UPADESHA: Journal of Education Research and Learning Innovation
Volume 1, Number 2, 2025 pp. 13-24
Open Access: https://e-journal.samsarainstitute.com/ijel/index

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI 10 LUBUK BESAR

Oleh:
Vebriyani Surfi[1], Bukman Lian[2], Syaiful Eddy[2]
[1,2,3]Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia
Email: vebriyanisurfi95@gmail.com[1], drbukmanlian@univpgri-palembang.ac.id[2], syaifuleddy@gmail.com[3]

ARTICLE INFO

Article History:
Naskah Masuk : 6 Juni 2025
Naskah Direvisi : 17 Juni 2025
Naskah Disetujui : 20 Juli 2025
Tersedia Online : 29 Juli 2025

Keywords:
Strategy, Leadership, Principal, Performance, Teachers

Kata Kunci:
Strategi, Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja, Guru

This is an open access article under the CC BY. SA

Copyright © 2025 by Author. Published by Samsara Publishing House

A B S T R ACT

The purpose of this study is to describe and analyze solutions in implementing the principal's leadership strategy in improving teacher performance at SD Negeri 10 Lubuk Besar. The place of this research was carried out at the 10 Lubuk Besar State Elementary School which is located at Lubuk Besar District, Central Bangka Regency, Bangka Belitung Islands Province. The time of this research was carried out from June to September 2024. In this study, the object of the research is the principal's leadership strategy in improving teacher performance at SD Negeri 10 Lubuk Besar. This study uses qualitative research methods. The data sources in this study are in the form of primary data (observation and interviews) and secondary data (documents). The data collection technique uses observation, interviews and documentation. In this study, the researcher only uses examination techniques by utilizing various data sources. The data analysis technique uses qualitative analysis techniques with typology and SWOT analysis. The results of this study are the leadership strategies of school principals in improving teacher performance. in the form of conditioning teachers to be orderly in learning administration such as prota, promiss, syllabus, lesson plans, providing assessments or assessments, carrying out learning evaluations, carrying out follow-up assessments, mastering learning study materials.

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk Untuk mendeskripsikan dan menganalisis solusi dalam melaksanakan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 10 Lubuk Besar yang beralamat Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan bulan September 2024. Dalam penelitian ini, Objek penelitiannya adalah Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah berupa data primer (observasi dan wawancara) dan data sekunder (dokumen). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan berbagai sumber data. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kulaitatif dengan tipologi dan analisis SWOT. Hasil penelitian ini adalah strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. berupa mengkondisikan guru untuk tertib dalam administrasi pembelajaran seperti prota, promes, silabus, RPP, memberikan penilaian atau assasmen,

*Corresponding author
E-mail addresses: vebriyanisurfi95@gmail.com (Vebriyani Surfi)

melaksanakan evaluasi pembelajaran, melaksanakan penilaian tindak lanjut, menguasai bahan kajian pembelajaran.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan dipandang sebagai salah satu kebutuhan utama manusia dalam pembangunan materiil dan spiritual dalam menghadapi era kemajuan. Peran guru menjadi salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan pendidikan terutama dalam kegiatan belajar dan mengajar di sekolah (Supriyono, 2014). Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas (Pratiwi, Prasetyo, & Shabrina, 2021). Guru mempunyai peran yang krusial dan strategis dalam masyarakat melalui kinerjanya. Kinerja sering dikaitkan dengan kompetensi individu yang melaksanakannya. Sebagai agen pembelajaran, guru harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Zein et al., 2024). Kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik secara maksimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kaitannya dengan profesi guru, Kinerja guru dapat dipahami sebagai keadaan yang menunjukkan kapasitas seorang pendidik dalam memenuhi tanggung jawabnya dan mencirikan perilaku yang ditunjukkannya selama atau selama kegiatan pembelajaran (Dwiati, 2022). Indikator kinerja guru di sini meliputi kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan kinerja guru dalam penilaian pembelajaran (Gunarhad, 2022). Kinerja guru yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan siswa dan lembaga sekolah, sedangkan kinerja guru yang rendah juga akan berdampak pada kualitas siswa dan lembaga sekolah yang kurang memuaskan (Permana & Eliza, 2022).

