

PERAN MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMA NEGERI 1 UEPAY KABUPATEN KONAWE

Asbi Abdul¹

asbiabdul79@gmail.com¹

Miranda²

miraputrimidmar@gmail.com²

Eliyanti Agus Mokodompit³

eamokodompit66@gmail.com³

^{1,2,3}Universitas Halu Oleo Kendari

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of school principal management in enhancing teacher performance using a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, documentation studies, and in-depth interviews, focusing on planning, organizing, supervision, teacher performance evaluation, and teachers' perceptions of principal leadership. The findings reveal that the principal plays a strategic role in: (1) designing data-driven participatory planning, (2) organizing tasks proportionally and collaboratively, and (3) implementing constructive and sustainable supervision. Despite challenges such as limited infrastructure and disparities in teacher motivation, the principal successfully addressed these issues through creative approaches and transparency. Teachers generally perceived the principal's leadership positively, particularly regarding professional support and efforts to create a conducive work environment. The study concludes that effective principal management is a key factor in fostering a collaborative and quality-oriented work culture.

Keywords: School Principal Management, Teacher Performance, Organizing, Constructive Supervision, Secondary Education.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, studi dokumentasi, dan wawancara mendalam dengan fokus pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi kinerja guru, serta persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepala sekolah berperan strategis dalam: (1)

merancang perencanaan partisipatif berbasis data, (2) mengorganisasikan tugas secara proporsional dan kolaboratif, serta (3) melaksanakan pengawasan konstruktif dan berkelanjutan. Meskipun menghadapi hambatan seperti keterbatasan sarana prasarana dan disparitas motivasi guru, kepala sekolah berhasil mengatasi tantangan melalui pendekatan kreatif dan transparansi. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah secara umum positif, terutama dalam aspek dukungan profesional dan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah yang efektif merupakan faktor kunci dalam membangun budaya kerja kolaboratif dan berorientasi mutu pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Pengorganisasian, Supervisi Konstruktif, Pendidikan Menengah.

PENDAHULUAN

Manajemen memiliki peranan yang sangat krusial untuk memastikan keberlangsungan dan perkembangan sasaran organisasi. Dalam proses manajemen, terdapat sejumlah langkah atau fase yang harus dilalui demi mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Selain itu, aspek yang tak kalah penting dalam sebuah organisasi adalah kinerja. Kinerja yaitu refleksi dari hasil kerja serta evaluasi terhadap kontribusi individu yang terlibat dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Oleh sebab itu, agar hasil dan kinerja pegawai, termasuk para pengajar, dapat optimal, manajemen juga dibutuhkan.

Manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa pengelolaan suatu kelompok orang yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya tujuan pendidikan yang ada dengan menggunakan fungsi -fungsi

manajemen agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Kristiawan dkk, 2017)

Empat unsur manajemen yaitu kepemimpinan, orang-orang (pelaksana) yang dipimpin, tujuan yang ingin dicapai, dan adanya kerja sama dalam mencapai tujuan tersebut (Donni, 2017). Berkaitan dengan manajemen, erat kaitannya antara pimpinan dan bawahan. Dalam lembaga pendidikan, yang menjadi manajer adalah kepala sekolah, guru, dan tata usaha (Onsimusin Lukman, 2018).

Sekolah sebagai organisasi/lembaga merupakan pusat pendidikan untuk menjadikan manusia bermutu dan berkualitas. Upaya meningkatkan mutu sebuah sekolah harus melibatkan lima faktor utama yaitu, 1) bagaimana Kepala Sekolah memimpin; 2) siswa sebagai pusat; 3) peran serta guru; 4) kurikulum yang dinamis; 5) jaringan kerjasama yang luas. Kepala Sekolah harus menguasai dan memahami

visi dan misi kerja secara jelas, bekerja dengan sungguh-sungguh, motivasi kerja tinggi, ikhlas dalam bekerja, memberikan layanan yang maksimal, serta disiplin kerja yang kuat (Danim, 2007).

Peran kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan suatu institusi pendidikan sangat bergantung pada kompetensi dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin (Sandi Aji Utomo, 2017). Sebagai pejabat profesional dalam struktur organisasi sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengelola seluruh sumber daya yang tersedia serta menjalin kerja sama yang efektif dengan guru, staf, dan karyawan lainnya guna mendidik siswa secara optimal. Kepala sekolah yang profesional tidak hanya memahami kebutuhan dunia pendidikan secara umum, tetapi juga mampu mengidentifikasi kebutuhan spesifik sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, sekolah dapat berkembang seiring dengan tuntutan dan dinamika perkembangan zaman (Khasanah, Kristiawan, & Tobari, 2019; Kristiawan & Rahmat, 2018).

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan isu yang akan terus menjadi topik pembicaraan dalam manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan upaya yang harus

diupayakan secara terus menerus agar harapan akan pendidikan yang bermutu dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang bermutu merupakan harapan dan tuntutan semua pemangku kepentingan. Djafri dan Novianti (2016)

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi dalam manajemen pendidikan diharapkan mampu merancang kurikulum secara efektif, menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, meningkatkan kinerja guru, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap aktivitas pembelajaran secara rutin. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memberikan arahan serta dukungan yang konsisten kepada para pendidik (Yulia dkk, 2022). Sejalan dengan pandangan tersebut, posisi kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan dapat dipahami melalui tiga elemen utama: pertama, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya; kedua, kemampuan memanfaatkan visi tersebut sebagai acuan dalam proses pengelolaan dan kepemimpinan; dan ketiga, konsistensi dalam memfokuskan perhatian pada peningkatan proses pembelajaran serta kinerja guru di dalam kelas (Dewi et al., 2019).

