun, ibu selalu berusaha mengatasi kendala ini dengan meningkatkan komunikasi, memberikan penjelasan lebih mendalam tentang tujuan program, serta menyusun jadwal yang fleksibel agar tidak mengganggu tugas utama guru. Ibu juga terus berkoordinasi untuk melengkapi fasilitas yang diperlukan secara bertahap dan membuka ruang diskusi untuk mendengar masukan atau saran dari tenaga pendidik. Saya percaya, dengan semangat kolaborasi,

program ini dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat bagi semua pihak.”<sup>47</sup>

Dari wawancara di atas peneliti mengetahui bahwa hambatan-hambatan dalam pegimplementasian tetap ada namun tidak sampai berakibat fatal atau berdampak negatif terhadap kinerja tenaga pendidik, kendala yang di alami adalah kendala yang masih bisa diatasi dan di selesaikan.

Kemudian peneliti juga mengajukan pertanyaan kepada guru wali kelas yaitu: mengenai hambatan yang mungkin terjadi di saat pegimplementasian program kenyamanan psikologis? Ibu Nursehati, S.Pd mengatakan bahwa:

“(WK) ibu sebagai tenaga pendidik perempuan menilai bahwa bapak-bapak sedikit mengalami kesulitan saat berbicara langsung dengan ibu kepala sekolah karena menilai ibu kepala sekolah adalah seorang perempuan pasti ada keterbatasa khusus yang tidak bisa diperlakukan sama dengan perempuan dan laki-laki,itu yang menjadi salah satu kendala karena beberapa bapak-bapak diantara canggung saat mengungkap apa yang dirasakan sebenarnya oleh beliau”<sup>48</sup>

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kembali kepada ibu kepala sekolah yaitu: mengenai cara ibu megidentifikasi potensi resiko

---

<sup>47</sup> Wawancara dengan Kepala sekolah SMA N 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 16 November 2024

<sup>48</sup> Wawancara dengan guru wali kelas SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 16 November 2024

terhadap kenyamanan psikologis tenaga pendidik? ibu Nurhayani S.Pd, M.

Si mengatakan bahwa:

“(KS) saya mengidentifikasi potensi risiko terhadap kenyamanan psikologis tenaga pendidik dengan cara membangun komunikasi yang terbuka dan mendukung. Kami secara rutin mengadakan diskusi atau rapat untuk mendengarkan pendapat, keluhan, atau masukan dari para guru terkait beban kerja, lingkungan kerja, maupun dinamika sosial di sekolah. Selain itu, kami juga melakukan survei internal yang bersifat anonim untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, stres, atau tantangan yang dihadapi oleh tenaga pendidik. Hasil dari pendekatan ini kemudian kami analisis untuk mengidentifikasi sumber risiko dan menciptakan langkah-langkah strategis, seperti program pendampingan, pelatihan pengelolaan stres, dan memastikan keseimbangan beban kerja, demi menjaga kenyamanan psikologis dan kinerja tenaga pendidik di sekolah.”<sup>49</sup>

Dari wawancara di atas dengan ibu kepala sekolah SMA Negeri 1 Woyla peneliti mengetahui bahwa ibu kepala sekolah bisa mengidentifikasi potensi risiko terhadap kenyamanan psikologis tenaga pendidik, dan beliau sendiri ada solusi dari setiap masalah dan ada upaya pencegahan yang telah di terapkan. Langkah-langkah tersebut mencerminkan komitmen Ibu Kepala Sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tenaga pendidik, sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Kepala sekolah SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari kamis 16 November 2024

<sup>50</sup> Observasi di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, pada hari Sabtu 16 November 2024

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam sub bab ini menyajikan gagasan penelitian mengenai data yang di hasilkan selama penelitian di lapangan. Data-data tersebut dibahas dan dihubungkan dengan teori, berikut pembahasannya mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penciptaan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat.

#### **1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menjaga Kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Woyla**

Kenyamanan psikologis tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga memperkuat produktivitas, kreativitas, dan kolaborasi., Menjaga kenyamanan psikologis adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan yang harmonis, baik di tempat kerja Komunikasi yang terbuka dan empatik menjadi elemen kunci dalam gaya kepemimpinan. Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan ruang dialog di mana tenaga pendidik merasa nyaman untuk menyampaikan aspirasi, pendapat, maupun tantangan yang mereka hadapi. Dengan mendengarkan secara aktif dan memberikan respon yang konstruktif, kepala sekolah membantu menciptakan hubungan yang dilandasi kepercayaan dan rasa satu sama lain.

Ada dua pendekatan teori yang digunakan dalam kesehatan psikologis yaitu :

---

a. *Bottom up theories*

Teori memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa-peristiwa bahagia. Secara khusus, kesejahteraan psikologis merupakan penjumlahan dari pengalaman-pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang.

b. *Top down theories*

Kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasi suatu peristiwa/kejadian dalam sudut pandang yang positif. Perspektif teori ini menganggap bahwa, individu lah yang menentukan atau memegang peranan apakah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya.<sup>51</sup>

Melalui penelitian di lapangan, peneliti menemukan fakta dari strategi kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah beliau selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan sesama tenaga pendidik tanpa ada istilah pandang bulu, dan

---

<sup>51</sup> Tyas Martika Anggriana, Tita Maela Margawati, and Silvia Yula Wardani, "Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga," *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 5, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.25273/counsellia.v5i1.269.h6>

melakukan aksi nyata dengan mendengarkan segala keluhan dari tenaga pendidik terutama dalam bekerja.

Dari analisa di atas dapat dilihat bahwa kenyamanan psikologis tenaga pendidik sangat perlu di perhatikan karena hal tersebut akan berdampak pada kualitas kinerja dan akan merugikan sekolah, jika kenyamanan ini diabaikan, bukan hanya produktivitas yang menurun, tetapi juga motivasi, inovasi, dan hubungan harmonis di lingkungan kerja dapat terganggu. Sebaliknya, ketika tenaga pendidik merasa nyaman secara psikologis, mereka akan lebih bersemangat dalam mengajar, menciptakan suasana belajar yang positif, dan mampu memberikan dampak terbaik bagi perkembangan peserta didik serta reputasi sekolah. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan psikologis bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi suatu keharusan.