Menurut Usman (2018) menjelaskan bahwasanya peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi beberapa faktor antara lain kompensasi, sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sejalan dengan pendapat Cribbin dalam Palupi et al, (2021) kepemimpinan kepala sekolah juga faktor yang diduga berpengaruh dalam kinerja guru. Kepala sekolah yang melaksanakan kepemimpinan dengan baik akan berupaya membimbing dan mengarahkan guru-guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sehingga dapat terlaksana dengan baik (Palupi et al., 2021). Seni atau proses membujuk dan membimbing orang lain untuk berusaha mencapai tujuan yang ingin dicapai kelompok dikenal sebagai kepemimpinan (Suyono, Marhani, & Hamidiati, 2023). Dalam suatu lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena kepala sekolah harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda (Suyono et al., 2023). Menurut Purwanto (2020) apapun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya, yang meliputi: melakukan kunjungan observasi dan kunjungan kelas; menasihati guru tentang cara mempelajari kepribadian siswa atau memecahkan masalah yang mereka hadapi; membantu guru dalam permasalahan implementasi kurikulum; mengatur konferensi dan pertemuan; dan melakukan sesi pelatihan.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi bagian penting suatu pendiidkan dimana dengan kepemimpinan yang positif dan mendukung segala aktivitas guru, maka guru akan menampilkan performa yang maksimal dan berdampak pada baiknya kinerja yang dihasilkan (Badaruddin, 2023). Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen

tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan, memahami dan mampu membuat penilaian serta melaksanakan kebijakan yang mendukung dan meningkatkan standar pendidikan (Bunyamin, 2020). Guru seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan profesional, dan tekanan untuk memenuhi standar akademik (Hoesny & Darmayanti, 2021). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk mendukung guru dalam mengatasi tantangan ini. Ini termasuk perencanaan program pelatihan yang tepat, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan pengembangan profesional. Strategi dalam dunia pendidikan yang dikatakan oleh Wina Sanjaya dalam Suprihatiningrum (2013) diartikan sebagai rencana yang berisi kegiatan yang telah direncanakan untuk dapat mencapai tujuan Pendidikan tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih (2020), menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki strategi yang efektif untuk mengatur dan mengarahkan bawahan- bawahannya, selain itu kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah menjadi urgensi untuk dapat meningkatkan kualitas sekolah yang di pimpinnya. Akan tetapi strategi yang bagus tanpa adanya kerjasama yang baik hasilnya akan akan sulit untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam hal tersebut, kepala sekolah tentu saja perlu melibatkan beberapa pihak lain yang ada di lingkungan sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya yang optimal. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2021) menujukkan bahwa kinerja seorang guru yang tidak bagus dapat menyebabkan proses pembelajaran terganggu karena tanggung jawabnya tidak sekedar memberi ilmu pengetahuan tetapi juga menanamkan nilainilai, membimbing, dan memberi arahan pada proses pembelajaran. Selain itu data dari UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) report 2016 menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia menempati ukuran ke14 dari 14 negara berkembang yang ada di dunia. Sedangkan pada tahun 2020/2021 badan pusat statistik menunjukkan terdapat sebanyak 2,91 juta guru yang layak mengajar (Rezki, 2018).