Pembinaan guru sebenarnya sudah sering dilaksanakan, baik secara formal maupun melalui berbagai workshop dan pelatihan singkat. Baik oleh dinas pendidikan maupun ditingkat privat seperti yayasan bagi sekolah swasta. Supervisi juga tidak luput dilakukan. Pelaksanaan supervisi secara berkala dilakukan untuk menilai kinerja guru secara langsung. Tetapi adanya supervisi tidak serta merta memicu kinerja guru menjadi lebih baik. Guru cenderung merasa tertekan dengan adanya pengawasan

dan penilaian yang seringkali dilaksanakan tanpa adanya pemberitahuan (Hoque et al., 2020).

Dalam hal keberhasilan institusi pendidikan, kualitas dan kinerja guru menjadi faktor penentu yang signifikan. Apabila guru tidak menunjukkan kualitas dan kinerja yang memadai, maka keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah juga tidak akan tercapai secara optimal (Zulyanti & Ramadan, 2023). Sejalan dengan hal tersebut, kepala sekolah memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Tugas utama kepala sekolah mencakup fungsi manajerial, pengembangan kewirausahaan, serta supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan. Tujuan dari pelaksanaan peran ini adalah untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan delapan standar nasional pendidikan (Latifah et al., 2023). Lebih lanjut, Noptario et al. (2024) mengemukakan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dapat diukur dari kemampuannya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara efisien dan efektif. Kepala sekolah harus senantiasa memberikan dorongan dan dukungan kepada guru sebagai tenaga pendidik agar kualitas dan kinerja mereka terus meningkat. Tanpa adanya perhatian dan dukungan dari kepala sekolah, guru tidak akan mampu menjalankan peran strategisnya sebagai pendidik, pembimbing, dan pengembang potensi siswa secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mutlak diperlukan guna

mencapai tujuan peningkatan mutu dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kinerja guru mengacu kepada pengertian ‘perfomance’ yang diterjemahkan sebagai kinerja, bisa juga berarti prestasi kerja, atau pelaksanaan kerja atau penampilan kerja. Dengan demikian, kinerja guru dapat dimaknai sebagai penampilan perilaku kerja seorang guru yang ditandai dengan keluwesan gerak, ritme, dan urutan hasil yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, ketepatan/kecepatan, dan jumlah (Habib & Alawi, 2019). Guru sudah semestinya mengetahui lebih jauh mengenai tipe guru ideal dan kualitas pengajaran yang baik dan harus dipertanggugjawabkan (Churchward & Willis, 2019).

Peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah, sebagai pemimpin pendidikan, mampu mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya secara sungguh-sungguh. Namun, berdasarkan temuan di lapangan, masih terdapat sejumlah guru yang menunjukkan sikap kurang disiplin dan tidak profesional dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya. Kondisi ini berpotensi menghambat peningkatan mutu dan kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, permasalahan tersebut harus menjadi perhatian serius dan ditangani secara tepat oleh kepala sekolah (Irawan et al., 2023).

Evaluasi terhadap kinerja guru merupakan salah satu aspek terpenting dalam upaya peningkatan kinerja tersebut. Penilaian dapat dilakukan melalui berbagai sumber, antara lain: (1) penilaian diri sendiri, (2) penilaian oleh peserta didik, (3) penilaian

oleh rekan sejawat, dan (4) penilaian oleh atasan langsung. Irawan dan Bella (2024) menyebutkan bahwa terdapat sedikitnya sepuluh faktor yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, antara lain: motivasi kerja, tanggung jawab terhadap tugas, kesempatan untuk berkembang, perhatian kepala sekolah melalui supervisi, hubungan interpersonal yang baik antar guru, forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), kelompok diskusi terbimbing, serta dukungan layanan perpustakaan.

lanjut, kinerja guru tidak terbentuk secara instan, melainkan memerlukan dukungan dari berbagai aspek seperti kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, kompetensi profesional, serta tingkat kepuasan kerja yang memadai. Dalam hal ini, Mulyasa sebagaimana dikutip oleh Mahri (2014), menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan berkaitan erat dengan kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan peluang dan menyelenggarakan pertemuan yang efektif dengan guru dalam suasana yang kondusif. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang positif sangat menentukan keberhasilan peningkatan mutu dan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Disamping itu pembinaan guru oleh kepala sekolah menjadi kunci utama peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang menyelenggarakan proses belajar mengajar dimana di dalamnya terdapat interaksi guru dan siswa. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat

besar dalam upaya meningkatkan mutu sekolah dan dituntut untuk mampu melakukan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada untuk menciptakan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien (Tanjung, 2020).