Gaya kepemimpinan ini juga melibatkan pemberian dukungan emosional kepada tenaga pendidik. Kepala sekolah yang peduli akan kesejahteraan guru psikologis menunjukkan empati terhadap kesulitan atau tekanan yang dialami, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun aspek pribadi. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pendekatan personal, pengadaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.

Pengelolaan konflik yang bijaksana menjadi aspek lain yang penting kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan mampu menangani konflik

secara adil dan segera menyelesaikannya untuk mencegah ketegangan yang berkepanjangan.

Kepemimpinan yang partisipatif juga menjadi ciri utama dalam menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik kepala sekolah melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan strategi yang berkaitan dengan tugas mereka, dengan memberikan kesempatan untuk berkontribusi, tenaga pendidik merasa memiliki peran yang signifikan dalam kemajuan sekolah, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh dedikasi gaya kepemimpinan ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung kesejahteraan psikologis.<sup>52</sup>

Selain itu peneliti juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis dengan megajak seluruh dewan guru untuk rekreasi bersama itu dilakukan rutin sebulan sekali, ibu kepala sekolah memberikan kebebasan dan mendengarkan pendapat tenaga pendidik wisata mana yang ingin mereka kunjungi, dan selalu menerima saran, masukan, dan usulan mengenai agenda apa saja yang akan diadakan nantinya ketika sedang berlibur.

Kegiatan rekreasi ini tidak hanya menjadi ajang untuk melepaskan penat, tetapi juga memperkuat hubungan antar tenaga pendidik dan kepala sekolah. Melalui momen kebersamaan ini, tercipta rasa saling mendukung

---

<sup>52</sup> Nuriya Ayu Safitri and Bowo Santoso, "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di SMK Negeri 1 Nganjuk," *Jurnal E-Bis* 6, no. 2 (2022): 595–605, <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943.h7>

dan keakraban yang dapat meningkatkan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Kepala sekolah memanfaatkan kegiatan ini untuk membangun hubungan yang lebih personal dengan tenaga pendidik, sehingga terjalin rasa kepercayaan dan komunikasi yang lebih efektif. Hal ini menjadi langkah konkret dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kenyamanan psikologis.

Oleh karena itu stres kerja atau tekanan perlu untuk diolah agar dapat mengurangi dampak negatif yang dapat ditimbulkan. Manajemen stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres meningkatkan ambang stres dan individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Manajemen stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Stres dalam organisasi dan manajemen merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan oleh setiap pemimpin atau manajer.

Dalam kondisi tertentu stress menjadi sesuatu yang menguntungkan tetapi dalam kondisi lainnya, stres menjadi kondisi yang merugikan. Dalam hal ini diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan individu yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif Artinya jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenakan

ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya time out terlebih dahulu. Cara time out ini bisa bermacam-macam. seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja. keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu. bagi orang Islam, dan sebagainya.

- b. Melakukan relaksasi dan meditasi kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman.
- c. Melakukan diet dan fitness beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya.<sup>53</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, peneliti menemukan bahwa dalam proses penyusunan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan kenyamanan psikologis tenaga pendidik, strategi tersebut di buat oleh kepala sekolah yang

---

<sup>53</sup> Yugni Aulia Nabila et al., "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 8127–33.h 8

sangat berperan penting dan juga di bantu oleh waka di sekolah dengan berkolaborasi dan memecahkan suatu solusi hingga terdapat hasil yang memuaskan, kerja sama ibu kepala sekolah dengan waka sangat terjalin erat di sekolah.

## **2. Penerapan Kenyamanan Psikologis pada Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Woyla**

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di lokasi penelitian, peneliti mengetahui bagaimana cara penerapan atau pegimplementasian strategi kenyamanan psikologis terhadap tenaga pendidik, yaitu dengan aksi nyata yang dilakukan oleh kepala sekolah strategi tersebut disusun bersama dengan waka sekolah melalui kolaborasi dan kesepakatan bersama sehingga tercipta strategi yang mementingkan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di sekolah.

Penerapan strategi kenyamanan psikologis ini dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara menjaga hubungan baik dengan tenaga pendidik, baik dari segi komunikasi maupun dalam bersikap antara atasan dan bawahan, mereka tetap saling menghargai satu sama lain dan tau batasan antara atasan dan bawahan, selain itu hal-hal kecil yang di perhatikan oleh ibu kepala sekolah dengan rutin sebulan sekali mengajak para tenaga pendidik berrekresi ke pantai, tenaga pendidik bebas berpendapat dan menentukan objek wisata mana yang akan mereka kunjungi bersama obsi-obsi tersebut selalu di dengarkan oleh kepala sekolah dan menerima ajakan dengan

senang hati, mereka juga bebas ingin membawa keluarga masing-masing baik dari ibu-ibu maupun bapak-bapak.

Dari analisis di atas, peneliti mengetahui bahwa ibu kepala sekolah sangat menghargai perbedaan pendapat dan menerima segala masukan saran, demi kenyamanan bersama, sehingga peneliti menilai tindakan tersebut sangat mencerminkan bahwa kepala sekolah memperhatikan terhadap kenyamanan psikologis tenaga pendidik.

Pengertian kesehatan kerja adalah untuk melindungi pekerja dari segala hal yang dapat merugikan kesehatan akibat kerja. Pada hakekatnya kesehatan kerja merupakan penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Bila bahaya di lingkungan kerja tidak diantisipasi dengan baik akan menjadi beban tambahan bagi pekerjanya. Sedangkan menurut Suma'mur (1996) Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan baik fisik dan mental maupun sosial, berupa aturan dan usaha-usaha untuk mencegah buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan yang ditunjukkan dengan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Gita Bintari Farisza, Suparno Suparno, and Agung Kumoro Wahyuwibowo, "Penerapan Psikologi Arsitektur Pada Perancangan Sekolah Tinggi Desain Komunikasi Visual Di Dki Jakarta," *Senthong* 2, no. 1 (2019): 279–88, <https://jurnal.ft.uns.ac.id/index.php/senthong/article/view/884>. h  
7