Dari fakta penelitian dan data tersebut peneliti berpikiran bahwa untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas selain pengelolaan lembaga pendidikan yang baik dan efektif oleh seorang kepala sekolah juga yang tidak kalah penting adalah kualitas dari kinerjaguru. Jika lembaga pendidikan tersebut sudah memiliki nilai yang unggul maka langkah yang dilakukan oleh pemimpinya sudah cukup baik begitu juga kinerja gurunya, hanya saja perlu untuk ditingkatkan, dikembangkan, atau cukup untuk dipertahankan. Berdasarkan uraian tersebut maka perlu strategi untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di SD Negeri 10 Lubuk Besar bahwa terdapat guru yang tidak menyediakan perangkat pembelajaran pada saat mengajar. Hal ini dinilai ribet dan ditambah lagi adanya tugas tambahan sebagai wali kelas serta kegiatan-kegiatan lain dimana guru kesusahan untuk membagi waktu untuk menyiapkan perangkat pembelajaran tersebut. Jadi, guru hanya mengajar seperti biasa dan perangkat pembelajaran menyusul. Selain itu, terkait dengan pemilihan metode pembelajaran di kelas yang ditentukan oleh guru, banyak guru cenderung memilih metode ceramah yang monoton, di mana hanya guru yang aktif. Sementara itu, kurikulum merdeka menuntut agar siswa juga terlibat secara aktif, sehingga metode ceramah seharusnya tidak lagi digunakan. Masalah selanjutnya berkaitan dengan disiplin guru, khususnya dalam hal ketepatan waktu, seperti adanya guru yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Sebagai pengambil keputusan tingkat atas, kepala sekolah memegang kunci kesuksesan berhasil tidaknya tujuan pendidikan yang sudah ada dapat terwujud. Sikap tegas dan disiplin yang dimiliki kepala sekolah di SD Negeri 10 Lubuk Besar yang ditunjukkan oleh kepala sekolah telah menunjukkan hasil yang kurang memuaskan bagi kinerja guru karena masih ditemukannya guru-guru yang lalai dalam memegang tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Seharusnya sikap tersebut dapat memberikan efek positif terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang kepala sekolah tidaklah mudah karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan bawahannya berupa perilaku yang bisa memberikan fasilitas yang memadai dalam mendukung tercapainya tujuan pembelajaran, ketegasan dan pengawasan seorang pemimpin harus lebih optimal lagi agar tidak ada lagi guru yang kecolongan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran serta motivasi atau dorongan kerjasama yang baik untuk menjalankan kinerjanya secara optimal dan maksimal agar sekolah yang dipimpinnya berkembang dan memiliki mutu yang berkualitas.

II. METODE

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 10 Lubuk Besar yang beralamat Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan bulan September 2024. Dalam penelitian ini, Objek penelitiannya adalah Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah berupa data primer (observasi dan wawancara) dan data sekunder (dokumen). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan berbagai sumber data. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kulaitatif dengan tipologi dan analisis SWOT.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui hasil observasi, wawancara serta dokumentasi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar, terdapat beberapa hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

3.1 Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman di SD Negeri 10 Lubuk Besar

Analisis SWOT di sekolah memungkinkan untuk menentukan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan serta merancang program jangka pendek, menengah, dan panjang. Dengan pendekatan ini, sekolah dapat mengurangi kelemahan yang ada dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan mutu pendidikan. SD Negeri 10 Lubuk Besar, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dimulai dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi.

a. Kekuatan (*Strength*)

Marjohan (2024) mengungkapkan bahwa kekuatan (*strength*) adalah kondisi internal yang bersifat positif dan memberikan keuntungan bagi suatu lembaga Pendidikan. *Strenghts* ini juga merupakan keunggulan lembaga, baik dari segi sumber daya yang dimiliki maupun upaya yang telah dilakukan, yang lebih baik dari pesaing. Kekuatan ini kemudian menjadi kunci perbedaan lembaga pendidikan satu dengan lembaga pendidikan yang lainnya (*competitor*). Adapun kekuatan (*Strength*) di SD Negeri 10 Lubuk Besar yaitu:

1. Sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan, khususnya terkait dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini dapat dilihat pada Dari 19 tenaga pendidik dan kependidikan, 17 orang telah memiliki gelar Sarjana (S1), yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga pengajar memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar. Terdapat 7 orang yang telah memperoleh sertifikasi, yang menandakan bahwa mereka telah memenuhi standar profesional dalam bidang Pendidikan (Siregar, 2024).