Selain kepala sekolah sebagai pemimpin, guru membutuhkan pembimbing untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya (Hoque et al., 2020). Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia di lingkungan binaannya dengan baik. Dengan adanya kebijakan desentralisasi pendidikan, setiap instansi pendidikan diberikan otonomi untuk menjalankan sekolah masing-masing sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Myers dan Stonehill menjelaskan bahwa manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan suatu strategi untuk memperbaiki mutu pendidikan melalui pengalihan otoritas pengambilan keputusan dari pemerintah pusat ke daerah dan masing-masing sekolah, sehingga kepala sekolah, guru, peserta didik, dan orang tua peserta didik mempunyai kontrol yang lebih besar terhadap proses pendidikan (Deswary, 2012).

Menurut hemat penulis, peran kepala sekolah menjadi strategis dan menjadi bagian dari solusi bagi para guru untuk dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Hal ini yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Karena itu penulis akan menjelaskan beberapa hal terkait yang menjadi tujuan dan maksud dari penelitian ini. Beberapa hal dimaksud adalah (1) Bagaimana kepala sekolah merencanakan program peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Uipay? (2) Bagaimana kepala sekolah melaksanakan fungsi

pengorganisasian untuk mendukung kinerja guru di SMA Negeri 1 Uepay? (3) Bagaimana bentuk pengawasan dan evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMA Negeri 1 Uepay? (4) Apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Uepay? dan (5) Bagaimana persepsi guru SMA Negeri 1 Uepay terhadap peran manajemen kepala sekolah?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang menitikberatkan terhadap pemahaman fenomena alami yang diperoleh dari perumpamaan kata-kata ataupun lisan dari seseorang yang menjadi subjek observasi (Sugiyono, 2018). Desain penelitian yang dipergunakan yakni kualitatif deskriptif yaitu dengan memaparkan makna data ataupun fenomena yang bisa dilihat dan dipahami oleh peneliti menggunakan penyajian bukti.

Dalam penelitian ini, data deskriptif dikumpulkan untuk menggambarkan aktivitas, perilaku, persepsi, dan pandangan subjek penelitian, serta berbagai aspek relevan lainnya melalui teknik wawancara dan observasi. Pendekatan kualitatif yang digunakan menekankan bahwa realitas bersifat terbuka, kontekstual, dan terbentuk secara sosial, mencakup pandangan individu maupun kelompok, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama. Validitas data dijaga melalui penerapan prinsip kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Data diperoleh melalui observasi yang sistematis, kemudian dianalisis menggunakan model analisis

kualitatif yang meliputi tahap pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan interpretasi terhadap hasil klasifikasi data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Program Peningkatan Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumen yang ada, program Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Uepay dimulai atas inisiatif kepala sekolah. Program ini direncanakan melalui proses partisipatif berbasis data. Tahap awal meliputi analisis kebutuhan guru yang dilaksanakan melalui observasi kelas, evaluasi performa, serta pengumpulan umpan balik dari siswa dan orang tua. Hasil analisis tersebut kemudian dikonfirmasi dengan pendekatan SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan. Dokumen Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan notulen rapat tim pengembang menunjukkan bahwa program ini dirancang secara sistematis. Kepala sekolah juga melibatkan wakil kepala sekolah, guru senior, dan perwakilan guru agar program ini relevan dengan kondisi lapangan.

Setelah itu, kepala sekolah merancang strategi pelaksanaan yang sesuai untuk memenuhi hasil analisis kebutuhan. Rencana utama meliputi pendampingan dari guru berpengalaman, workshop untuk memperkuat kompetensi pedagogik dan penguasaan teknologi, serta pembelajaran teman sebaya melalui observasi antar guru. Kegiatan ini juga didukung dengan pemanfaatan platform digital untuk berbagi sumber belajar, yang tercatat dalam jadwal workshop, laporan observasi kelas, dan materi pelatihan. Tujuan program ini

dirumuskan secara jelas, antara lain meningkatkan kemampuan pedagogik, membantu guru beradaptasi dengan kurikulum terbaru, dan membangun budaya kolaborasi di antara guru. Indikator keberhasilan mencakup peningkatan nilai Uji Kompetensi Guru (UKG), yang menjadi acuan utama, sejalan dengan visi sekolah sebagai lembaga unggul dalam kualitas pengajaran

Program ini berjalan secara bertahap selama satu tahun ajaran, mulai dari tahap persiapan—seperti analisis kebutuhan dan sosialisasi—hingga tahap pelaksanaan, seperti workshop dan pendampingan, serta evaluasi pada akhir program. Kalender akademik dan laporan bulanan menunjukkan bahwa jadwal yang fleksibel, misalnya penyelenggaraan pelatihan di luar jam belajar, diterapkan agar kegiatan pembelajaran tetap berjalan lancar. Guru menjadi bagian penting dalam keberhasilan program ini. Mereka tidak hanya berperan sebagai peserta, tetapi juga aktif menyusun program melalui Focus Group Discussion (FGD), menjadi fasilitator pembelajaran sejawat, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Catatan kehadiran guru dalam FGD dan hasil survei kepuasan menunjukkan bahwa mereka merasa memiliki peran signifikan, yang meningkatkan motivasi dan komitmen mereka.

Di sisi lain, program ini juga menghadapi sejumlah tantangan. Keterbatasan waktu guru akibat jadwal mengajar yang padat dan resistensi dari beberapa guru senior terhadap perubahan menjadi hambatan utama. Namun, melalui penyesuaian jadwal pelatihan dan pendekatan personal dari kepala sekolah, kendala tersebut berhasil diminimalkan.