Menurut Ryff (1989) kesejahteraan psikologis adalah hasil penilaian ataupun evaluasi individu yang dipengaruhi oleh pengalaman serta harapan hidup atau ekspektasi pribadinya, serta digunakan untuk menggambarkan ataupun memperhitungkan kesehatan psikologisnya didukung pada pemenuhan fungsi psikologi positif. Kesejahteraan psikologis memiliki enam dimensi yaitu, sejauh mana individu mempunyai ikatan yang meyakinkan dan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), keahlian individu untuk menerima dirinya sendiri (*self-acceptance*), mempunyai tujuan untuk hidup, sanggup untuk tumbuh secara pribadi atau personal sanggup mengendalikan lingkungan serta menjadi pribadi yang mandiri tiap dimensi kesejahteraan psikologis mempunyai tantangan yang berbeda bagi setiap individu saat individu tersebut berupaya untuk berfungsi secara positif.<sup>55</sup>

Berdasarkan teori di atas kenyamanan psikologis tenaga pendidik sangat bergantung dari bagaimana seorang pemimpin memimpin suatu instansi atau lembaga, dimana seorang pemimpin tetap harus menjaga kesehatan mental diri terlebih dahulu sebelum menangani permasalahan – permasalahan karyawan di sekolah, untuk menciptakan suasana kerja yang sehat secara mental bukanlah perkara yang mudah bagi seorang pemimpin ini merupakan tantangan bagi setiap pemimpin untuk memerhatikan kenyamanan psikologis tenaga pendidik, karna dengan

---

<sup>55</sup> Aliffia Reza Marcheline and Rosatyani Puspita Adiati, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis" 1, no. 2 (1851): 1319–30. h 9

memerhatikan hal yang demikian akan menghasilkan dampak-dampak yang positif bagi sekolah maupun instansi, dengan tenaga pendidik berkerja tanpa tekanan dan merasa senang terhadap pekerjaannya otomatis kinerja yang mereka berikan akan lebih maksimal.

Pembahasan mengenai kesehatan mental di Indonesia menghadapi pada suatu masalah yang sangat kompleks. Dalam hal ini, pemerintah sudah seharusnya dapat memberikan solusi guna menekan angka gangguan kesehatan mental yang terjadi di Indonesia. Menurut Timur dkk., 2023 yang menyebutkan bahwa pemerintah dengan menggunakan konsep pelayanan bertanggung jawabnya harus berperan aktif untuk menyediakan segala fasilitas yang diperlukan masyarakat tak terkecuali bagi penderita gangguan kesehatan mental. Hal ini sesuai dengan cita cita Negara Indonesia yang tertuang pada Pembukaan UUD 1945 yaitu “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Konsep tujuan bangsa ini memiliki tujuan untuk melindungi seluruh masyarakat Indonesia tanpa terkecuali.

Dalam Pembukaan UUD 1945 telah dijelaskan secara rinci bahwa Negara Indonesia bertanggung jawab penuh untuk memberikan hak yang sama bagi seluruh masyarakat tanpa membedakan baik mempunyai kesehatan mental yang baik ataupun mengalami gangguan kesehatan mental.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Evi Irviani and Hendra Wijayanto, “Implementasi Layanan Publik Transjakarta Cares Dalam Meningkatkan Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Di Wilayah Provinsi Dki Jakarta,” *The*

### **3. Hambatan dalam Pengimplementasian Kenyamanan Psikologis Terhadap Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 1 Woyla**

Hambatan dalam pengimplementasian kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, bukanlah hambatan yang serius masih bisa ditangani dengan solusi-solusi dari kepala sekolah, kendalanya hanya terdapat pada bapak-bapak di sekolah yaitu merasa sedikit keterbatasan karena kepala sekolah adalah seorang perempuan, sehingga muncul rasa canggung disaat ingin mengungkapkan masalah-masalah pribadi, berdasarkan analisis di atas dapat diketahui bahwa permasalahan yang sering dihadapi bapak-bapak adalah masalah finansial, permasalahan tersebut tetap diselesaikan dengan profesional oleh kepala sekolah tanpa ada perbedaan kalangan antara ibu-ibu dan bapak-bapak.

Solusi yang diterapkan mencakup pendekatan yang inklusif dan mendukung kenyamanan psikologis bagi semua tenaga pendidik. Kepala sekolah memastikan bahwa lingkungan sekolah menjadi tempat yang aman dan nyaman untuk berdiskusi, serta menciptakan ruang bagi para guru untuk menyampaikan keluhan atau kebutuhan mereka tanpa rasa ragu. Dengan pendekatan ini, kendala yang ada dapat diminimalkan, dan hubungan antar anggota komunitas sekolah tetap harmonis. Analisis di atas menunjukkan bahwa kendala yang muncul bukanlah hambatan besar, melainkan

tantangan kecil yang dapat diatasi melalui kepemimpinan yang bijaksana dan strategi kepala sekolah.

Untuk mengatasi masalah tersebut kepala sekolah, sudah memiliki solusi dalam mengatasi permasalahan atau kenadala yang di alami bapak-bapak di sekolah, ibu kepala sekolah bersikap lebih terbuka dan peduli terhadap hal kecil apa saja yang sudah dilakukan tenaga pendidik guna berkontribusi dalam kemajuan sekolah, ibu kepala sekolah memiliki gaya melayani yang berbeda terhadap bapak-bapak agar tidak ada rasa canggung beliau selalu berdiskusi di ruang terbuka namun dipastikan orang lain tidak akan mendengar pembahasan tersebut dengan jelas, ibu kepala sekolah juga mengapresiasi bapak-bapak di sekolah dengan memberikan mereka sedikit tambahan uang saku, itu dilakukan dari pribadi ibu kepala sekolah sendiri. Pendekatan ini membantu mengurangi tekanan yang mungkin dirasakan oleh tenaga pendidik dan mendorong komunikasi yang lebih terbuka.

Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan apresiasi terhadap kontribusi para tenaga pendidik melalui tindakan nyata. Sebagai bentuk penghargaan, beliau memberikan tambahan uang saku dari dana pribadi, sebuah langkah yang menunjukkan komitmen beliau dalam mendukung kesejahteraan tenaga pendidik. Tindakan ini tidak hanya meningkatkan motivasi para guru, tetapi juga memperkuat rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah.

