

SIRAJUDDIN: Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan Islam
Vol. 3, No. 1, Desember 2023

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS PEMBELAJARAN DAN KINERJA GURU MTs
FATIHUL ULUM JEMBER**

Munawwaroh¹

STAI Salafiyah Bangil
ahlaa.nawaa@gmail.com

Nurul Iflaha²

STAI Miftahul Ulum Lumajang
Nvrulfl4h4@gmail.com

Uswatun Hasanah³

STAI Bustanul Ulum Lumajang
uzwahhasanah@gmail.com

DOI:

Abstract

This study aims to analyze how the principal's leadership in managing his/her teaching staff can improve the quality of learning and their performance in schools. This study uses a qualitative approach of case study type. The data collection technique is done through interviews, observations and documentation. The data analysis uses the Miles and Huberman interactive model consisting of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of

the study indicate that effective principal management involves several main stages, namely planning teacher performance development programs, developing clear strategies, and scheduling integrated with the school's academic calendar. Principals who successfully implement this management are consistently able to improve teacher performance, which in turn improves the quality of learning in schools. In addition, the provision of rewards and sanctions by the principal has proven to be an effective motivator for teachers to continue to improve their performance. This study is expected to make a significant contribution to the literature on educational management by highlighting the importance of the principal's role in improving the quality of learning through effective management.

Keywords: Headmaster, Educational Quality, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidikannya agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerjanya di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah yang efektif melibatkan beberapa tahapan utama, yaitu perencanaan program pembinaan kinerja guru, pengembangan strategi yang jelas, dan penjadwalan yang terintegrasi dengan kalender akademik sekolah. Kepala sekolah yang berhasil menerapkan manajemen ini secara konsisten mampu meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Selain itu, pemberian penghargaan dan sanksi oleh kepala sekolah terbukti menjadi motivator yang efektif bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur manajemen pendidikan dengan menyoroti pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui manajemen yang efektif.

Kata Kunci: *Kepala Madrasah, Kualitas pembelajaran, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Kualitas pembelajaran di sekolah merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sistem pendidikan. Pembelajaran yang efektif tidak hanya tercermin dalam prestasi akademik siswa tetapi juga dalam pengembangan keterampilan sosial dan emosional mereka (Faiz et al., 2023; Rahmah et al., 2022; Siregar, 2022; Usman & Pradipta, 2022). Dalam mencapai tujuan ini, kepala sekolah memainkan peran sentral sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab atas manajemen sekolah secara keseluruhan. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola berbagai aspek pendidikan, termasuk kinerja guru, secara dramatis memengaruhi kualitas pembelajaran yang terjadi di kelas (Gunherani, 2023; Prilianti et al., 2022; Ridlo & Yanti, 2023; Zuhdi et al., 2024). Namun, tidak semua sekolah dapat menerapkan manajemen yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang belum optimal dalam melaksanakan tugas manajerialnya sering kali menghadapi kendala dalam peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran (Wahyu et al., 2022; Wartoni et al., 2023; Sari et al., 2023; Aprianti et al., 2022; Rostini et al., 2022; Moulida et al., 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepala sekolah dapat merencanakan, menyelenggarakan, mengelola, dan mengevaluasi program untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan mutu pendidikan.

Keberhasilan seorang kepala sekolah terutama bergantung pada kemampuannya dalam memimpin dan memotivasi staf pengajar (Akib & Salnawati, 2022; Pratiwi, 2022; Hasriani et al., 2023; Sartbaeva & Ashiralieva, 2023). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya melibatkan pengambilan keputusan yang bijaksana (Abidin et al., 2022; Ujianto, 2022; Narisin et al., 2023; Hamengkubuwono, 2022) tetapi juga kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di mana guru didorong untuk meningkatkan keterampilan pedagogis mereka secara terus-menerus (Harry et al., 2023; Hartono et al., 2023; Zaini et al., 2023; Ardiansyah et al., 2023; Tono et al., 2022; Hasibuan, 2022; Rahmah et al., 2022; Rosmawati et al., 2022; Pardosi & Utari, 2022). Selain itu, penerapan pendekatan inovatif dan kreatif dalam manajemen sekolah telah meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa (Islamiah & Maulidiah, 2024; Moulida et al., 2022; Rostini et al., 2022). Penerapan pendekatan manajemen inovatif dan kreatif oleh kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Penelitian ini penting karena manajemen kepala sekolah sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di sekolah. Mengingat bahwa kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas aspek administratif tetapi juga untuk pengembangan profesional guru dan hasil belajar siswa, memahami bagaimana manajemen yang efektif dapat diterapkan menjadi penting. Selain itu, dalam konteks pendidikan Indonesia, tantangan seperti variasi kualitas

manajemen dan penerapan strategi yang berbeda di sekolah menengah memerlukan pendekatan yang lebih terstruktur dan inovatif.

Penelitian ini menawarkan pendekatan baru untuk memahami peran manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Kebaruan utama penelitian ini terletak pada pendekatan terpadu yang secara sistematis merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya inovasi dan kreativitas dalam manajemen sekolah, serta penerapan sistem penghargaan dan hukuman sebagai alat untuk memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Fokus pada konteks sekolah menengah Indonesia memberikan perspektif lokal yang unik, memperkaya literatur manajemen pendidikan dengan temuan yang relevan dan berlaku di tingkat nasional.