Evaluasi program dilaksanakan secara komprehensif, meliputi penilaian kinerja pra dan pascaprogram, monitoring rutin oleh tim pengembang, serta pengumpulan umpan balik dari siswa dan orang tua. Data tentang peningkatan nilai UKG dan rekomendasi perbaikan dalam dokumen evaluasi menunjukkan bahwa program ini secara signifikan membantu pengembangan kompetensi guru.

Secara keseluruhan, Program Peningkatan Kinerja Guru ini terbukti efektif membawa perubahan positif melalui perencanaan berbasis data, kolaborasi intensif, dan partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan. Fleksibilitas waktu, pendekatan partisipatif, dan evaluasi berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga memperkuat budaya kolaborasi akademik di lingkungan sekolah. Pada akhirnya, kualitas pendidikan secara keseluruhan mengalami peningkatan.

Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian oleh Kepala Sekolah.

Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Uepay menerapkan fungsi pengorganisasian secara sistematis dengan fokus pada peningkatan kinerja guru. Tahap krusial pertama adalah alokasi tugas, di mana guru dan staf dialokasikan berdasarkan kompetensi, minat, dan beban kerja. Sebagai contoh, guru dengan kompetensi teknologi ditugaskan sebagai pemimpin pelatihan digital, sedangkan guru berpengalaman di bidang kurikulum diangkat sebagai koordinator bidang studi. Proses ini didukung oleh dokumen deskripsi tugas dan surat keputusan resmi untuk memastikan setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya secara jelas.

Selanjutnya, koordinasi antartim semakin optimal melalui rapat rutin mingguan dan bulanan, baik di tingkat bidang studi maupun sekolah. Untuk proyek strategis seperti penyusunan bahan ajar atau persiapan akreditasi, kepala sekolah membentuk tim khusus yang berkolaborasi secara intensif. Komunikasi menjadi lebih efisien dengan pemanfaatan teknologi digital seperti grup WhatsApp dan Google Workspace, sehingga seluruh pihak dapat berbagi informasi dan berkoordinasi tanpa terbatas waktu dan lokasi. Notulen rapat serta arsip komunikasi digital menjadi bukti konkret bahwa kolaborasi antartim berjalan efektif, tidak lagi didominasi ego sektoral, dan saling mendukung demi kemajuan bersama.

Dalam mengelola sekolah, struktur organisasi yang bersifat hierarkis dan fungsional menjadi fondasi utama. Pada tingkat tertinggi terdapat kepala sekolah, diikuti oleh wakil kepala sekolah yang bertanggung jawab atas bidang akademik, kesiswaan, sarana-prasarana, dan humas. Selain itu, terdapat koordinator bidang studi, guru, dan staf pendukung. Struktur ini juga melibatkan tim khusus seperti Tim Pengembang Kurikulum dan Tim Penjaminan Mutu untuk memastikan program sesuai prioritas. Kejelasan peran dan tanggung jawab setiap posisi menghindari tumpang tindih tugas, sementara proses pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif dan berbasis data.

Guna mendukung kinerja guru, kepala sekolah umumnya mengimplementasikan kebijakan progresif. Contohnya, pelatihan kompetensi wajib diadakan minimal dua kali setahun, sistem penghargaan dan sanksi (reward and punishment) diadopsi—seperti

pemberian insentif bagi guru inovatif dan pembinaan bagi yang kurang aktif—serta fleksibilitas waktu bagi guru yang berminat mengembangkan bahan ajar mandiri. Seluruh kebijakan ini tertuang dalam panduan resmi dan didukung oleh laporan penggunaan dana pelatihan serta daftar penerima penghargaan. Kombinasi antara penghargaan dan tuntutan peningkatan kompetensi ini menciptakan lingkungan kerja kondusif, di mana guru merasa dihargai sekaligus termotivasi untuk berkembang secara berkelanjutan.

Namun, menjalankan fungsi pengorganisasian tidak selalu berjalan lancar. Terkadang, muncul tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, misalnya guru yang belum menguasai kepemimpinan atau teknologi, serta resistensi terhadap perubahan. Kondisi ini sempat menciptakan dinamika tim yang kurang kondusif. Untuk mengatasi tantangan tersebut, kepala sekolah menyelenggarakan workshop peningkatan kapabilitas kepemimpinan dan memberikan pendampingan individual dengan pendekatan personal. Dokumen pelatihan dan laporan konseling menunjukkan upaya sistematis untuk mendorong kesadaran kolektif akan pentingnya adaptasi dan kolaborasi.

Pengaruh positif struktur pengorganisasian ini terbukti secara signifikan melalui peningkatan performa guru. Proses kerja menjadi lebih efisien berkat pembagian tugas yang adil dan kolaborasi lintas bidang studi yang mendorong inovasi metode pengajaran. Guru juga merasa lebih dihargai, terutama dengan adanya kebijakan penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, yang tercermin dari peningkatan tingkat kepuasan

dan partisipasi aktif dalam program sekolah. Melalui organisasi fleksibel dan kebijakan yang mendukung, SMA Negeri 1 Uepay tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, tetapi juga memberikan bukti konkret bahwa pengorganisasian efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik.

Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah

Kepala SMA Negeri 1 Uepay konsisten dalam menjalankan pengawasan dan evaluasi kinerja guru melalui metode terstruktur yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik diprioritaskan sebagai langkah utama, meliputi observasi kelas, tinjauan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta diskusi informal namun konstruktif dengan guru. Pendekatan kolaboratif ini tidak hanya mencatat kekurangan, tetapi juga memberikan rekomendasi konkret, seperti pelatihan khusus apabila metode pengajaran kurang variatif. Hasil observasi dan revisi RPP didokumentasikan dalam laporan sebagai panduan perbaikan, sehingga guru tidak merasa terancam untuk berkembang dan merasa aman dalam menerapkan perubahan.

Monitoring teknik dirancang secara menyeluruh dan mencakup berbagai aspek, mulai dari pemeriksaan dokumen pembelajaran seperti RPP dan daftar nilai hingga pengumpulan masukan langsung siswa melalui survei kepuasan. Apabila terdapat keluhan siswa tentang metode pembelajaran yang kurang variatif, supervisi khusus segera diajukan untuk perbaikan. Selain itu, guru saling menilai dan memberikan masukan melalui peer review dalam bidang studi yang sama, sehingga

terjadi proses pembelajaran kolaboratif antar-rekan. Hasilnya, evaluasi kinerja guru tidak hanya berasal dari atasan, tetapi juga rekan sejawat, yang menciptakan dinamika pembelajaran lebih dinamis dan mendorong perbaikan berkelanjutan.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk menyusun langkah tindak lanjut yang berbeda. Guru yang berkinerja rendah akan menerima pendampingan intensif dari guru senior atau tim pengembang sekolah, sementara guru berkinerja tinggi diikutsertakan dalam pelatihan lanjutan atau diangkat sebagai mentor. Program Individual Development Plan (IDP) ini menjadi bukti konkret komitmen sekolah dalam memetakan kebutuhan spesifik guru. Sebagai contoh, guru yang kesulitan dalam pengelolaan kelas diberikan pelatihan manajemen kelas, sedangkan guru yang memiliki inovasi diberi kesempatan menjadi narasumber workshop."

Hasil penilaian kinerja guru terintegrasi secara transparan ke dalam kebijakan sekolah. Skor evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai tolok ukur pemberian tunjangan kinerja, tetapi juga menjadi dasar pertimbangan dalam penyusunan program pelatihan dan penugasan peran strategis. Sebagai contoh, guru yang mencapai skor evaluasi tinggi memperoleh prioritas untuk mengikuti pelatihan berskala nasional atau dipertimbangkan sebagai kandidat dalam seleksi kepemimpinan pendidikan. Kebijakan ini bertujuan mewujudkan lingkungan kerja berkeadilan dengan menerapkan sistem penghargaan dan pengembangan karir berbasis meritokrasi. Dengan demikian, tercipta mekanisme yang mendorong peningkatan motivasi intrinsik guru untuk

berkontribusi secara optimal dalam peningkatan mutu pendidikan.

Meskipun demikian, implementasi sistem ini tidak terlepas dari berbagai tantangan. Sebagian guru menilai bahwa instrumen supervisi masih mengandung unsur subjektivitas akibat perbedaan perspektif evaluator, sementara kepala sekolah kerap terkendala keterbatasan waktu dalam melakukan supervisi komprehensif akibat beban administratif yang tinggi. Sebagai solusi, sekolah mulai mengimplementasikan rubrik penilaian terstandar yang memuat indikator eksplisit, seperti penguasaan konten pedagogis, penerapan strategi pembelajaran, dan dinamika interaksi edukatif dengan peserta didik, yang kemudian disosialisasikan secara menyeluruh kepada seluruh tenaga pendidik. Selain itu, tanggung jawab supervisi didelegasikan secara kolaboratif kepada wakil kepala sekolah dan guru berpengalaman dalam upaya meningkatkan distribusi dan objektivitas proses pengawasan.

Dalam kurun tiga tahun terakhir, dampak positif sistem ini terlihat signifikan secara empiris. Berdasarkan data monitoring, 85% tenaga pendidik telah memenuhi standar penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai regulasi terbaru, sementara 70% di antaranya mengadopsi metode pembelajaran inovatif, seperti project-based learning atau pendekatan partisipatif berbasis masalah. Tingkat kepuasan peserta didik terhadap proses pembelajaran meningkat drastis dari 65% pada Tahun 2023 menjadi 82% pada Tahun 2024, menciptakan ekosistem belajar yang lebih dinamis dan responsif. Secara esensial, mekanisme pengawasan dan evaluasi di SMA Negeri 1

Uepay tidak hanya berfungsi sebagai instrumen verifikasi, tetapi bertransformasi menjadi penggerak budaya kerja kolaboratif di kalangan guru, dengan fokus pada inovasi pedagogis dan peningkatan berkelanjutan mutu layanan pendidikan.

Hambatan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Uepay dihadapkan pada kompleksitas tantangan dari faktor internal maupun eksternal. Dari aspek internal, keterbatasan infrastruktur pendidikan menjadi salah satu kendala utama. Hanya sebagian kecil ruang kelas yang dilengkapi dengan proyektor digital, sementara fasilitas laboratorium praktikum belum memenuhi standar operasional akibat tertundanya alokasi anggaran untuk perawatan berkala. Kondisi ini menghambat implementasi metode pembelajaran berbasis teknologi dan eksperimen, meskipun para guru telah mengikuti pelatihan dalam pengembangan inovasi pedagogis. Akibatnya, metode pembelajaran konvensional masih mendominasi, sehingga membatasi ruang bagi kreativitas dan adaptasi terhadap kurikulum kontemporer.