Dengan gaya kepemimpinan yang melayani dan peduli, kepala sekolah berhasil membangun hubungan yang lebih dekat dengan tenaga

pendidik, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung. kepala sekolah tidak hanya memperhatikan kesejahteraan emosional dan material para guru, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang relevan untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang. Pendekatan ini mencerminkan visi kepala sekolah untuk tidak hanya meningkatkan kualitas individu tenaga pendidik, tetapi juga memberikan dampak positif jangka panjang bagi kemajuan institusi secara keseluruhan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

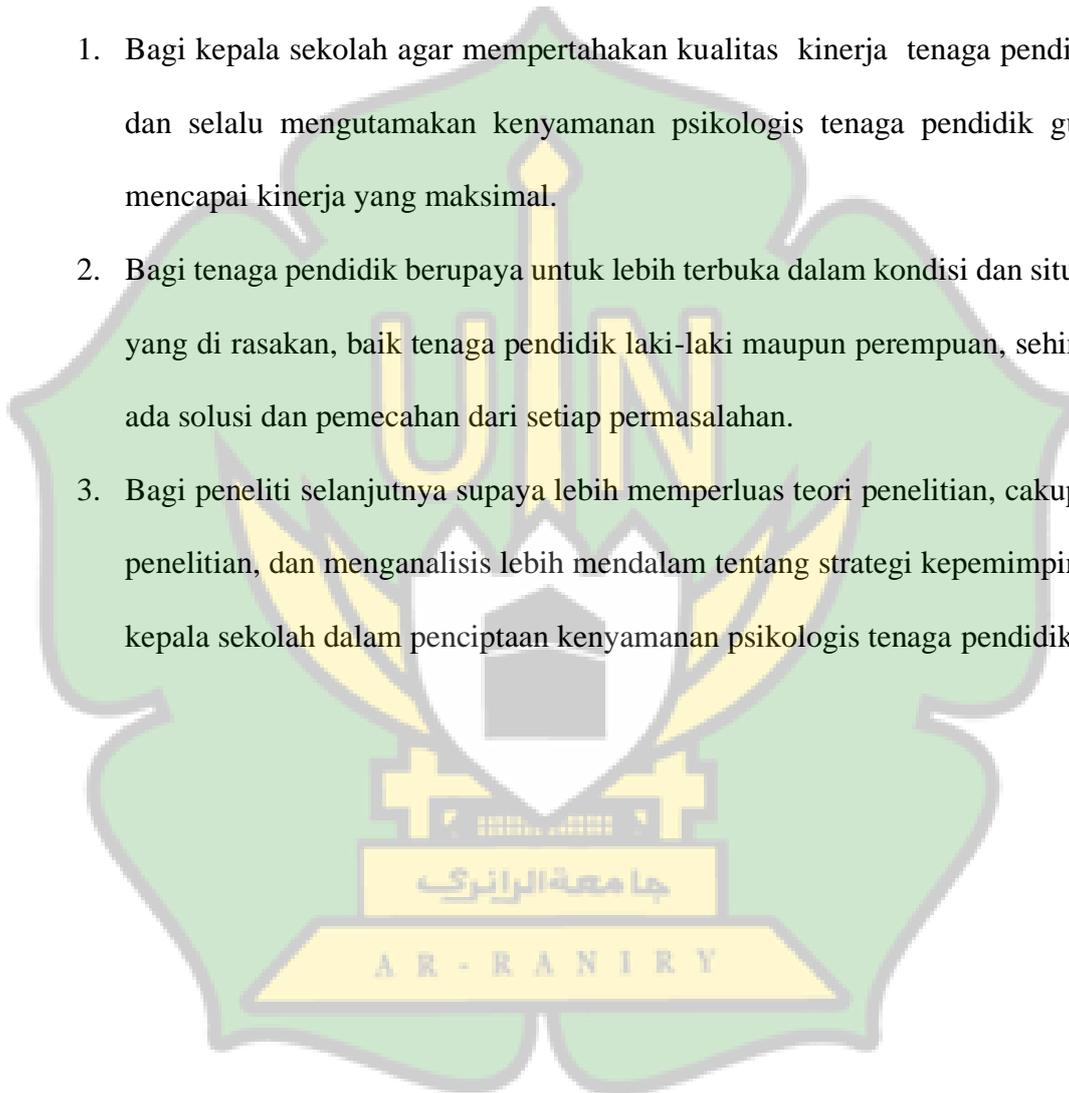
Dari hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penciptaan kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penciptaan kenyamanan psikologis dengan membuat program dukungan psikologis seperti kepala sekolah rutin mengajak rekreasi tenaga pendidik dengan tujuan tenaga pendidik lebih semangat dalam bekerja pada bulan selanjutnya dan merancang program pembelajaran, menyelesaikan permasalahan bersama.
2. Penciptaan kenyamanan psikologis yang di terapkan oleh kepala sekolah dengan menjaga hubungan baik dengan tenaga pendidik, komunikasi yang terbuka serta tenaga pendidik diberi kebebasan untuk menyampaikan perasaan atau kondisi emosional yang mereka rasakan.
3. Kendala yang dihadapi, kepala sekolah merasa bahwa tenaga pendidik laki-laki sungkan dalam mengungkapkan suasana hati atau kondisi emosional yang mereka rasakan, namun permasalahan yang sering mereka alami adalah finansial.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penciptaan kenyamanan psikologis tenaga pendidik, peneliti menyarankan kepada:

1. Bagi kepala sekolah agar mempertahankan kualitas kinerja tenaga pendidik dan selalu mengutamakan kenyamanan psikologis tenaga pendidik guna mencapai kinerja yang maksimal.
2. Bagi tenaga pendidik berupaya untuk lebih terbuka dalam kondisi dan situasi yang di rasakan, baik tenaga pendidik laki-laki maupun perempuan, sehingga ada solusi dan pemecahan dari setiap permasalahan.
3. Bagi peneliti selanjutnya supaya lebih memperluas teori penelitian, cakupan penelitian, dan menganalisis lebih mendalam tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penciptaan kenyamanan psikologis tenaga pendidik.



