

## **Pola Pembinaan Dan Pengembangan Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi**

**Lesmana Ginting (1), Elfrianto (2), Amiruddin (3)**

(1)(2)(3)Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

[lesmana\\_ginting@yahoo.co.id](mailto:lesmana_ginting@yahoo.co.id) (1), [elfrianto@umsu.ac.id](mailto:elfrianto@umsu.ac.id) (2), [amiruddin.spdi@umsu.ac.id](mailto:amiruddin.spdi@umsu.ac.id) (3)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pola pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Untuk mengetahui proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Dengan menggunakan tehnik analisis data observasi wawancara dan dokumentasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan pola pembinaan Dalam kinerja guru Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi kegiatannya meliputi strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri oleh guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi melalui organisasi MGMP, revitalisasi MGMP dan metode supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Proses pengembangan kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dapat dikembangkan melalui studi lanjutan yakni melakukan kegiatan yang berkesinambungan yang memiliki dampak terhadap kinerja guru seperti lanjutan pendidikan, penyediaan fasilitas penunjang seperti pengadaan bahan bacaan baru seperti buku, majalah kependidikan, jurnal kependidikan, dan akses internet sebagai tambahan sumber belajar juga menunjang terhadap peningkatan kinerja guru. dan yang terakhir adalah pembinaan kinerja guru dengan mengikutkan guru dalam program sertifikasi guru yang di adakan oleh pemerintah. .

**Kata Kunci:** Pola, Pembinaan, Pengembangan, Kinerja Guru

### **ABSTRACT**

This research aims to determine the pattern of teacher performance development at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. To find out the process of developing teacher performance at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi To determine the inhibiting and supporting factors in the process of coaching patterns and developing teacher performance at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. By using data analysis techniques, interview observation and documentation. The results of this research show that coaching patterns In the teacher performance of the Principal of SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, his activities include the principal's strategy for implementing teacher quality improvement, namely by involving teachers in educational training programs and even organizing education and training which is carried out independently by teachers of SMK Negeri 2 Tebing High through the MGMP organization, MGMP revitalization and three supervision methods used, namely: class visit technique; personal talks and group discussions. The process of developing teacher performance at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi can be developed through further studies, namely carrying out ongoing activities that have an impact on teacher performance such as continuing education, providing supporting facilities such as procuring new reading materials such as books, educational magazines, educational journals, and Internet access as an additional learning resource also supports improving teacher performance. and the last one is developing teacher performance by involving teachers in the teacher certification program held by the government.

**Keywords :** finger hold relaxation, pain intensity, sectio caesare

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Dalam fungsinya sebagai penggerak guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya, karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajarkan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan, maka seorang guru dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga yang bermartabat dan profesional. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.. Tiap sistem mempunyai sisi lemah dan sisi kuat. Hendaknya sistem yang digunakan disesuaikan dengan keadaan masing-masing daerah, sehingga tanpa menghilangkan kearifan lokal yang harus dilestarikan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan *Tatik Sudiati*. (2018: 10). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal Melalui Workshop. Hasil analisis menunjukkan terjadi peningkatan kesiapan dan kinerja guru dalam menetapkan kriteria ketuntasan minimal dari siklus I ke siklus II. Ketercapaian indikator kinerja terdapat pada tindakan II. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa melalui workshop dapat meningkatkan kinerja guru dalam menetapkan kriteria ketuntasan minimal di SMK Ma'arif NU Sunan Giri Driyorejo. Berbagai upaya pembinaan peningkatan kualitas guru telah dilakukan, baik oleh pemerintah, swasta, maupun instansi lain yang terkait dengan penjaminan mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Seperti pembinaan kemampuan atau penguasaan tentang berbagai macam strategi ataupun metode pembelajaran melalui berbagai kegiatan (workshop, diklat, dan lain-lain), dan tidak kalah menariknya adalah pembinaan kualitas guru melalui program sertifikasi guru yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tentang 2005 tentang Guru dan Dosen (UGD), dimana di dalamnya disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Zakir, M (2020: 22) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah wadah untuk pertemuan para guru mata pelajaran di sekolah. Organisasi tersebut dibentuk sebagai forum pertemuan para guru mata pelajaran, selain itu juga sebagai sarana silaturahmi serta sebagai organisasi yang menampung berbagai gagasan para guru dan juga sebagai sarana menampung berbagai permasalahan yang dihadapi guru di sekolah masing-masing. Hal ini membuktikan bahwa begitu pentingnya pembentukan MGMP di dalam mengatasi persoalan yang dihadapi oleh guru di satuan pendidikan masing-masing. Dengan melalui MGMP diharapkan guru dapat mempertahankan kualitas kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai guru sesuai dengan kebutuhan masyarakat terutama dalam dunia kerja. Peran serta MGMP dalam proses peningkatan kinerja guru, dituntut untuk melakukan berbagai terobosan-terobosan yang akan membangun pendidikan berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu peranan MGMP dalam meningkatkan profesional guru PAI MAN 2 Langsa. Hasilnya akan menjadi pedoman dalam proses mengajar sehingga mampu menghasilkan guru-guru yang memiliki kinerja baik Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan

fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Hasil penelitian Jusman Nainggolan. (2021: 34). Peningkatan kemampuan guru dalam pengembangan silabus dan RPP melalui pola pembinaan profesional dengan pendekatan kooperatif di SMAN 9 Kec. Medan Labuhan semester 2 tahun pelajaran 2017/2018.

## **2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pola pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?
2. Bagaimana proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?
3. Bagaimana faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?

## **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pola pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi
2. Untuk mengetahui proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

## **4. Manfaat Penelitian**

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan (manfaat) yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan, terutama pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang implementasi kebijakan pada umumnya, dan manajemen tata kelola lembaga khususnya, selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan dan memperkuat teori-teori yang sudah ada. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan variabel yang ada pada penelitian ini.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *deskriptif*. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci, mendalam dan alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan. Danim (2018:51) penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Sugiarto (2018:22) studi kasus jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuan studi kasus adalah berusaha menemukan makna, meneliti proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi tertentu. Data studi kasus diperoleh dengan wawancara, observasi dan mempelajari berbagai dokumen yang terkait dengan topik yang diteliti. Subjek di dalam penelitian ini dapat disebut juga dengan informan. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Objek dalam penelitian ini pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru diterapkan oleh kepala sekolah untuk para guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

## **III. HASIL PENELITIAN**

### **1. Hasil analisis**

Sebagaimana dengan sekolah pada umumnya dimana SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Sumatera Utara juga memiliki biodata yakni NPSN : 10211592, Status : Negeri, Bentuk Pendidikan : SMK, Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah, SK Pendirian Sekolah : 1122/C55/PS/2003, Tanggal SK Pendirian : 1900-01-01, SK Izin Operasional : 060/50 Tahun 2004, Tanggal SK Izin Operasional : 2004-03-01, Kebutuhan Khusus Dilayani

Ginting Lesmana : Pola Pembinaan Dan Pengembangan Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

: Tidak ada, Nama Bank : BANK SUMUT, Cabang KCP/Unit : TEBING TINGGI, Rekening Atas Nama : SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI.

**a. Visi**

Mewujudkan Lulusan Yang Berkarakter, Unggul Dan Berdaya Saing Global

**b. Misi**

1. Menguatkan Profil Pelajar Pancasila dan Budaya Kerja
2. Mengembangkan kurikulum implementatif berbasis industri
3. Menerapkan sistem pendidikan kejuruan yang adaptif, berbasis mutu dan keunggulan, menyenangkan dan bermartabat
4. Menyediakan sarana dan prasarana pendidikan sesuai standar industry 4.0
5. Bermitra dengan DUDI berskala nasional dan internasional
6. Menyiapkan lulusan yang siap mengisi lapangan kerja, berwirausaha dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

**c. Struktur Organisasi**

Sama dengan hal nya dengan sekolah lain, SMK Negeri 2 Tebing Tinggi juga memiliki struktur organisasi guna untuk mengatur segala proses kegiatan fungsional agar berjalan dengan baik.