Penelitian ini mengkaji bagaimana kepala sekolah dapat mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan mutu pembelajaran melalui manajemen yang efektif di MTs Fatihul Ulum Tanggul Jember. Dengan menganalisis berbagai strategi manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah, penelitian ini berupaya memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana manajemen yang efektif dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini akan memberikan wawasan praktis bagi kepala sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan dalam

mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk mendukung kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Metode Penelitian

Metode kualitatif deskriptif dan naturalistik digunakan dalam penelitian ini untuk mengeksplorasi dan menganalisis pola manajemen kepemimpinan, serta dampaknya terhadap hasil belajar dan kinerja guru (Truman, 2023). Metode ini dipilih untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana praktik kepemimpinan memengaruhi lingkungan pendidikan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menangkap wawasan terperinci tentang bagaimana kepala sekolah mengelola sekolah dan dampaknya selanjutnya terhadap pengajaran dan pembelajaran di MTs Fatihul Ulum Tanggul Jember. Subjek penelitian dipilih karena memiliki karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi yang khas dalam manajemen sekolah.

Pendekatan pengumpulan data dalam penelitian ini didasarkan pada metodologi kualitatif, dengan wawancara dan observasi sebagai teknik utama (Köhler, 2024). Kerangka kualitatif memberikan dasar teoritis untuk mengeksplorasi dinamika pengembangan kepemimpinan dan kinerja guru. Pengumpulan data melibatkan wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah menengah, yang memungkinkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan perspektif mereka. Observasi langsung terhadap aktivitas kepala sekolah dan guru dilakukan untuk menangkap interaksi dan praktik

manajemen, yang memberikan wawasan lebih jauh tentang bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja guru dan hasil pembelajaran.

Data hasil wawancara dan observasi akan dianalisis dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Model ini terdiri dari tiga tahap utama. Pertama, reduksi data dilakukan dengan membaca berulang kali transkrip wawancara dan catatan observasi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam. Data kemudian dikodekan secara terbuka untuk mengidentifikasi kategori dan tema awal yang muncul. Tahap kedua adalah penyajian data. Data yang telah dikodekan akan disajikan dalam bentuk matriks untuk memudahkan perbandingan kategori. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Temuan dari tahap penyajian data akan dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang signifikan. Berdasarkan pola yang ditemukan, akan dibangun kerangka konseptual yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Temuan akan diverifikasi melalui triangulasi data dan pemeriksaan ulang data asli.

Hasil dan Pembahasan

A. Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembelajaran dan Kinerja Guru

Setiap kali, kepala sekolah membuat rencana yang mencakup apa tujuan coaching, menjadwalkan waktu yang dimodifikasi agar sesuai dengan jadwal kegiatan sekolah dan kalender akademik, mengidentifikasi indikator guru yang akan menerima coaching, menentukan teknik yang digunakan dalam coaching, dan mengidentifikasi sumber pendanaan untuk program coaching (Agustina et al., 2021; DeMatthews et al., 2021; Purwanto & Wafa, 2023; Sanjani, 2024). Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah, sekolah ini telah menerapkan sistem coaching dan pelatihan secara berkala untuk memastikan guru siap bekerja.

Temuan penelitian ini berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah yang menyatakan, "Saya memiliki ide dan dedikasi untuk membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar, terutama dalam pembelajaran daring. Misalnya, jika ada guru yang belum bisa menggunakan komputer, saya akan melatih dan membantu mereka belajar secara kolaboratif dengan rekan-rekannya agar mereka dapat menggunakan komputer untuk mengajar."

Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan manajemen yang terstruktur dan sistematis, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan evaluasi yang konsisten. Bagi kepala sekolah, penerapan strategi ini berarti menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Selain itu, temuan tentang pentingnya inovasi, kreativitas, dan penerapan sistem penghargaan dan hukuman

yang adil memberi kepala sekolah alat tambahan untuk memotivasi guru dan mendorong peningkatan kinerja mereka. Dengan memahami dan mengadopsi temuan ini, kepala sekolah dapat lebih efektif dalam memimpin sekolah mereka, memastikan bahwa setiap guru berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Dedikasi kepala sekolah dalam memberikan pelatihan guru merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Hasilnya, instruktur yang berkualifikasi tinggi akan dikembangkan guru yang dapat berinovasi di kelas dan beradaptasi dengan lingkungan. Guru bahkan dituntut untuk lebih inventif dan kreatif dalam lingkungan sekolah saat ini, dan kepala sekolah diharapkan untuk mengenali dan mendorong orisinalitas ini. Kepala sekolah di sektor penelitian ini telah memasukkan konsep pemberian insentif dan hukuman ke dalam sistem manajerial mereka, berdasarkan pernyataan yang dibuat oleh beberapa guru. Studi oleh Kraft dan Papay (2014) menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan untuk guru, termasuk pelatihan yang dipimpin oleh kepala sekolah, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas pengajaran. Guru yang secara teratur terlibat dalam pelatihan dan pengembangan menunjukkan peningkatan yang lebih signifikan dalam kinerja di kelas daripada mereka yang tidak melakukannya.