Di sisi lain, disparitas motivasi profesional antar guru turut memperumit tantangan yang dihadapi. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 10% guru dengan masa kerja lebih dari 20 tahun yang secara konsisten berpartisipasi dalam program pengembangan kompetensi, dengan alasan ketidakrelevanannya materi pelatihan atau keterbatasan waktu. Sikap resistif ini berdampak pada rendahnya kohesi dalam kerja tim, seperti kegagalan implementasi

sistem peer review akibat minimnya transparansi evaluasi dari kalangan guru senior. Selain itu, kesenjangan kompetensi pedagogis, khususnya pada sekitar 10% guru yang memiliki latar belakang pendidikan non-linier, turut menghambat penerapan kurikulum berbasis kompetensi yang mutakhir. Dampak kumulatif dari kondisi tersebut adalah pencapaian indikator pembelajaran yang kurang optimal serta peningkatan beban kerja guru akibat distribusi tanggung jawab yang tidak merata.

Dari perspektif anggaran, keterbatasan alokasi dana menghambat responsivitas institusi dalam menangani situasi-situasi kritis secara efektif. Kondisi ini semakin memperlemah kapasitas sekolah dalam merespons dinamika kebutuhan yang mendesak, sementara tekanan eksternal dari orang tua dan masyarakat sering kali menimbulkan resistensi terhadap inovasi dalam praktik pedagogis. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian orang tua menyatakan keberatan terhadap implementasi pendekatan pembelajaran berbasis proyek, dengan alasan kekhawatiran akan peningkatan beban kognitif bagi siswa. Hal ini berdampak pada munculnya keraguan di kalangan guru dalam mengadopsi metode pembelajaran inovatif, karena adanya kekhawatiran akan ketidaksesuaian antara praktik pengajaran dengan ekspektasi para pemangku kepentingan.

Keterbatasan anggaran semakin diperburuk oleh alokasi Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang tidak proporsional terhadap pengembangan kapasitas guru. Data anggaran menunjukkan tidak terdapat persentase yang secara eksplisit dialokasikan untuk program

pelatihan guru, meskipun kebutuhan anggaran untuk pengembangan kapasitas seharusnya tetap dianggarkan, meskipun tidak sebesar pos belanja lainnya. Akibatnya, akses guru terhadap pelatihan berkelanjutan yang berbasis kompetensi dan pemanfaatan teknologi pendidikan terkini menjadi sangat terbatas. Program pelatihan yang tersedia pun cenderung bersifat insidental dan memiliki dampak transformatif yang minim. Dampak kumulatif dari kondisi ini adalah stagnasi kompetensi pedagogis serta rendahnya tingkat adopsi terhadap praktik pembelajaran abad ke-21.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Uepay mengimplementasikan serangkaian strategi yang berbasis pada pendekatan multidimensi. Strategi tersebut antara lain meliputi penguatan motivasi guru senior dan penggerak melalui intervensi psikologis-institusional, yang diwujudkan dalam beberapa kegiatan, yaitu:

1. Workshop penguatan mindset kolaboratif untuk membangun kesadaran kolektif mengenai pentingnya adaptasi pedagogis;
2. Pemberian apresiasi simbolis berupa piagam penghargaan sebagai bentuk reinforcement positif;
3. Pembentukan forum diskusi lintas generasi guna memfasilitasi pertukaran perspektif antara guru senior dan junior.

Dalam menghadapi keterbatasan infrastruktur, sekolah mengoptimalkan sumber daya secara hibrida dengan memanfaatkan platform digital sumber terbuka (misalnya Google Classroom) serta

media analog kreatif yang menerapkan prinsip low-cost, high-impact.

Meskipun tantangan masih dihadapi, upaya yang dilakukan secara sistematis mulai menunjukkan hasil positif. Namun, keberhasilan tersebut belum sepenuhnya optimal apabila tidak terdapat sinergi antara sekolah, pemerintah, dan masyarakat. Kepala sekolah memahami bahwa peningkatan kinerja guru bukan merupakan tanggung jawab individu semata, melainkan memerlukan dukungan dari seluruh sistem, termasuk regulasi yang adaptif, pendanaan yang memadai, serta kesadaran masyarakat terhadap pentingnya inovasi dalam pendidikan. Melalui pembangunan jaringan strategis dan pemikiran yang kreatif, hambatan baik dari internal maupun eksternal dapat diubah menjadi peluang untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan berkelanjutan.