2. Sekolah memiliki program “Guru Berbagi” yang merupakan komunitas belajar guru di sekolah. Program "Guru Berbagi" menciptakan lingkungan kolaboratif di mana guru dapat saling bertukar pengetahuan dan pengalaman. Melalui kolaborasi, guru dapat mengembangkan metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil belajar siswa (Aji, 2018).
3. Keterlibatan aktif dari dewan sekolah dalam mendukung kebijakan. Dewan Pendidikan berfungsi sebagai mediator antara pemerintah dan masyarakat, yang memungkinkan partisipasi aktif masyarakat dalam perumusan kebijakan pendidikan. Ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kualitas pendidikan di lingkungan sekolah (Saleh & Boko, 2022). Keterlibatan aktif orang tua siswa melalui komite sekolah juga merupakan kekuatan yang signifikan. Ini menciptakan sinergi antara sekolah dan keluarga, yang berdampak positif pada perkembangan siswa.

b. Kelemahan (*Weaknesses*)

Kelemahan adalah kekurangan yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan harus mengetahui cara menentukan kebijakan untuk meminimalisir kelemahan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas pendidikan yang diberikan (Suriono, 2012). Kelemahan dapat berupa rendahnya SDM yang dimiliki, produk yang tidak berkualitas, image yang tidak kuat, kepemimpinan yang buruk, dan lain- lain. Dengan kata lain kelemahan adalah kekurangan yang dimiliki oleh suatulembaga pendidikan, sehingga lembaga pendidikan tersebut harus tahu bagaimana menentukan kebijakan untuk meminimalisir kelemahan agar menjadi kelebihan dan tidak menjadi penghalang untuk kedepannya. Adapun kekuatan (Weaknesses) yang sesuai dengan penelitian terdahulu (Andriani, Kesumawati, & Kristiawan, 2018) yaitu:

1. Sarana dan Prasarana yang masih kurang optimal. Proses perencanaan dan pengadaan sarana dan prasarana sering kali tidak dilakukan dengan baik, menyebabkan kebutuhan mendesak tidak terpenuhi. Ini termasuk kurangnya proyeksi kebutuhan jangka panjang dan alokasi dana yang tidak memadai
2. Suasana pembelajaran yang belum terwujud secara maksimal. Banyak guru yang tidak melakukan persiapan yang matang sebelum mengajar, termasuk dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Hal ini dapat menyebabkan pengajaran menjadi kurang efektif dan siswa merasa tidak terlibat.
3. Adanya guru yang kurang disiplin. Suasana kelas yang dipengaruhi oleh ketidakdisiplinan guru dapat menciptakan lingkungan yang kurang kondusif untuk belajar. Siswa mungkin menjadi lebih berisik atau kurang menghargai proses pembelajaran, karena mereka melihat bahwa guru tidak memberikan contoh yang baik.
4. Sebagian guru yang kurang menguasai IT. Ketidakmampuan guru dalam memanfaatkan teknologi untuk inovasi pembelajaran dapat menyebabkan metode pengajaran menjadi monoton. Siswa mungkin kehilangan minat dan motivasi belajar jika tidak ada variasi dalam cara penyampaian materi.
5. Kurangnya kesadaran guru mengenai pelatihan yang telah disediakan. Beberapa guru mungkin merasa nyaman dengan metode pengajaran yang sudah mereka kuasai dan tidak termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Ini mengakibatkan stagnasi dalam inovasi pengajaran dan kurangnya adaptasi terhadap perkembangan kurikulum dan teknologi Pendidikan.

c. Peluang (*Opportunities*)

Peluang (*Opportunities*) merupakan kondisi eksternal yang dapat memberikan peluang-peluang untuk kemajuan lembaga, seperti dukungan kebijakan pemerintah dan tren sosial yang mendukung Pendidikan melalui pelatihan dan pengembangan professional (Tambingon, Deity, Sumual, & Merentek, 2023). Jika dapat mengidentifikasi peluang-peluang

secara tepat, maka akan mendatangkan keutungan bagi lembaga pendidikan berupakelangsungan hidup lembaga dan masa depan lembaga secara lebih baik. Adapun peluang (*Opportunities*) yang ada di SD Negeri 10 Lubuk Besar yaitu:

1. Pemerintah menyediakan Platform Merdeka Mengajar yang dapat dimanfaatkan guru untuk meningkatkan kompetensinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasih & Priyanti, 2023) mengidentifikasi bahwa Platform Merdeka Mengajar memberikan peluang signifikan bagi guru dalam meningkatkan kompetensi mereka. Dengan adanya platform ini, guru dapat mengakses berbagai sumber belajar dan pelatihan yang mendukung pengembangan profesional mereka.
2. Mendapat dana tambahan dari program pemerintah. Program pemerintah sering kali menyediakan dana tambahan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Dana ini dapat digunakan untuk pelatihan guru, pengadaan sarana prasarana, dan pengembangan kurikulum. Dengan adanya dukungan finansial ini, sekolah dapat lebih mudah menerapkan program-program inovatif dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, pemerintah juga mendorong sekolah untuk memanfaatkan dana tersebut dengan melakukan refleksi kesiapan dan kondisi sekolah dalam menerapkan kurikulum baru (Prasetyaningrum & Marmoah, 2022).