Guru tersebut menyatakan dalam wawancara, "Ketika kepala sekolah memberi penghargaan kepada guru atas kreativitas mereka,

seperti teman saya guru matematika yang memenangkan kompetisi tingkat distrik dan mendapat penghargaan dari kepala sekolah, itu menginspirasi saya." Pernyataan ini memperkuat temuan bahwa penghargaan dari kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru. Guru lain juga mengatakan, "Kepala sekolah kami baik, tetapi terkadang dia juga tegas. Dia memberi penghargaan kepada kami saat kami berhasil; saat kami tidak patuh, kami menerima konsekuensinya. Kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam forum publik adalah hukuman yang setara". Wawancara tersebut mengungkapkan bahwa penghargaan dan pengakuan dari kepala sekolah memainkan peran penting dalam memotivasi guru. Seorang guru menyoroti bagaimana pengakuan kepala sekolah atas prestasi koleganya, khususnya guru matematika yang memenangkan kompetisi tingkat distrik, menjadi sumber inspirasi. Ini menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah memberi penghargaan atas kreativitas dan keberhasilan, hal itu secara positif memengaruhi motivasi guru.

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen tangen kepala sekolah memainkan peran penting dalam membangun kerangka kerja manajemen terstruktur dan memfasilitasi pengembangan profesional yang berkelanjutan di lembaga pendidikan. Manajemen tangen kepala sekolah yang efektif dalam konteks penelitian yang dilakukan di sekolah menengah melibatkan penyelarasan praktik kepemimpinan dengan kebutuhan khusus guru dan lingkungan belajar, seperti yang ditafsirkan dalam Gambar 1. Dengan menerapkan pendekatan

manajemen terstruktur, kepala sekolah dapat menetapkan pedoman dan harapan yang jelas untuk kinerja guru, memastikan bahwa sumber daya dialokasikan secara efektif, dan bahwa guru menerima dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Jelas dari pernyataan tersebut bahwa kepala sekolah melakukan upaya tambahan untuk memberi penghargaan dan memuji guru yang berhasil. Gagasan ini sejalan dengan kerangka kerja yang dibahas oleh Jeon (2021) dalam makalah mereka. Mereka menyatakan bahwa memberi penghargaan kepada guru yang menunjukkan keunggulan di kelas merupakan strategi yang berharga. Guru yang menerima penghargaan akan lebih termotivasi, menginspirasi pendidik lain (Khotimah et al., 2024; Zhang et al., 2021). Meskipun demikian, guru juga dapat dihukum seperti anak-anak. Tujuannya adalah untuk memperingatkan karyawan dewasa saat mereka melanggar komitmen. Hal ini sejalan dengan pembahasan Shengnan dan Hallinger (2021) tentang penilaian guru di Tiongkok. Mereka berdua sepakat bahwa menilai kinerja guru dan mengevaluasi pekerjaan mereka sangat penting. Akibatnya, prinsip ini memiliki misi yang cukup ambisius untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan melihat kinerja guru sebagai faktor penting dalam prestasi siswa. Ini adalah strategi cerdas untuk menciptakan lembaga pendidikan berkualitas tinggi. Dapat diketahui seperti yang ditegaskan pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang sistem panjamin mutu internal dan eksternal. Dalam hal ini MTs Raudatul Mutaallimin Sumberbaru Jember

melakukan Sistem Penjamin Mutu Internal (SPMI) dengan menggunakan ISO, dan Sistem Penjamin Mutu Eksternal melalui Badan Akreditasi Nasional (BAN), terbukti pada tahun 2021 MTs Raudatul Mutaallimin Sumberbaru Jember meraih akreditasi B dari BAN.

B. Peningkatan melalui Administrasi Sekolah

Efektivitas dan kualitas pengajaran sangat dipengaruhi oleh dukungan administrasi sekolah yang baik. Administrasi yang efisien dan responsif menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk fokus pada proses belajar mengajar (Kilag et al., 2023; Liu et al., 2021). Dengan menyediakan sumber daya yang memadai, seperti materi pembelajaran, pelatihan profesional, dan akses ke teknologi, administrasi sekolah dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Selain itu, komunikasi yang transparan dan kolaboratif antara administrasi dan guru memungkinkan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi di kelas (Ariyani & Zuhaery, 2021; Zaini, 2023). Dengan dukungan yang kuat dari administrasi, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Manajemen yang baik di tingkat administrasi tidak hanya mendukung guru, tetapi juga menciptakan suasana sekolah yang positif dan produktif, yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Dalam hal ini, kepala sekolah bertanggung jawab atas proses pengelompokan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Tindakan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja instruktur dirinci

dalam Tabel 2. Informasi di bawah ini dikumpulkan dari pengamatan lapangan yang dilakukan untuk penelitian ini.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, temuan penelitian tersebut menyatakan bahwa "administrasi kami difokuskan pada penciptaan lingkungan yang mendukung bagi guru-guru kami. Sekolah secara teratur mengadakan sesi pelatihan dan lokakarya untuk membantu mereka mengembangkan strategi pengajaran baru. Selain itu, kami memastikan bahwa sumber daya tersedia bagi mereka saat dibutuhkan". Temuan tersebut juga diperoleh dari wawancara dengan kepala divisi administrasi, yang menyatakan, "Kami mengelompokkan guru berdasarkan bidang mata pelajaran dan tingkat pengalaman mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, berbagi praktik terbaik, dan saling memberikan umpan balik. Misalnya, guru baru kami dipasangkan dengan guru yang lebih berpengalaman untuk mendapatkan bimbingan, yang sangat efektif." Temuan tersebut mengungkapkan bahwa administrasi sekolah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran. Kepala sekolah menekankan pentingnya sesi pelatihan dan lokakarya yang diadakan secara teratur untuk membantu guru mengembangkan strategi pengajaran yang lebih inovatif dan efektif.