Gambar 4.1 struktur Organisasi

**d. Keadaan Guru**

Keadaan guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sesuai dengan tabel dibawah ini :

**Tabel 1** Keadaan Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Keadaan Guru	Jumlah
Guru Pendidikan S-1	67
Guru Pendidikan S-2	6
Guru yang sudah Sertifikasi	52
Guru yang belum Sertifikasi	21

**e. Keadaan Siswa**

Keadaan siswa di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sesuai dengan tabel dibawah ini :

**Tabel 2** Keadaan Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Konsentrasi Keahlian	Jumlah siswa PerKelas			Jumlah siswa
	X	XI	XII	
Teknik Komputer Jaringan	72	71	68	211
Rekaya Perangkat Lunak	72	106	71	249
Teknik Kendaraan Ringan	72	72	70	214
Teknik Sepeda Motor	36	30	34	100
Teknik Pemesinan	36	31	34	101
Teknik Audio Video	36	65	29	130
Teknik Elektronika Industri	36	36	35	107
Teknik Otomasi Industri	36	36	32	104
Teknik Instalasi Tenaga Listrik	36	69	33	138
Total Jumlah Siswa				1.354

## 2. Temuan Penelitian

Pada bab ini dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian dan pembahasan tentang strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dilakukan dengan urutan a) Proses pola pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, b) Proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, c) Faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

## 3. Pola Pembinaan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Pola pembinaan yang dimaksud adalah suatu proses kegiatan merealisasikan apa-apa yang telah direncanakan untuk peningkatan mutu guru. Tahap pelaksanaan pada dasarnya menjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain dan dengan sumber daya yang ada, dapat berjalan sebagaimana mestinya (efektif dan efisien) untuk pencapaian peningkatan mutu guru. Pola pembinaan diupayakan makin lama mampu mandiri (untuk hal-hal tertentu) tanpa banyak bergantung kepada pihak lain. Pembinaan kinerja guru juga harus menjalin kerjasama atau kemitraan dengan stakeholders untuk menghasilkan tujuan yang optimal. Demikian juga suatu program harus dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak secara proporsional dan profesional, sehingga menumbuhkan semangat partisipasi. Pelaksanaan pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Kota Tebing Tinggi antara lain dilakukan dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), revitalisasi MGMP, forum silaturahmi antar guru, dan metode supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas, pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Sebagaimana hal yang dipaparkan oleh kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut: "Program ataupun usaha untuk meningkatkan mutu guru yang saya lakukan selaku kepala sekolah yang dibantu wakil kepala sekolah dan jajaran yang terkait, adalah mengikutkan seminar, diklat, kursus-kursus, MGMP, melakukan metode supervisi dan kami membentuk forum silaturahmi antar guru". (wwncra/ kepsek/ 26 Juni 2023). Secara detail, usaha pembinaan dan pengembangan mutu guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

### **Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah (Pendidikan dan latihan (*up grading/in-service training*), workshop, dan seminar)**

Pendidikan dan pembinaan (*in-service training/up grading*) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan/ profesionalisme guru. Selain meningkatkan kemampuan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), pendidikan dan latihan juga bermanfaat bagi guru untuk memperoleh informasi baru yang berkaitan dengan

pendidikan, pengajaran, metode-metode yang baru dalam bidang pembelajaran sekaligus bermanfaat bagi guru yang sedang menyusun portofolio sertifikasi guru sebagai poin tambahan untuk memenuhi poin yang ditetapkan untuk mencapai kelulusan.