d. Ancaman (*Threaths*)

Lukman, et al (2021) mengungkapkan *Treaths* (Ancaman) adalah kondisi eksternal sekolah/madrasah, sekarang dan yang akan datang yang tidak menguntungkan, dan secara serius dapat mempengaruhi masa depan lembaga pendidikan. Tantangan ini dapat berupa munculnya pesaing-pesaing baru, penurunannya jumlah siswa, dan lain-lain. Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa tantangan adalah keadaan lingkungan eksternal yang mengancam keberhasilan dan keberlangsunganlembaga pendidikan itu sendiri. Adapun ancaman (*Threaths*) yang sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hidayat (2023), resistensi guru juga diidentifikasi sebagai ancaman dalam konteks implementasi Kurikulum Merdeka. Penelitian ini mencatat bahwa kurangnya dukungan dan keterlibatan guru dalam proses perubahan kurikulum dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Analisis ini dilakukan oleh sekolah setiap tahun yaitu pada awal tahun ajaran sekaligus sebagai bentuk rencana kerja sekolah. Pada proses pengumpulan data semua komponen di sekolah dilibatkan. Pada tahap tersebut diperkenankan setiap tenaga pendidik dan kependidikan untuk menyampaikan hasil evaluasi atau mengenai kinerja dari sekolah selama setahun terakhir dilengkapi dengan adanya bukti dokumentasi dan observasi untuk menunjang data tersebut. Jadi setiap guru bahkan juga terdapat keikutsertaan komite sekolah, orang tua peserta didik dan juga pemuka agama di sekitar lingkungan diikutsertakan.

3.2 Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar

Kepala sekolah, sebagai sosok yang bertanggung jawab atas institusi pendidikan yang dipimpinnya, seharusnya memiliki visi yang jauh ke depan untuk perkembangan, kemajuan, dan keberlanjutan sekolah. Muspawi (2020) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah adalah seorang guru yang secara resmi diangkat dan ditugaskan untuk memimpin sebuah sekolah. Tugas utama kepala sekolah adalah memberdayakan serta mengelola sumber daya yang ada di sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di institusi tersebut.

Kepala sekolah SD Negeri 10 Lubuk Besar menerapkan berbagai strategi untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah disepakati bersama, dengan fokus utama dalam meningkatkan kinerja guru. Strategi ini berfungsi sebagai alat utama dalam mencapai tujuan pendidikan dan memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan

demikian, dapat dipahami bahwa pendekatan yang diambil oleh kepala sekolah ini merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Fred R. David dalam Akay (2021) strategi didefinisikan sebagai penentuan tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi, serta alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapainya. Orientasi dari suatu strategi berfokus pada masa depan, sehingga strategi tersebut dirancang untuk mencapai kesejahteraan jangka panjang. Contohnya adalah kepala sekolah SD Negeri 10 Lubuk Besar yang memanfaatkan strategi sebagai pedoman untuk mencapai tujuan pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Seperti paparan di atas, strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SD Negeri 10 Lubuk Besar dalam meningkatkan kinerja guru mencakup beberapa program strategis. Sebagai pemimpin tertinggi, Kepala Sekolah telah menjalankan perannya sesuai dengan fungsi kepemimpinan yang diemban di sekolah tersebut. Menurut Castetter dalam Simanjuntak (2021) Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru disebuah institusi pendidikan, diantara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, dan mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru.