Beberapa poin penting yang dapat diinterpretasikan dapat ditemukan Pertama, menugaskan anggota staf ke tim manajemen. Ketika menugaskan seseorang ke pekerjaan manajemen, kepala

sekolah harus membuat keputusan yang tepat. Hal ini bertujuan untuk memungkinkan individu yang memenuhi syarat untuk memegang peran yang sesuai (Anglin et al., 2022). Melakukan hal ini akan memberikan peluang yang lebih besar untuk mencapai hasil terbaik dalam upaya kolaboratif. Tugas penting kedua yang harus dilakukan kepala sekolah adalah menciptakan koordinasi yang harmonis. Ketiga, penting juga untuk memiliki kepercayaan pada mereka yang telah diberi wewenang. Keempat, memiliki gaya kepemimpinan yang fleksibel akan membantu kepala sekolah secara efektif menangani segala hambatan selama proses manajerial. Kepala sekolah telah menerapkan empat konsep yang berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran. Elemen penting lainnya yang berkontribusi pada keberhasilan adalah fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi kepala sekolah (Thornton, 2021). Kepala sekolah dapat memiliki pengaruh terbesar dalam situasi manajerial ini, karena mereka dapat mengarahkan semua komponen untuk bergerak secara simultan dan harmonis. Akibatnya, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menggunakan pertimbangan yang baik ketika membuat keputusan yang terkait dengan manajemen.

C. Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran dalam lembaga pendidikan. Dengan memberikan kepemimpinan yang kuat dan visi yang jelas, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang

mendorong pertumbuhan profesional dan mendorong inovasi guru. Hal ini tidak hanya melibatkan penerapan praktik manajemen terstruktur tetapi juga menawarkan dukungan berkelanjutan melalui kesempatan pelatihan dan pengembangan (Jakavonytė-Staškuvienė & Ignatavičiūtė, 2022). Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, memfasilitasi kolaborasi di antara staf, dan membuat program bimbingan yang memasang pendidik berpengalaman dengan yang baru (Hayes & Burkett, 2021). Selain itu, mengakui dan memberi penghargaan atas praktik mengajar yang luar biasa memotivasi para pendidik dan memperkuat budaya keunggulan. Pada akhirnya, keterlibatan proaktif kepala sekolah dalam bidang-bidang ini secara langsung memengaruhi pengalaman pendidikan secara keseluruhan, memastikan guru memiliki alat dan sumber daya yang diperlukan untuk memberikan pengajaran berkualitas tinggi dan meningkatkan hasil belajar siswa.

Program peningkatan kinerja guru hanya dapat terlaksana dengan bimbingan kepala sekolah. Setelah melakukan wawancara dengan salah satu guru diperoleh informasi: "Upaya guru dalam menyusun prosedur yang terlibat dalam pembuatan sumber belajar. Pengembangan instrumen pembelajaran yang dibuat, yang terdiri dari bagian-bagian berikut: a) Programnya adalah sebagai berikut: a) program semester; b) program tahunan; c) pengembangan silabus; d) penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); e) analisis kurikulum; f) analisis materi pelajaran; g) penetapan kriteria

ketuntasan minimal (KKM); h) analisis kecakapan hidup; dan i) desain penilaian". Instruktur dengan cermat mengevaluasi cara-cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan memberi siswa lebih banyak kesempatan belajar, yang dapat meningkatkan prestasi siswa. Pada akhirnya, upaya kepala sekolah dan guru membuahkan hasil pembelajaran yang sangat baik dan meningkatkan hasil belajar siswa mereka dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Argumen tersebut juga didukung oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan, "Program peningkatan kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang kami berikan. Peran saya adalah membimbing dan mendukung guru-guru kami selama proses ini, memastikan mereka memiliki sumber daya dan pelatihan yang diperlukan untuk berhasil." Konsep ini memang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam pengajaran.

Peningkatan mutu pembelajaran tersebut merupakan hasil dari berbagai unsur, termasuk kerja keras kepala sekolah, menurut Nurtanto dkk. (2021) yang juga sejalan dengan makalah Marks & Thomas (2022) yang mengungkapkan bahwa langkah awal dalam melaksanakan program dengan baik adalah menyusun jadwal tahunan dan semester. Karena dokumen program akan menjadi alat dan tolok ukur penting dalam menegakkan peraturan, maka penyusunannya menjadi penting. Selain itu, karena guru akan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk program sekolah yang telah

ditetapkan, maka dokumen tersebut juga akan menjadi alat untuk meningkatkan mutu guru.

Konsep tersebut menyoroti peran integral kepala sekolah dalam mempromosikan efektivitas guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Seperti yang telah ditunjukkan, kepemimpinan yang kuat bukan hanya tentang pengawasan administratif; kepemimpinan yang kuat melibatkan penciptaan lingkungan yang mendukung di mana guru dapat tumbuh secara profesional. Tanggung jawab kepala sekolah melampaui praktik manajemen tradisional, termasuk membina kolaborasi staf, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, dan memfasilitasi program bimbingan. Inisiatif semacam itu sangat penting dalam menyediakan keterampilan dan sumber daya bagi guru untuk meningkatkan metode pengajaran mereka. Dengan menyelaraskan strategi kepemimpinan dengan inisiatif pengembangan guru, kepala sekolah dapat secara signifikan memengaruhi lanskap pendidikan, memastikan bahwa baik pendidik maupun siswa mendapat manfaat dari lingkungan belajar yang holistik dan berfokus pada kualitas.