#### IV. KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan yaitu :

Pola pembinaan Dalam kinerja guru Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi kegiatannya meliputi strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri oleh guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi melalui organisasi MGMP, revitalisasi MGMP dan metode supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Proses pengembangan kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dapat dikembangkan melalui studi lanjutan yakni melakukan kegiatan yang berkesinambungan yang memiliki dampak terhadap kinerja guru seperti lanjutan pendidikan, penyediaan fasilitas penunjang seperti pengadaan bahan bacaan baru seperti buku, majalah kependidikan, jurnal kependidikan, dan akses internet sebagai tambahan sumber belajar juga menunjang terhadap peningkatan kinerja guru. dan yang terakhir adalah pembinaan kinerja guru dengan mengikutkan guru dalam program sertifikasi guru yang di adakan oleh pemerintah. Kendala yang dihadapi di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam pembinaan dan pengembangan kinerja guru adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, kurangnya sarana prasarana, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Solusi yang ditempuh Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata. (2019). *Akhlak Tasawuf*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).
- Alifah. (2021). *Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain*. Cermin Jurnal Penelitian
- Amini, Siti Netti Kwinni, Akrim,. (2022). [Analisis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan vol 13 \(1\)](#)
- Ayuningtyas, 2019. Pengaruh Teknik Relaksasi Genggam Jari Terhadap Penurunan Tingkat Nyeri Pada Pasien Post Operasi Sectio Caesarea. *Jurnal Bidan Komunitas Vol. III No. 2*
- Busni, Rajeti. (2022). *Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang)*. Jurnal Education Achievement vol 3 (1)
- Celia Tri Pristya Devitha (2021) *Analisis Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Produktif Smk Negeri Di Kota Kendari*. Jurnal nalar pendidikan vol 9 (1)
- De Amrina ( 2019). *Analisis Pengembangan Diri Pada Kompetensi Pedagogik Guru Sma Model Di Kota Palembang*. Jurnal Profit volume 6 (1)
- Depag Republik Indonesia, 2010. *Bina Muda*. Jakarta: Balai Pustaka



Ginting Lesmana : Pola Pembinaan Dan Pengembangan Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

- Desi Marlina. (2022). *Pengaruh Pola Pembinaan Dan Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Dan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan vol 3 (4)
- Elfrianto (2017). *Sistem pengendalian manajemen dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi*. Jurnal Hijir vol 6 (1).
- Elfrianto, Netti Erni, Ernita Sibuea, Dedi Ahmad Yani, Zilfaizah Nasution, (2023). *Pengaruh Kemampuan Akademik dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT). Vol 6 (1)
- Intan, Rafika. (2021). *Pola Pembinaan Dan Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mas Binaul Iman PematangSiantar*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi.
- Jusman Nainggolan. (2021). *Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Pengembangan silabus dan RPP Melalui Pola Pembinaan Profesional dengan pendekatan kooperatif di SMAN 9 kec. Medan Labuhan Semester 2 Tahun Pelajaran2017/2018*. Jurnal pendidikan dan Teologi vol 4 (1 )
- Khalid Abd, Hs. Pandipa. (2019). *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara*. Jurnal ilmiah administratie vol 12 (1)
- Mutia, Nur Abu Bakar, Nurbaity Bustamam. (2021). *Pengembangan Diri Guru Bimbingan Dan Konseling SMA Negeri Di Kota Banda Aceh*. Jurnal Bimbingan dan Konseling. Universitas Syiah Kuala vol 3 (2)
- Nasriani, 2021. Penerapan Asuhan Keperawatan Pada Pasien Pasca Operasi Seksio Sesarea Dalam Pemenuhan Kebutuhan Aktivitas. *Alauddin Scientific Journal of Nursing, 2021, 2(1)*
- Nikmathul, Rizky. (2020). Pengaruh Tehnik Relaksasi Genggam Jari Terhadap Perubahan Skala Nyeri Pada Ibu Post Seksio Sesarea di RSUD DR.M.M Dunda Limboto. *Jurnal Ilmiah Media Publikasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Volume 9 nomor 2 tahun 2020*.
- Novita, Nesi. 2022. Pengaruh Teknik Benson Relaxation Terhadapintensitas Nyeri Pada Ibu Post Sectio Caesareadi RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim. (*JPP*) *Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang Vol. 17, No. 1*
- Prasetya, Indra Sri Nurabdiah Pratiwi Akrim,. (2022). *Lecturer Competency Development Model in Designing a Line Learning Resources in University of Muhammadiyah Sumatera Utara*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). Vol 3 (4).
- Prasetya, Indra, Frank Endang Sari, Elfrianto. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri 2 Pematang Siantar)*. Jurnal pendidikan Rokania vol 6 (3).
- Rajeti, Busni. 2023. *Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang*. Journal of Science and Research vol 3 (1)Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari, 2(2)*
- Wijayanti, 2020. Efektifitas Teknik Relaksasi Genggam Jari (Finger Hold) Terhadap Penurunan Intensitas Nyeripada Pasien 6 Jam Postoperasi Sectio Caesaria Di Rsud Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan Tahun 2020. *Journal Of Midwifery Vol. 10 No. 1*.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
07 Juni 2024	18 Juni 2024	04 Juli 2024	Ya