a. Pembinaan Kinerja Guru
   Mengikutsertakan para guru dalam kegiatan seminar atau kepelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah atau yang diadakan oleh sekolah. Melalui kegiatan seminar atau kepelatihan maka guru akan mendapatkan banyak pengetahuan dan guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini tersebut sejalan dengan penelitian Baihaki (2017) dijelaskan bahwa kepala sekolah melibatkan guru dalam kegiatan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional mereka. Ini mencakup perencanaan yang melibatkan semua komponen sekolah dan pelaksanaan program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja guru. Manfaat dari pembinaan kinerja guru yaitu: a. Memberikan pengetahuan dan ilmu untuk meningkatkan kinerja guru. b. Memberikan pedoman kepada guru-guru. c. Meningkatkan kesadaran kepada guru akan pentingnya kinerja guru yang baik untuk keberhasilan Pendidikan.
b. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru
   Kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan kelas untuk melihat kinerja guru saat kegiatan pembelajaran. Dengan cara ini kepala sekolah dapat melihat dan menilai secara langsung bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah dapat mengamati dan memahami sisi kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar, untuk kemudian sebagai bahan pengambilan kebijakan yang tepat. Pengawasan ditujukan tidak hanya terhadap tindakan guru ketika mengajar, tetapi juga meliputi berbagai hal dalam keseharian guru, termasuk mengenai sikap kepribadian, dan masalah perlengkapan mengajar. Hal ini sesuai dengan penelitian (Baihaqi, 2018) menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan secara rutin dan terjadwal dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.
c. Pembinaan Pendisiplinan Tenaga Kependidikan
   Dalam peningkatan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut: 1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya. 2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya. 3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat. Guru yang dibina kepala sekolah dengan baik, maka dia akan menjadi guru yang profesional dibidangnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan

pembelajaran yang telah ditetapkan. Jika semuanya tercapai maka kualitas pendidik di sekolah yang ditopang kinerja yang baik akan segera tercapai. Kepala sekolah bertindak sebagai teladan dan pengawas, yang sangat penting dalam menciptakan budaya disiplin di lingkungan Pendidikan (Utomo, 2022).

d. Pemberian Motivasi
Kepala sekolah memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, pemberian motivasi dari kepala sekolah dapat berdampak positif terhadap kinerja guru karena motivasi merupakan salah satu cara untuk membangun semangat guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah. Hal ini bisa berupa pembinaan atau dengan dorongan kata-kata. Sependapat dengan penelitian Muspawi (2020) bahwa hal yang dapat kepala sekolah lakukan untuk memotivasi guru adalah pertama memberikan reward dan punishment, mengajak guru untuk bekerja secara ikhlas, meningkatkan fasilitas kerja, serta menjaga kedekatan dengan para guru.

e. Pemberian Penghargaan
Pemberian penghargaan dan memberikan hadiah merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan terhadap guru yang berprestasi. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif (Vienty & Ajepri, 2022). Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan berupa piala, piagam dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan dengan hasil kinerja guru tersebut.

f. Evaluasi Terhadap Kinerja Guru
Kegiatan mengevaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah bertujuan untuk memperbaiki kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Bahriatul (2024) evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengumpulkan data dan melakukan refleksi berdasarkan hasil evaluasi, sehingga dapat memberikan pelatihan atau workshop sesuai kebutuhan.. Kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi guru dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah juga harus menjadi contoh, bersikap sabar dan pengertian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik peran dari seorang kepala sekolah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sehingga guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan mutu pengajaran di sekolah.

3.3 Hambatan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar

Di SD Negeri 10 Lubuk Besar, terdapat sejumlah tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, seperti yang pertama, sarana dan prasarana yang belum memadai. Faktor-faktor seperti rendahnya motivasi guru dan kurangnya fasilitas mendukung dapat mempengaruhi hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan suasana yang mendukung agar semua guru mau berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerja mereka (Simbolong & Armanto, 2022). Kedua, kedisiplinan beberapa guru yang masih perlu ditingkatkan. kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kurang disiplinya guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar menjadikan hambatan dalam meningkatkan kinerja guru karena dengan kurangnya produktivitas kerja guru maka proses pembelajaran akan terganggu ini akan mengakibatkan peserta didik tidak mendapatkan pengajaran yang maksimal. Ketiga, fasilitas terbatas, Maksud dari fasilitas di sini adalah sarana dan prasarana. Sarana sekolah meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Salah satu hambatan utama dalam manajemen sarana dan prasarana pendidikan adalah keterbatasan fasilitas. Sekolah-sekolah sering kali tidak memiliki sumber daya yang memadai, seperti ruang kelas yang cukup, alat peraga, dan bahan ajar