D. Kontribusi Evaluasi Kinerja Guru

Secara keseluruhan, evaluasi pengembangan kinerja guru dilakukan pada akhir setiap semester dan setiap bulan pada akhir tahun ajaran. Kepala sekolah mengawasi dan mengarahkan evaluasi untuk

melacak efektivitas program pembinaan yang telah disepakati. Artinya, tujuan utama evaluasi pengembangan kinerja guru adalah untuk meningkatkan efektivitas dan profesionalisme guru. Evaluasi fungsi manajemen merupakan salah satu komponen manajemen pendidikan, yaitu proses yang melibatkan kepala sekolah dalam mengawasi dan mendorong guru melalui kunjungan kelas dan penilaian serta evaluasi individual untuk setiap guru.

Setiap semester, kepala sekolah melakukan evaluasi rutin. Evaluasi dilakukan secara individual. Dalam wawancara dengan guru, klaim tersebut memberikan bukti dengan mengajukan, "Evaluasi kepala sekolah setiap semester merupakan hal yang menyenangkan. Karena kami akan dievaluasi secara berkala, para guru termotivasi untuk memberikan yang terbaik". Guru lain juga berpendapat bahwa kepala sekolah menerima umpan balik sebagai bentuk evaluasi bersama; guru tersebut berkata, "Saya merasa bahwa evaluasi kepala sekolah merupakan pengalaman yang positif. Evaluasi memotivasi kami untuk melakukan yang terbaik sepanjang semester. Evaluasi individual memungkinkan adanya umpan balik yang dipersonalisasi. Evaluasi ini bukan sekadar daftar Periksa; Kepala sekolah meluangkan waktu untuk membahas kekuatan dan bidang yang perlu ditingkatkan, yang membuatnya terasa lebih konstruktif". Argumen tersebut menyatakan bahwa pengaruh kepala sekolah sangat besar dalam evaluasi secara umum dan lingkup guru yang kecil.

Penelitian ini menemukan bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan oleh kepala sekolah terbukti menjadi motivator yang efektif bagi guru, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Penelitian sebelumnya, seperti Fishbach & Woolley (2022), menunjukkan bahwa sistem penghargaan eksternal dapat mengurangi motivasi intrinsik, terutama dalam pendidikan. Penelitian ini berpendapat bahwa penghargaan material dapat membuat guru lebih termotivasi oleh faktor eksternal daripada oleh keinginan untuk mengajar dengan baik. Hal ini menyebabkan diskusi tentang efektivitas jangka panjang sistem penghargaan dan sanksi dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini menekankan pentingnya inovasi dan kreativitas dalam manajemen sekolah sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh David & Weinstein (2024), menunjukkan bahwa inovasi dalam pendidikan sering menghadapi resistensi dan tantangan dalam implementasi, terutama dalam lingkungan yang mapan. Cuban berpendapat bahwa banyak inovasi tidak diterapkan secara efektif karena keterbatasan sumber daya dan kemampuan beradaptasi oleh guru dan staf sekolah.

Penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah yang terlibat aktif dalam pengembangan profesi guru melalui pelatihan dan evaluasi berkala mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Dutta & Sahney (2022) dan juga dimuat dalam Sirait (2021) menunjukkan bahwa pengaruh kepala sekolah terhadap

kinerja guru dan hasil belajar siswa bersifat tidak langsung, lebih bergantung pada iklim sekolah dan budaya organisasi daripada intervensi langsung kepala sekolah. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa meskipun kepala sekolah memainkan peran penting, faktor-faktor lain, seperti kolaborasi guru dan dukungan masyarakat, juga penting.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah yang terstruktur dan sistematis berdampak signifikan terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Kilag et al. (2023), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terlalu terstruktur dapat menghambat kreativitas dan inisiatif guru, terutama dalam lingkungan yang membutuhkan fleksibilitas tinggi. Mereka menyarankan bahwa keseimbangan antara struktur dan fleksibilitas lebih disukai dalam manajemen sekolah.

Studi ini memberikan beberapa kontribusi terhadap manajemen pendidikan Islam. Mereka memperkuat manajemen kepala sekolah dengan memberikan wawasan tentang praktik-praktik efektif yang selaras dengan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas Islam. Menekankan penerapan nilai-nilai Islam seperti integritas dan tanggung jawab dalam pengembangan guru, meningkatkan motivasi dan keselarasan karakter dengan ajaran Islam. Mereka menyoroti pentingnya inovasi dan kreativitas dalam manajemen pendidikan sambil mematuhi nilai-nilai Islam. Mengadvokasi sistem penghargaan dan sanksi yang adil yang mencerminkan keadilan dan kebijaksanaan

memotivasi guru untuk berprestasi. Selain itu, mereka menawarkan panduan praktis bagi para pembuat kebijakan dan manajer untuk mengembangkan strategi dan program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil siswa dalam lingkungan pendidikan Islam.