Persepsi Guru terhadap Peran Manajemen Kepala Sekolah

Para guru di SMA Negeri 1 Uepay memiliki pandangan yang beragam terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sebagian besar dari mereka, khususnya para guru muda, menunjukkan apresiasi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengembangan diri dan profesionalisme. Mereka merasakan bahwa sistem pengawasan akademik yang terstruktur, seperti observasi kelas, diskusi reflektif, dan pendampingan oleh guru senior, memberikan ruang untuk menerima umpan balik yang konstruktif. Para guru merasa didukung dalam mengimplementasikan metode pembelajaran inovatif, seperti project-based learning, yang terbukti meningkatkan antusiasme dan keterlibatan

siswa secara aktif. Data menunjukkan bahwa sekitar 70% guru saat ini telah menerapkan metode pembelajaran aktif, yang juga didorong oleh pelatihan dan insentif yang diberikan oleh kepala sekolah. Namun, tidak semua guru memiliki pandangan yang seragam. Sejumlah guru senior menyampaikan kritik terhadap beberapa aspek kebijakan kepala sekolah, khususnya terkait tekanan untuk segera beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi. Mereka merasa bahwa percepatan perubahan tersebut, ditambah dengan keterbatasan fasilitas seperti proyektor dan akses internet, justru menambah beban kerja tanpa diimbangi dengan infrastruktur yang memadai. Kondisi ini diperberat oleh proses evaluasi kinerja yang masih dianggap subjektif, meskipun kepala sekolah telah menggunakan rubrik penilaian yang standar. Beberapa guru senior juga memandang program peer review dan Individual Development Plan (IDP) sebagai intervensi yang mengganggu kenyamanan mereka, terutama apabila kolaborasi antar guru tidak disertai dengan pendekatan yang empatik. Hal ini memunculkan bentuk resistensi pasif, seperti ketidakterlibatan dalam pelatihan atau partisipasi minimal dalam diskusi terkait inovasi.

Di sisi lain, kepemimpinan kolaboratif yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dalam menghadapi berbagai hambatan eksternal memperoleh respons positif dari para guru. Mereka mengakui upaya kepala sekolah dalam memperjuangkan alokasi anggaran untuk perbaikan fasilitas melalui berbagai bentuk advokasi kepada Dinas Pendidikan, meskipun proses birokrasi yang lambat kerap menimbulkan frustrasi. Sebagai contoh, kolaborasi dengan perguruan tinggi

dalam penyelenggaraan pelatihan bagi guru, yang tidak selalu mengikuti pola linear, dipandang sebagai langkah progresif yang memperluas akses terhadap sumber daya eksternal. Guru-guru yang berpartisipasi dalam program tersebut melaporkan peningkatan kompetensi dan kepercayaan diri, yang tercermin dari kenaikan rata-rata skor uji kompetensi sebesar 15% dalam kurun waktu satu tahun.

Dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tercermin dari meningkatnya tingkat kepuasan siswa, yang naik dari 65% pada tahun 2024 menjadi 82% pada tahun 2025. Capaian ini menunjukkan bahwa, meskipun terdapat ketegangan antargenerasi di antara para guru, pendekatan kepala sekolah yang mengombinasikan pengawasan kualitas dengan dukungan psikologis—seperti pemberian piagam penghargaan—berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendorong perbaikan berkelanjutan. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih aktif dalam mengikuti rapat koordinasi dan berpartisipasi dalam berbagai inisiatif sekolah. Bahkan guru yang pada awalnya bersikap skeptis mulai menunjukkan keterbukaan setelah menyaksikan hasil nyata, seperti terpenuhinya 85% Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan kurikulum terbaru.

Secara keseluruhan, pandangan para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Uepay menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang visioner namun tetap inklusif mampu merespons beragam kebutuhan tenaga pendidik. Meskipun dihadapkan pada tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, kebijakan yang

diterapkan kepala sekolah terbukti mampu mendorong perubahan budaya kerja dari yang semula bersifat individualistik menjadi lebih kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan kualitas. Untuk menjaga semangat ini, kepala sekolah perlu terus memperkuat komunikasi dua arah—tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga dengan sungguh-sungguh mendengarkan aspirasi dari para guru. Dengan demikian, seluruh elemen sekolah merasa dilibatkan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang peran manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Uepay Kabupaten Konawe, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang efektif. Pertama, kepala sekolah mengimplementasikan perencanaan partisipatif berbasis data dengan melibatkan guru dalam penyusunan program peningkatan kinerja, sehingga rancangan kebijakan sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Kedua, melalui pengorganisasian tugas secara proporsional dan kolaboratif, kepala sekolah berhasil menciptakan struktur kerja yang transparan dan sinergis antar-stakeholder. Ketiga, pengawasan konstruktif dan berkelanjutan yang dilakukan melalui evaluasi rutin dan dialog terbuka turut mendorong perbaikan berkelanjutan dalam kinerja guru.

Meskipun demikian, penelitian ini mengungkap adanya hambatan struktural, seperti keterbatasan sarana prasarana, disparitas motivasi guru, dan birokrasi yang

lambat. Namun, kepala sekolah berhasil mengatasi tantangan tersebut melalui solusi kreatif, seperti kolaborasi dengan pemangku kepentingan lokal, optimalisasi sumber daya terbatas, serta transparansi dalam pengambilan keputusan. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah juga cenderung positif, khususnya dalam hal dukungan profesional, transparansi kebijakan, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Temuan ini mengonfirmasi relevansi model kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan menengah, sekaligus memperkuat teori manajemen pendidikan yang menekankan integrasi visi sekolah dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Adapun keterbatasan penelitian terletak pada lingkup sampel yang terbatas di satu lokasi serta metode kualitatif deskriptif yang belum menyentuh analisis kuantitatif dampak jangka panjang. Oleh karena itu, studi lanjutan diperlukan untuk menguji generalisasi temuan di konteks geografis dan sosio-kultural yang lebih beragam.