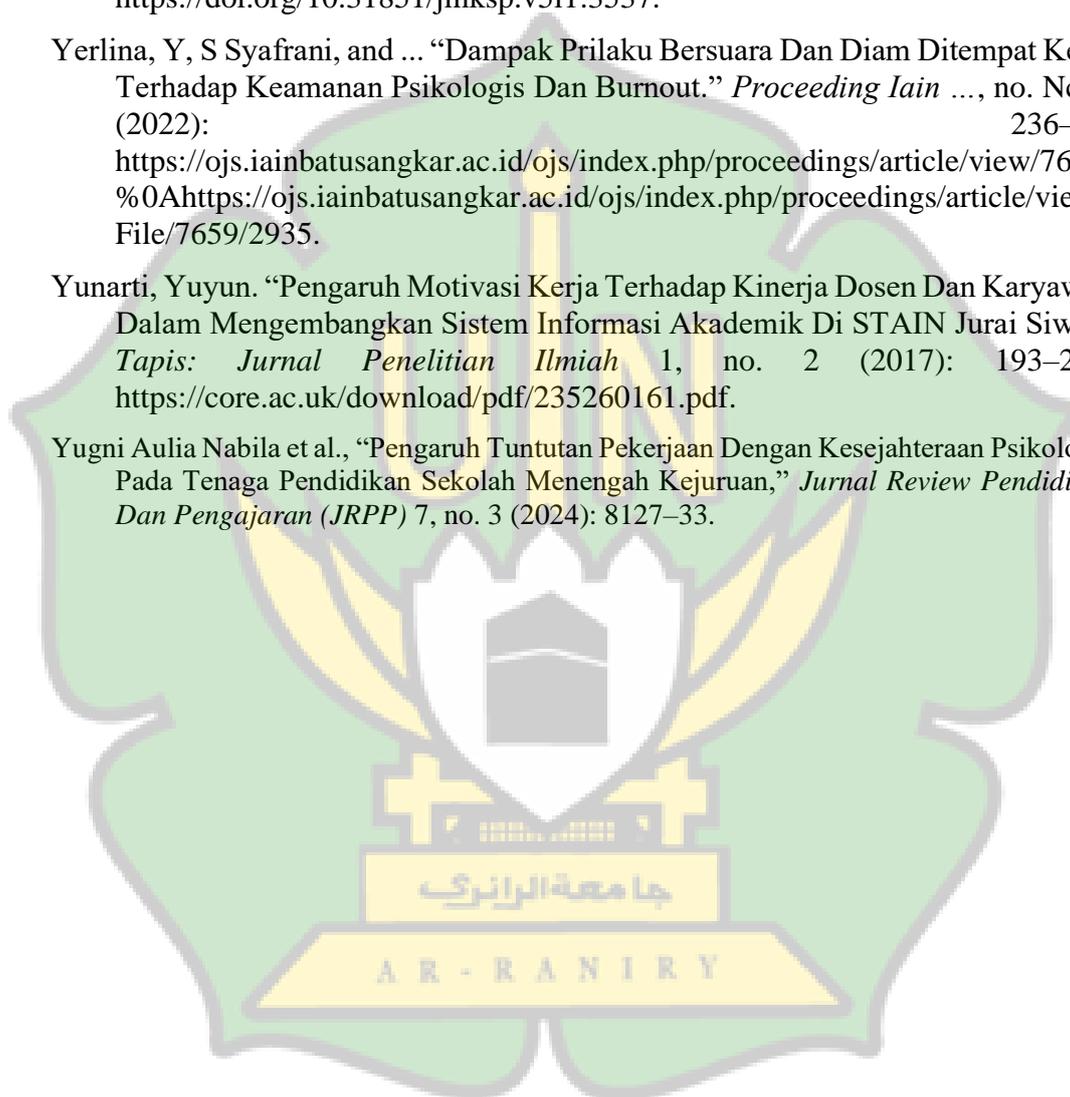
## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Wimbo, Vicky Oktavia, Herry Subagyo, and E Artha Febriana. "Pengaruh Keselamatan Kerja , Kenyamanan Kerja , Dan Kesehatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Tirta Moedal Kota Semarang" 8, no. 4 (2024): 1480–91.
- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, and Sauda Julia Merliyana. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–80. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>.
- Ahmad, D Z, A Muqopie, and A Zohriah. "Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan." *Journal on Education* 06, no. 01 (2023): 5218–23. <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/3665%0Ahttps://www.jonedu.org/index.php/joe/article/download/3665/3068>.
- Almeida, Christine Sant'Anna de, Laura Stella Miccoli, Nisa Fitri Andhini, Solange Aranha, Luciana C. de Oliveira, Citar Este Artigo, Aprovado Autor Recebido Em, et al. "No." *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* 5, no. 1 (2016): 1689–99. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Educa>.
- Andriani, Dwi Esti. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, no. 01 (2011): 57–58.
- Anggriana, Tyas Martika, Tita Maela Margawati, and Silvia Yula Wardani. "Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga." *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 5, no. 1 (2016). <https://doi.org/10.25273/counsellia.v5i1.269>.
- Aryawan, I Wayan. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan Pada Konsep Panca Upaya Sandhi." *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial* 5, no. 2 (2019): 132. <https://doi.org/10.23887/jiis.v5i2.22519>.
- Ayu Safitri, Nuriya, and Bowo Santoso. "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di SMK Negeri 1 Nganjuk." *Jurnal E-Bis* 6, no. 2 (2022): 595–605. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>.
- Aliffia Reza Marcheline and Rosatyani Puspita Adiaty, "Pengaruh\_Kepuasan\_Kerja\_terhadap\_Kesejahteraan" 1, no. 2 (1851): 1319–30
- Cahyani, Desita Fitria, and Noviawati Syah Putri. "Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling DAMPAK KECEMASAN BERLEBIH TERHADAP PSIKOLOGIS GEN Z (USIA REMAJA)." *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling* 3, no. 3 (2024): 82–94. <https://doi.org/10.3287/ljpbk.v1i1.325>.