Simpulan

Manajemen yang efektif oleh kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Studi ini mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang secara sistematis menerapkan praktik manajemen melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang berdampak positif pada prestasi akademik siswa. Lebih jauh, kepala sekolah yang mempromosikan inovasi dan kreativitas di antara guru dan membangun sistem penghargaan dan sanksi yang adil terbukti memotivasi pendidik untuk terus menyempurnakan keterampilan pedagogis mereka secara efektif. Pendekatan ini memperkuat kinerja guru individu dan meningkatkan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Meskipun temuan-temuan positif ini, penelitian ini juga mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam gaya manajemen kepala sekolah yang dapat menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan, seperti kepribadian guru, keterampilan sosial, dan motivasi siswa, yang

juga dapat memengaruhi kualitas pembelajaran secara signifikan. Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini menawarkan panduan praktis bagi kepala sekolah dan pembuat kebijakan dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk mendukung kinerja guru dan meningkatkan hasil pembelajaran siswa. Selain itu, penelitian ini merupakan referensi yang berharga untuk penelitian-penelitian mendatang dalam manajemen pendidikan, terutama yang berfokus pada pengembangan kinerja guru.

Referensi

- Addinia Rizki Sabili¹, H. W. (2019). Manajemen Kurikulum Ismuba Berbasis *boarding School* Di SMA Muhammadiyah Wonosobo. *Ta'allum J. Pendidik Islam*, 3.
- Abidin, M., Suriansyah, A., & Noorhapizah. (2022). Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Awayan. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Penelitian Manusia*, 5(12). *Jurnal Everant*. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-14>
- Agustina, M., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Produktivitas Kerja Guru Farmasi Kejuruan di Indonesia. *Jurnal Internasional Tinjauan Pendidikan*, 3(1), 63-76. <https://doi.org/10.33369/ijer.v3i1.11858>
- Akib, A., & Salnawati, S. (2022). Manajemen Kepala Madrasah: Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Swasta. *Shautut Tarbiyah*, 28(1), 19. <https://doi.org/10.31332/str.v28i1.3129>
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Teori Peran Perspektif: Aplikasi Teori Peran di Masa Lalu, Sekarang, dan Masa Depan dalam Penelitian Manajemen. *Jurnal Manajemen*, 48(6), 1469-1502.

<https://doi.org/10.1177/01492063221081442>

- Aprianti, A., Suriansyah, A., & Syaifuddin, A. R. (2022). Hubungan Kurikulum Berbasis Lingkungan dan Kompetensi Pedagogis Guru dengan Kualitas Pembelajaran Melalui Pembelajaran Literasi di SMP Negeri di Kabupaten Banjarmasin Timur. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Penelitian Manusia*, 5(12). Jurnal Everant. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-04>
- Ardiansyah, R., Sunarso, A., & Nugroho, S. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lunyuk dengan Disiplin Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Internasional Penelitian dan Tinjauan*, 10(11), 400-415. Galore Knowledge Publication PVT. Ltd. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20231148>
- Ariyani, D., & Zuhaery, M. (2021). Inovasi Kepala Sekolah dan Kepemimpinan Kewirausahaan untuk Membangun Lingkungan Belajar yang Positif. *Jurnal Penelitian Pendidikan Eropa*, 10(1), 63-74. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.1.63>
- David, L., & Weinstein, N. (2024). Menggunakan Teknologi untuk Membuat Pembelajaran Menjadi Menyenangkan: Pemanfaatan Teknologi Paling Baik Dijadikan Menyenangkan dan Menantang untuk Mengoptimalkan Motivasi dan Keterlibatan Intrinsik. *European Journal of Psychology of Education*, 39(2), 1441-1463. <https://doi.org/10.1007/s10212-023-00734-0>
- DeMatthews, D. E., Serafini, A., & Watson, T. N. (2021). Memimpin Sekolah Inklusif: Persepsi, Praktik, dan Tantangan Kepala Sekolah untuk Perubahan yang Bermakna. *Educational Administration Quarterly*, 57(1), 3-48. <https://doi.org/10.1177/0013161X20913897>
- Dutta, V., & Sahney, S. (2022). Hubungan Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kinerja Guru, dan Prestasi Siswa. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 60(2), 148-166. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2021-001>
- Faiz, H., Al-Amin, M. F., Mundiri, A., & Fahmi, A. (2023). Transformasi Kualitas Organisasi Melalui Pelatihan Administrasi yang Efektif.

- Communaute: Jurnal Layanan Masyarakat, 2(2), 157-167.
<https://doi.org/10.61987/communaute.v2i2.352>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). Struktur Motivasi Intrinsik. Tinjauan Tahunan Psikologi Organisasi dan Perilaku Organisasi, 9(1), 339-363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Gunherani, D. (2023). Peningkatan Mutu Pembelajaran Sekolah Kejuruan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah. Jurnal Studi Pembelajaran, 6(1), 152-159.
<https://doi.org/10.23887/jlls.v6i1.58617>
- Hamengkubuwono. (2022). Model Manajemen Kepala Sekolah dalam Penjaminan Mutu di Sekolah Menengah Kejuruan. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14(3), 3517-3526.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1200>
- Harry, J., Syaifuddin, & Faris, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. International Journal of Research And Review, 10(3), 43-51. Galore Knowledge Publication PVT. Ltd. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230307>
- Hartono, B. D., Fadilah, H., & Akbar, F. M. A. (2023). Kinerja Guru Sekolah Alam Cikeas: Analisis Kelincahan Belajar dan Budaya Kerja Selama Bekerja dari Rumah. International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBIS), 3(3), 440-454.
<https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.157>
- Hasibuan, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah. AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 41-53. https://doi.org/10.33650/al_tanzim.v6i1.3228
- Hasriani, Rosma, & Kasmawat. (2023). Peran Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia, 2(2), 796-804.
<https://doi.org/10.57235/qistina.v2i2.714>
- Hayes, SD, & Burkett, JR (2021). Hampir Menjadi Kepala Sekolah: Pelatihan dan Pembinaan Asisten Kepala Sekolah untuk