Saran

Bagi pemangku kebijakan dan praktisi pendidikan, rekomendasi utama terletak pada penguatan infrastruktur dan birokrasi. Berdasarkan temuan dalam file, keterbatasan alokasi Dana BOS yang tidak proporsional untuk pengembangan kapasitas guru (seperti pelatihan berbasis kompetensi dan teknologi) menjadi penghambat utama peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan alokasi anggaran khusus untuk sarana prasarana pendidikan dan menyederhanakan prosedur birokrasi, terutama dalam penyaluran dana yang responsif terhadap kebutuhan mendesak.

Selain itu, replikasi model kolaboratif yang dijalankan SMA Negeri 1 Uepay, seperti kolaborasi antar-guru dan partisipasi stakeholders, layak dijadikan contoh untuk sekolah di wilayah tertinggal. Hal ini sejalan dengan upaya kepala sekolah dalam file yang mengatasi resistensi orang tua terhadap inovasi pedagogis melalui dialog terbuka.

Untuk pelatihan berkelanjutan, program pelatihan guru selama ini bersifat insidental dan minim dampak transformatif. Oleh karena itu, pengembangan pelatihan manajerial bagi kepala sekolah harus mencakup penyusunan rencana berbasis data (seperti analisis kebutuhan guru) dan teknik supervisi konstruktif, sebagaimana yang telah diimplementasikan melalui intervensi psikologis-institusional di SMA Negeri 1 Uepay.

Bagi peneliti selanjutnya, perlunya studi komparatif untuk menguji konsistensi temuan, mengingat penelitian ini terbatas pada satu lokasi dengan tantangan spesifik seperti tekanan eksternal dari orang tua dan alokasi dana yang tidak optimal. Selain itu, integrasi metode kuantitatif diperlukan untuk mengukur dampak nyata manajemen kepala sekolah, misalnya melalui indikator peningkatan nilai siswa atau adopsi teknologi dalam pembelajaran—aspek yang belum tercakup dalam studi kualitatif deskriptif ini.

Bagi institusi pendidikan, pentingnya penguatan sistem monitoring internal. Misalnya, pembentukan tim evaluasi untuk memitigasi disparitas motivasi guru melalui insentif berbasis kinerja, mengacu pada keberhasilan kepala sekolah dalam file yang memotivasi guru senior melalui pendekatan psikologis-institusional. Optimalisasi jaringan kerja sama dengan universitas atau organisasi

pendidikan juga dapat mendukung pengembangan kurikulum dinamis, terutama untuk mengurangi resistensi terhadap inovasi pedagogis, seperti yang dihadapi SMA Negeri 1 Uepay akibat kekhawatiran orang tua.

DAFTAR PUSTAKA

- Churchward, P., & Willis, J. 2019. The pursuit of teacher quality: identifying some of the multiple discourses of quality that impact the work of teacher educators. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 47(3), 251–264.
<https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1555792>
- Damayanti, W. K., Sujana, E., Ahmad, A., & Tanjung, R. (2022). Implementasi Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Proses dan Lulusan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2).
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.450>
- Danim, S. (2007). Dari unit Birokrasi ke Lembaga Akademik. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Deswary, D. 2012. Pemberdayaan Sumber Daya Sekolah Melalui Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 497–506.
<https://doi.org/10.21009/jmp.v3i2.2425>
- Dewi, Y. K., Zamroni, Z., & Kadir, I. M. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Miftahul Ulum Samarinda. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 201–207.
- <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/Tarbiyawat/article/view/3169>
- Djafri, Novianti, (2017) Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi). Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Donni Juni Priansa,(2017) Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional, Konsep Peran Strategi dan Pengembangannya. Bandung: Pustaka Setia
- Habib, A., & Alawi, I. 2019. Kinerja guru dan hubungannya dengan Madrasah aliyah Asep Habib Idrus Alawi Sekolah Tinggi Agama Islam Shalahuddin Al-Ayyubi Jakarta. *Journal of Islamic Education*, 1(1), 177–202.
- Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. 2020. Relationships Between Supervision and Teachers' Performance and Attitude in Secondary Schools in Malaysia. *SAGE Open*, 10(2).
<https://doi.org/10.1177/2158244020925501>
- Irawan, M. F., & Bella, S. (2024). Penerapan Prinsip-Prinsip Esensialisme dalam Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) Kelas IV di Madrasah Ibtidaiyah. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(2), Article 2.
<https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.799>
- Irawan, M. F., Zulhijrah, Z., & Prastowo, A. (2023). Perencanaan Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Berbasis Project Based Learning Pada

- Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.22373/pjp.v12i3.20716>
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Penelitian Sains & Teknologi*, 8(8).
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Latifah, A., Shaleh, & Irawan, M. F. (2023). Dinamika Kepemimpinan Di Sekolah Dasar. *Genderang Asa: Journal of Primary Education*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.47766/jga.v4i2.1635>
- Mahri, A. J. W. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengaruhnya terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* Vol.9, No.3, September 2024 p-ISSN 2527-5712 ; e-ISSN 2722-2195 DOI : <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.1200>
- Noptario, N., Irawan, M. F., & Zakaria, A. R. (2024). Strengthening Student Resilience: Student-Centered Learning Model in Merdeka Curriculum in Elementary Islamic School. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.18326/mudarrisa.v16i1.575>
- Sandi Aji Utomo (2017). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*. 1(1),5-14
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. 2021. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Zuliyanti, T. R., & Ramadan, Z. H. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i3.6305>