- Desri, Syuryatman. "Gaya Kepemimpinan Utsman Bin Affan Pada Masa Kepemimpinannya." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 8255–62. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>.
- Edmondson, Amy C. "Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-Level Lens." *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches*, no. October 2011 (2004): 239–72.
- Evi Irviani and Hendra Wijayanto, "Implementasi Layanan Publik Transjakarta Cares Dalam Meningkatkan Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Di Wilayah Provinsi Dki Jakarta," *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)* 6, no. 2 (2021): 12–26, <https://doi.org/10.52447/ijpa.v6i2.4384>.
- Fadhilla, Aisya Rahma, and Istiningsih. "Strategi Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat Sfh ( Study Frome Home ) Di Masa Pandemi Covid 19." *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI* 3, no. 2 (2020): 1.
- Farisza, Gita Bintari, Suparno Suparno, and Agung Kumoro Wahyuwibowo. "Penerapan Psikologi Arsitektur Pada Perancangan Sekolah Tinggi Desain Komunikasi Visual Di Dki Jakarta." *Senthong* 2, no. 1 (2019): 279–88. <https://jurnal.ft.uns.ac.id/index.php/senthong/article/view/884>.
- Firdaus, Iqlima, Rahmadisha Hidayati, Rida Siti Hamidah, Rina Rianti, Ritha Cahyuni, and Khusnul Khotimah. "Model-Model Pengumpulan Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas." *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* Vol.1 No.2, no. 2 (2023): 107.
- Gita Bintari Farisza, Suparno Suparno, and Agung Kumoro Wahyuwibowo, "Penerapan Psikologi Arsitektur Pada Perancangan Sekolah Tinggi Desain Komunikasi Visual Di Dki Jakarta," *Senthong* 2, no. 1 (2019): 279–88, <https://jurnal.ft.uns.ac.id/index.php/senthong/article/view/884>
- Hidayat Sutisna, Syarip, Abdul Rozak, and Wahyu Renanda Saputra. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 9 (2023): 6895–6902. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718>.
- Irviani, Evi, and Hendra Wijayanto. "Implementasi Layanan Publik Transjakarta Cares Dalam Meningkatkan Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Di Wilayah Provinsi Dki Jakarta." *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)* 6, no. 2 (2021): 12–26. <https://doi.org/10.52447/ijpa.v6i2.4384>.
- Iskandar, Uray. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–27. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>.
- Izzah, Nurul, Yanti Setianti, and Olga Tiara. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Ramah Anak Di Sekolah Inklusi." *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 2 (2023): 272–84. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.236>.
- Tyas Martika Anggriana, Tita Maela Margawati, and Silvia Yula Wardani, "Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga,"

- Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 5, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.25273/counsellia.v5i1.269>
- Lestari, Eha Anna, and Nuryanti. "Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak." *Pendidikan, Jurnal Konseling, Dan 4* (2022): 1349–58.
- Marcheline, Aliffia Reza, and Rosatyani Puspita Adiaty. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan" 1, no. 2 (1851): 1319–30.
- Mujahidin, Endin, Rachmat Rachmat, Abbas Manshur Tamam, and Akhmad Alim. "Konsep Manajemen Waktu Dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 01 (2022): 129–46. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2203>.
- Nabila, Yugni Aulia, Nurdiana Tanjung, Nurul Octavyani Ginting, Kesejahteraan Psikologis, Tenaga Pendidik, Menengah Kejuruan, Studi Literatur, Stres Kerja, and Dukungan Sosial. "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 8127–33.
- Noviyanti, Shobihatul Fitroh, Ihsan Zikri Ulfiandi, Juri Wahananto, and Addul Malik Karim Amrullah. "Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam." *Ma'arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies* 2, no. 2 (2023): 55–59. <https://doi.org/10.69966/mjemias.v2i2.39>.
- Nurhalim, Nurhalim, M Zainal Akbar Saputra, Nuning Setia Ningsih, Amirullah Amirullah, Musli Musli, and Jamrizal Jamrizal. "Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): 2071–72.
- Nuriya Ayu Safitri and Bowo Santoso, "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di SMK Negeri 1 Nganjuk," *Jurnal E-Bis* 6, no. 2 (2022): 595–605, <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>
- Priyambodo, Pebriana. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru." *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 34–58.
- Sana, Nur Nisfi, and Anne Effane. "Peran Kepemimpinan Pendidikan." *Karimah Tauhid* 2, no. 1 (2023): 111–24.
- Trisna, Zahriyya Mucharromi. "Pengelolaan Tata Ruang Kantor Dalam Peningkatan Kenyamanan Kerja Pegawai" 3 (2022): 8462–73. <http://etheses.uin-malang.ac.id/39075/1/18170014.pdf>.
- Wanless, Shannon B. "The Role of Psychological Safety in Human Development." *Research in Human Development* 13, no. 1 (2016): 6–14. <https://doi.org/10.1080/15427609.2016.1141283>.

- Watie, Mellynda, S, and Olievia, P Mulyana. "Hubungan Antara Keamanan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 10, no. 03 (2023): 413–25.
- Wening, Muslimah Hikmah, and Achadi Budi Santosa. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 1 (2020): 56. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3537>.
- Yerlina, Y, S Syafrani, and ... "Dampak Prilaku Bersuara Dan Diam Ditempat Kerja Terhadap Keamanan Psikologis Dan Burnout." *Proceeding Iain ...*, no. Ncssr (2022): 236–44. <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/7659%0Ahttps://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/File/7659/2935>.
- Yunarti, Yuyun. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Dalam Mengembangkan Sistem Informasi Akademik Di STAIN Jurai Siwo." *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah* 1, no. 2 (2017): 193–211. <https://core.ac.uk/download/pdf/235260161.pdf>.
- Yugni Aulia Nabila et al., "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 8127–33.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Kepala Sekolah, Guru Wali Kelas, dan Guru BK

- **Daftar Wawancara**

No	Rumusan masalah	Indikator	Pertanyaan	
			Kepala Sekolah	Guru
1	Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menjaga keamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla?	Keterlibatan Kepala Sekolah Program Dukungan Psikologis komunikasi Terbuka dan Umpan Balik	<p>1. Bagaimana ibu memahami kenyamanan psikologis tenaga pendidik dan sejauh mana ibu melibatkan diri dalam menjaga aspek ini di sekolah?</p> <p>2. Apakah ada inisiatif khusus atau program yang telah ibu implementasikan untuk mendukung kesejahteraan mental dan keamanan psikologis tenaga pendidik?</p>	<p>1. Bagaimana ibu merasakan keterlibatan kepala sekolah dalam mendukung keamanan psikologis Anda?</p> <p>2. Apakah ibu merasa adanya program atau dukungan khusus yang membantu menjaga kesejahteraan mental dan psikologis Anda di lingkungan kerja?</p>