- Kepemimpinan Tingkat Berikutnya. *Jurnal Kepemimpinan Sekolah*, 31(6), 502-525.
<https://doi.org/10.1177/1052684620912673>
- Islamiah, R., & Maulidiah, L. (2024). Membangun Fondasi yang Kuat, Kontribusi Manajemen Pendidikan terhadap Pendidikan Karakter dan Peningkatan Kualitas Lulusan. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 244-257.
<https://doi.org/10.18860/rosikhun.v3i3.26503>
- Jakavonytė-Staškuvienė, D., & Ignatavičiūtė, L. (2022). Pengalaman Mentor dan Guru Sekolah Dasar Pemula dalam Menerapkan Prinsip Kepemimpinan Bersama Selama Periode Adaptasi Sekolah: Kasus Lithuania. *Cogent Education*, 9(1), 2070054.
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2070054>
- Jeon, E.-Y. (2021). Apa yang Membuat Mereka Menjadi Guru Bahasa Inggris Terbaik? Analisis Penggunaan Strategi Motivasi Berdasarkan Model ARCS. *Penelitian Pendidikan untuk Kebijakan dan Praktik*, 20(3), 263-278.
<https://doi.org/10.1007/s10671-020-09279-1>
- Khotimah, H., Manshur, U., Zaini, A. W., & Suhermanto, S. (2024). Peningkatan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam dalam Perspektif Manajemen Berbasis Madrasah. *Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 6(1), 13-26.
- Kilag, O. K., Tokong, C., Enriquez, B., Deiparine, J., Purisima, R., & Zamora, M. (2023). Pemimpin Sekolah: Luasnya Pemberdayaan Manajemen dan Dampaknya terhadap Efektivitas Guru dan Sekolah. *Excellencia: Jurnal Pendidikan Multidisiplin Internasional*, 1(1), 127-140.
- Köhler, T. (2024). Penelitian Kualitatif Multilevel: Wawasan dari Praktik. *Jurnal Manajemen Eropa*, Maret 2023.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.03.011>
- Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional dan Kepemimpinan Terdistribusi terhadap Efikasi Diri Guru dan Kepuasan Kerja: Peran Mediasi Budaya Sekolah yang Mendukung dan Kolaborasi Guru. *Administrasi*

- Manajemen Pendidikan & Kepemimpinan, 49(3), 430-453.
<https://doi.org/10.1177/1741143220910438>
- Marks, B., & Thomas, J. (2022). Adopsi Teknologi Realitas Virtual dalam Pendidikan Tinggi: Evaluasi Lima Semester Pengajaran di Laboratorium yang Dirancang Khusus. *Teknologi Pendidikan dan Informasi*, 27(1), 1287-1305. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10653-6>
- Moulida, C. W., Yusrizal, Y., & Niswanto, N. (2022). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SMK Negeri. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* (Vol. 14, Edisi 1, hlm. 679-686). STAI Hubbulwathan Duri. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.545>
- Narisin, N., Murwani, F. D., & Sumanto, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajemen Kepala Sekolah terhadap Implementasi Manajemen Melalui Kewirausahaan Profesionalisme Guru sebagai Variabel Moderator. *Dalam International Journal of Business, Law, and Education* (Vol. 4, Edisi 2, hlm. 1182-1195). Scientific Publications Community Inc. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.314>
- Nasri, U. (2023). Eksplorasi Penelitian Kualitatif: Panduan Lengkap Metodologi Studi Kasus. *Al-Hikmah: Jurnal Studi Islam*, 4(3), 72-85.
- Nurtanto, M., Kholifah, N., Masek, A., Sudira, P., & Samsudin, A. (2021). Permasalahan Penting dalam Menyusun Rencana Pelajaran Guru Kejuruan. *Jurnal Internasional Evaluasi dan Penelitian dalam Pendidikan*, 10(1), 345-354.
<https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20604>
- Pardosi, J., & Utari, T. I. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Prestasi Siswa. *Dalam F1000Research* (Vol. 10, hlm. 465). F1000 Research Ltd. <https://doi.org/10.12688/f1000research.51549.2>
- Pratiwi, D. P. (2022). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MA Muhammadiyah Rejang Lebong. *Jurnal Penjaminan Mutu Pendidikan Islam (JQAIE)* (Vol. 2, Edisi 2, hlm. 87-98). IAIN Sorong.
<https://doi.org/10.47945/jqaie.v2i2.703>

- Prilianti, R., Sutarto, J., Yanto, H., & Prihatin, T. (2022). Menumbuhkan Kualitas Pembelajaran dengan E-Training, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Mujahadah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Siprus* (Vol. 17, Edisi 10, hlm. 3682-3700). Birlesik Dunya Yenilik Arastirma Ve Yayincilik Merkezi. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i10.7315>
- Purwanto, A., & Wafa, A. (2023). Strategi Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Citra Perspektif Kontingensi Akomodasi. *Managere: Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(3), 267-279.
- Rahmah, A., Suriansyah, A., & Metroyadi. (2022). Manajemen Peningkatan Mutu Pembelajaran (Studi Multisitus SMKN 1 dan SMKN 4 Banjarmasin). *Jurnal Pendidikan dan Manajemen K6* (Vol. 4, Edisi 3, hlm. 311-318). Galaxy Science. <https://doi.org/10.11594/jk6em.04.03.05>
- Ridlo, M. H., & Yanti, L. S. (2023). Meneliti Manajemen Holistik dalam Peningkatan Kompetensi Lulusan Madrasah Berbasis Pesantren. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*, 10(2), 226-239.
- Rosmawati, R., Sahir, S.H., Minan, K., & Susilawati, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Daruttaqwa Gresik. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 11, Edisi 2).
- Pers Al Hidayah. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i02.2423> Rostini, D., Syam, R.Z.A., & Achmad, W. (2022). Signifikansi Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran. *AL ISHLAH: Jurnal Pendidikan* (Vol. 14, Issue 2, pp. 2513-2520). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1721>
- Sanjani, M. A. F. (2024). Dampak Kepala Sekolah terhadap Kualitas Lulusan Melalui Inisiatif Pendidikan Karakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan Riset*, 3(1), 30-46. <https://doi.org/10.61987/jemr.v3i1.347>
- Sari, R., Murniati, M., & Bahrin, B. (2023). Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Riset. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* (15, 3). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.2499>

- Sartbaeva, G. P., & Ashiralieva, K. G. (2023). Kepala Sekolah Manajemen Kepala Sekolah Keputusan dan Sistem Manajemen Administrasi. *Sains. Pendidikan. Teknik* (Edisi 1, hlm. 83-87). Universitas Internasional Kirgistan-Uzbekistan Dinamai Setelah B.Sydykov. https://doi.org/10.54834/16945220_2023_1_83
- Shengnan, L., & Hallinger, P. (2021). Membongkar Pengaruh Budaya terhadap Kepemimpinan Sekolah dan Pembelajaran Guru di Tiongkok. *Manajemen Pendidikan Administrasi & Kepemimpinan*, 49(2), 214-233. <https://doi.org/10.1177/1741143219896042>
- Sirait, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Seluruh Kota Banjarbaru. *J Adv Educ Philos*, 5(12), 391-400.
- Siregar, M. S. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Lhokseumawe Aceh Indonesia. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Layanan*, 6(1), 104-112. <https://doi.org/10.18282/hrms.v5i1.3340>
- Thornton, K. (2021). Memimpin Selama COVID-19: Kepala Sekolah Menengah Selandia Baru Menjelaskan Realitas Mereka. *Administrasi Manajemen Pendidikan & Kepemimpinan*, 49(3), 393-409. <https://doi.org/10.1177/1741143220985110>
- Tono, S., Yusran, S., & Sahlan, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. Dalam *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Teknologi Pendidikan (JLEET)*, 7(1), 42. Universitas Halu Oleo. <https://doi.org/10.33772/jleet.v7i1.14665>
- Truman, S. E. (2023). Undisciplined: Research-Creation and What it May Offer (Traditional) Qualitative Research Methods. *Qualitative Inquiry*, 29(1), 95-104. <https://doi.org/10.1177/10778004221098380>
- Ujianto, A. D. (2022). The Effect of Principal Management on Teacher Teaching Performance in Schools. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 6(2), 353. STAIN Curup. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v6i2.5326>

- Usman, O., & Pradipta, R. (2022). The Effect of Teacher Competence, Learning Motivation, and Family Environment on Students Learning Achievement in Strategic Management Course. *Jurnal Elektronik SSRN. Elsevier BV*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4127188>
- Wahyu, Wahyu, & Soleh. (2022). Supervisi Akademik Guru terhadap Mutu Pembelajaran Melalui Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Terakreditasi A di Barito Kuala. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Penelitian Manusia*, 5(9). *Jurnal Everant*. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-52>
- Wartoni, Suseno, M., Akbar, M., & Arifin, A. (2023). Evaluasi Dampak Sistem Penjaminan Mutu Internal terhadap Mutu Pembelajaran Guru di Indonesia. *Jurnal Teori dan Praktik Pendidikan Tinggi*, 23(13). *North American Business Press*.
<https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i13.6318>
- Zaini, AW (2023). Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Kepemimpinan Sekolah yang Efektif. *AFKARINA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 8(1), 12-24.
<https://doi.org/10.33650/afkarina.v8i1.5331>
- Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 79-90. *Perkumpulan Dosen Tarbiyah Islam, Indonesia*.
<https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.23>
- Zhang, X., Admiraal, W., & Saab, N. (2021). Motivasi Guru untuk Berpartisipasi dalam Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Hubungan dengan Faktor-Faktor di Tingkat Pribadi dan Sekolah. *Jurnal Pendidikan untuk Pengajaran*, 47(5), 714-731.
<https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1942804>
- Zuhdi, Z., Faridy, F., Hefny, H., & Fahmi, M. A. (2024). Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Melalui Dukungan Manajemen dalam Menyusun Pertanyaan Penilaian Diri di Sekolah. *Communautaire: Jurnal Layanan Masyarakat*, 3(1), 1-12.
<https://doi.org/10.61987/communautaire.v3i1.353>