2	<p>Bagaimana penerapan kenyamanan psikologis pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla ?</p>	<p>Program Dukungan Kesejahteraan Mental Keterlibatan dalam Pelatihan Kesejahteraan Mental</p>	<p>1. Apa saja program dukungan kesejahteraan mental yang telah diimplementasikan di SMA Negeri 1 Woyla untuk tenaga pendidik?</p> <p>2. Bagaimana efektivitas program-program tersebut dalam meningkatkan kenyamanan psikologis?</p> <p>3. Bagaimana ibu memastikan bahwa lingkungan kerja di sekolah mendukung kesejahteraan mental dan kenyamanan psikologis tenaga pendidik?</p> <p>4. Apakah ada inisiatif khusus yang diambil untuk menciptakan</p>	<p>1. Sejauh mana ibu merasa terlibat dalam pelatihan kesejahteraan mental yang diselenggarakan di sekolah?</p> <p>2. Bagaimana pelatihan tersebut berkontribusi pada kenyamanan psikologis ibu?</p> <p>3. Bagaimana ibu menilai tingkat stres dan beban kerja ibu di SMA Negeri 1 Woyla?</p> <p>4. Apa yang menurut ibu dapat mengurangi tingkat stres dan beban kerja di lingkungan kerja ini?</p>
---	---	--	---	--

			lingkungan kerja yang positif?	
3	Apa saja hambatan dalam pengimplementasian keamanan psikologis terhadap tenaga pendidik di SMA Negeri 1 woyla?	Tingkat beban kerja yang tinggi	<p>1. Bagaimana ibu menilai dampak tingginya beban kerja terhadap kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 woyla?</p> <p>2. Apakah ada langkah-langkah yang telah di ambil untuk mengelola beban kerja dan meningkatkan perhatian terhadap aspek kesejahteraan mental?</p> <p>3. Bagaimana keterlibatan ibu dalam mendukung staf pendidikan yang mungkin mengalami tantangan psikologis, dan langkah konkret apa yang di ambil</p>	<p>1. Apakah ibu merasakan adanya stigma terhadap isu kesejahteraan mental di lingkungan kerja?</p> <p>2. Bagaimana stigma tersebut dapat mempengaruhi dan manfaat dari kenyamanan psikologis?</p> <p>3. Bagaimana pengalaman ibu terkait implementasi kebijakan kenyamanan psikologis di SMA Negeri 1 woyla? Dan apakah ibu merasa di</p>

			<p>dalam situasi tersebut?</p> <p>4. Bagaimana megidentifikasi potensi resiko terhadap kenyamanan psikologis tenaga pendidik, serta apakah ada upaya pencegahan yang di terapkan</p>	<p>dikung secara memadai?</p> <p>4. Dalam situasi tertentu seperti beban kerja yang tinggi atau konflik interpersonal, adakah mekanismme atau dukungan khusus yang di terapkan untuk mendukung kenyamanan psikologis guru?</p>
--	--	--	--	--



NO	Rumusan masalah	Uraian	BAIK	KURANG
1	Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidik di SMA Negeri 1 woyla?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan komunikasi</li> </ul>	✓	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaksi dengan guru</li> </ul>	✓	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raut wajah saat berbicara</li> </ul>	✓	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengakuan atau apresiasi reward kepada guru</li> </ul>	✓	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan</li> </ul>	✓	
2	Bagaimana penerapan kenyamanan psikologis pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 woyla?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program dukungan kesejahteraan mental</li> </ul>	✓	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi dan keterbukaan dengan pemimpin</li> </ul>		✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan dan pengembangan</li> </ul>		✓
3	Apa saja hambatan dalam pengimplementasian kenyamanan psikologis terhadap tenaga pendidik di SMA Negeri 1 woyla ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partisipasi dalam pelatihan kesejahteraan mental</li> </ul>	✓	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas komunikasi yang baik dan hubungan kerja</li> </ul>		✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarana dan fasilitas kesejahteraan</li> </ul>		✓

Banda Aceh, 5 November 2024  
Pembimbing

جامعة الرانيري  
AR - RANIRY

Ti Halimah, M. A

NIP.1975123112009122002

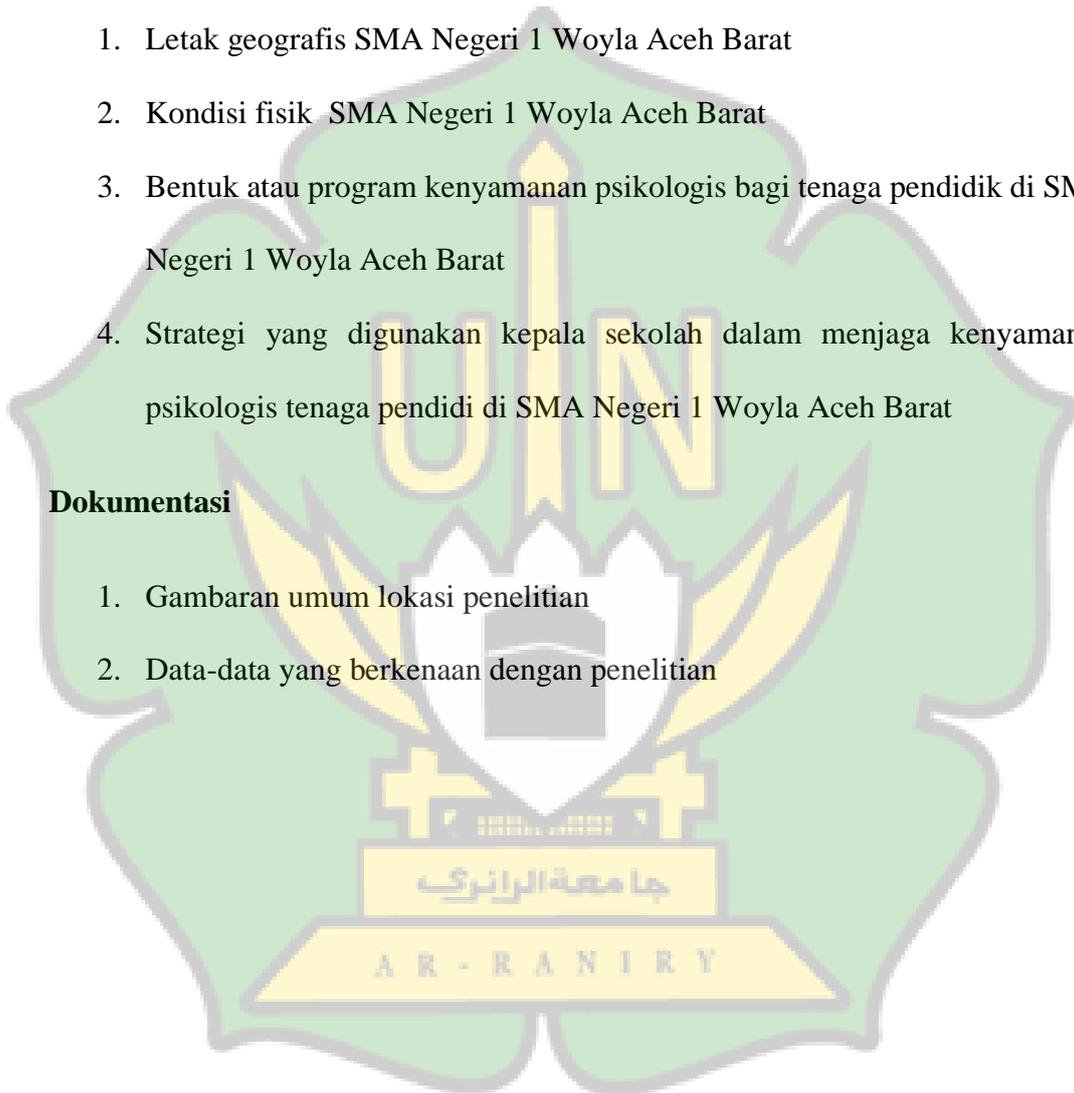
## Lampiran 2 Pedoman Penelitian

**PEDOMAN PENELITIAN****Observasi**

1. Letak geografis SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat
2. Kondisi fisik SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat
3. Bentuk atau program kenyamanan psikologis bagi tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat
4. Strategi yang digunakan kepala sekolah dalam menjaga kenyamanan psikologis tenaga pendidi di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat

**Dokumentasi**

1. Gambaran umum lokasi penelitian
2. Data-data yang berkenaan dengan penelitian



## Lampiran 3 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi Mahasiswa



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
NOMOR: 294 Tahun 2024

**TENTANG:**  
**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**Menimbang** :

- a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
- b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

**Mengingat** :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Km.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

**KESATU** : Menunjukkan Saudara :

**TI Halimah, M.A**  
Untuk membimbing Skripsi

Nama : Munawar Kasabi  
NIM : 210 205 086  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penciptaan Kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik di SMAN 1 Woyla Aceh Barat

**KEDUA** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

**KETIGA** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA-025.04.2.423925/2024 Tanggal 24 November 2023 Tahun Anggaran 2024;

**KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku selama enam bulan sejak tanggal ditetapkan;

**KELIMA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 15 Oktober 2024  
Dekan



**Tembusan**

1. Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
2. Dipen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
3. Direktur Perguruan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
4. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
6. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh.



## Lampiran 4 Surat Penelitian Mahasiswa

Penelitian Ilmiah Mahasiswa



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-9751/Un.08/FTK.1/TL.00/11/2024  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
1. Kepala SMA Negeri 1 Woyla Kabupaten Aceh Barat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.  
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : Munawar Kasabi / 210206086  
Semester/Jurusan : VII / Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat sekarang : Gampong Baet, Kabupaten Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penciptaan Kenyamanan Psikologis Tenaga Pendidik di SMAN 1 Woyla Aceh Barat.**

Banda Aceh, 11 November 2024  
An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.  
NIP. 197208062003121002

Berlaku sampai : 31 Desember 2024



## Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



**PEMERINTAH ACEH  
DINAS PENDIDIKAN  
SMA NEGERI 1 WOYLA**

Jln. Meulaboh-Kuala Bhee Lr.Tgk. Disarah Tingkeum Panyang WoylaAceh Barat Kode Pos 23654  
Telp/Fax (0655) Email : sman1woylaacehbarat93@gmail.com



---

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSAKAN PENELITIAN**  
No. 421.3/ 380/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Nurhayani, S.Pd, M.Si
Nip	: 19800713 200312 2 004
Jabatan	: Kepala SMA Negeri 1 Woyla

Dengan ini menerangkan Bahwa :

Nama	: Munawar Kasabi
Nim	: 210206086
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Benar yang Namanya tersebut diatas telah melakukan Penelitian / pengumpulan data mulai tanggal 14 November 2024 – 16 November 2024 dalam rangka penyusunan Skripsi untuk menyelesaikan studinya dengan judul Skripsi  
**“ STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENCIPTAAN KENYAMANAN PSIKOLOGIS TENAGA PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 WOYLA ACEH BAR”**.

Demikian surat ini kami berikan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Kuala Bhee, 18 November 2024  
Kepala Sekolah  
**Nurhayani, S.Pd, M.Si**  
Nip : 19800713 200312 2 004

 Dinas Pendidikan Aceh

 @dinaspendidikanaceh

 @disdikacehprov

CS Dipindai dengan CamScanner



Lampiran 6 dokumentasi penelitian di SMA Negeri 1 Woyla Aceh Barat

Gambar 1. SMA Negeri 1 Woyla



Gambar 3. depan halaman sekolah



Gambar 4. Wawancara dengan kepala sekolah



Gambar 5. Wawancara dengan kepala sekolah



Gambar 6. Wawancara dengan guru (BK)



Gambar 7. Ruang kepek yang di lengkapi layar TV memantau CCTV kelas



Gambar 8. Wawancara dengan guru wali kelas