(Setiani, 2023). Hal ini mengakibatkan proses pembelajaran menjadi kurang efektif dan efisien. Keempat, sebagian guru yang kurang menguasai IT, Penelitian oleh Mukaromah dalam Sirjon (2023) menyoroti bahwa 78,4% guru mengalami hambatan dalam mengakses aplikasi pembelajaran berbasis digital karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan IT. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan untuk memanfaatkan teknologi secara efektif dapat menyebabkan rendahnya kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Kelima, Kurangnya kesadaran guru tentang pentingnya pengembangan profesional menjadi salah satu faktor penghambat. Banyak guru yang merasa bahwa mereka sudah cukup kompeten dan tidak perlu mengikuti pelatihan lebih lanjut, padahal pelatihan tersebut dirancang untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Sebuah penelitian oleh Ismelani dalam Yunazar dkk., (2018) mencatat bahwa meskipun banyak program pelatihan telah disediakan, partisipasi guru tetap rendah karena kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan tersebut. Banyak guru yang tidak mengetahui jadwal atau detail pelatihan, dan beberapa di antaranya merasa tidak ada waktu untuk berpartisipasi karena beban kerja yang tinggi. Namun, apabila semua guru bersedia untuk berubah, tantangan ini tidak akan menjadi hambatan, dan proses pendidikan akan menjadi jauh lebih baik dari yang ada saat ini.

3.4 Solusi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar

Adapun solusi yang diberikan kepala sekolah SD Negeri 10 Lubuk Besar dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain: Pertama, memberikan solusi untuk sementara menggunakan fasilitas seadanya, atau memakai proyektor yang ada tersedia satu proyektor dulu jika ada materi yang harus ditayangkan melalui proyektor. Berhubung anggaran dana BOS Kinerja di SD Negeri 10 Lubuk Besar diterima untuk tahun ini, maka kepala sekolah berusaha untuk memberikan anggaran untuk membeli proyektor disetiap kelas dan berusaha melengkapi media pembelajaran di dalamnya. Kedua, dengan cara memberikan arahan dan memberi contoh kepada para guru, kemudian menegur atau berbicara empat mata dengan guru yang melanggar, dan pembinaan kedisiplinan disampaikan dalam rapat dengan harapan bapak dan ibu guru melaksanakan aturan yang sudah disepakati bersama agar dijadikan contoh oleh peserta didik sehingga mereka tidak melanggar aturan yang sudah ada dan sadar dengan sendirinya. Penelitian oleh Irmayanti dalam Lastari (2018) menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan disiplin. Kepala sekolah berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga guru merasa termotivasi untuk hadir tepat waktu dan menjalankan tugas mereka dengan baik. Ketiga, kepala sekolah aktif mengadakan pelatihan dan pembinaan untuk guru dalam bidang pedagogik dan penggunaan teknologi informasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar dan memanfaatkan media pembelajaran yang tepat. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti kegiatan KKG untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik (Riska, 2021). Selain itu, kepala sekolah juga berupaya menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung penggunaan teknologi di kelas, seperti komputer dan akses internet yang memadai. Dengan adanya fasilitas ini, diharapkan guru dapat lebih termotivasi untuk mempelajari dan menggunakan teknologi dalam pengajaran mereka. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan bahwa semua guru memiliki akses yang sama terhadap fasilitas tersebut.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Strategi Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar baik melalui Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi, maka dapat disimpulkan:

1) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. berupa mengkondisikan guru untuk tertib dalam administrasi pembelajaran seperti prota,

promes, silabus, RPP, memberikan penilaian atau assasmen, melaksanakan evaluasi pembelajaran, melaksanakan penilaian tindak lanjut, menguasai bahan kajian pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru, seperti melakukan pembinaan kinerja guru, melakukan kunjungan kelas, melakukan pembinaan disiplin kinerja guru, memberikan motivasi dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja guru yang dilakukan satu bulan sekali.

2) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar antara lain: kurang disiplinnya guru, kurang menguasai materi dan referensi, fasilitas terbatas, kurangnya rasa kesadaran guru untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi itu terlihat dari masih rendahnya minat guru dalam mengikuti kegiatan pelatihan ataupun seminar Pendidikan yang diadakan secara daring secara mandiri, serta kreativitas dalam mengajar yang masih perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan kebutuhan belajar murid yang semakin maju dan berkembang saat ini.
3) Upaya mengatasi hambatan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar, kepala sekolah meningkatkan kompetensi guru di sekolah serta harus lebih meningkatkan lagi rasa kesadaran guru secara internal dari dalam diri terhadap perkembangan tekonologi yang begitu cepat, selalu memotivasi dan memberikan sumber refrensi bagi guru untuk menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan kreatif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Adelia, A., Putri, S., Hidayat, M. T., & Sukron, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Alya. *Jurnal Basicedu*, *5*(5), 3625–3635.

Aditya, B. (2017). *Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Student Teams Achievement Division (STAD) Terhadap Peningkatan Kerjasama Kelompok dan Pemahaman Materi Sejarah Peminatan Kelas X IPS SMA Negeri 1 Demak Tahun Pelajaran 2016/2017*. UNNES.

Aji, N. B. (2018). Analisis Swot Daya Saing Sekolah: Studi Kasus Di Sebuah SMA Swasta Di Kota Tangerang. *Jurnal Operations Excellence*, *10*(1), 65–73.

Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Strategi Camat Dalam Meningkatkan Perangkat Desa di Bidang Teknologi Informasi di Kecamatan Ratahan Timur Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, *1*(2), 1–8.

Ali, Y. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Angkasa.

Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *7*(7).

Badaruddin, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Intizar*, *29*(2), 168–175.

Baihaqi, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA'ARIF Selorejo Blitar. *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, *12*(1), 22–32.

Bunyamin, I. F. Q. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, *1*(2), 145–160.

Dwiati, I. (2022). Kinerja guru sekolah menengah pertama ditinjau dari kontribusi kompetensi guru. *Measurement in Educational Research*, *2*(1), 43– 51. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/074193258300400305

Gunarhad. (2022). Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Online Melalui Program Supervisi Klinis. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, *7*(1), 108–116.

Hidayat, A. (2023). *Analisis Swot Kompetensi Guru Dalam Persiapan Implementasi Kurikulum*

Merdeka Di Mi. Pascasarjana UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Hoesny, M. U., & Darmayanti, R. (2021). Permasalahan dan Solusi untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru : Sebuah Kajian Pustaka. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, *11*(2), 123–132.

Ilmi, B., Latifah, U., Cindy, H., & Windasari, W. (2024). Proses Evaluasi Kinerja Guru di SMP Negeri 47 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, *3*(1), 111–118.

Kurniasih, E., & Priyanti, N. (2023). Pengaruh pendekatan pembelajaran diferensiasi terhadap kemampuan literasi baca, tulis dan numerasi. *Jurnal Ilmiah Potensia*, *8*(2), 398–408.

Lestari, I. (2018). *Pengembangan Bahan Ajar Berbasis: Sesuai dengan Kurikulum Satuan Pendidikan*. Padang: Akademia Permata.

Lukman Hakim, Lian, B., & Putra, A. Y. (2021). Dampak Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Komitmen Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, *7*(2), 527–534. https://doi.org/10.31949/educatio.v7i2.1122

Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marjohan, C. A. (2024). Analisis SWOT Pada Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, *6*(2), 11197–11206.

Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *20*(2), 402.

Ningsih, E. K., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *1*(2), 100–105. https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.7

Palupi, E., Lian, B., & Sari, A. P. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru. *Cahaya Pendidikan*, *7*(1), 51–62.

Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, *6*(3), 5226–5236. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824

Prasetyaningrum, A., & Marmoah, S. (2022). Analisis SWOT Manajemen Peserta Didik dalam Penerimaan Peserta Didik Baru di Sekolah Negeri. *Jurnal Basicedu*, *6*(4), 5598–5604.

Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *5*(2), 1741–1753. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970

Purwanto. (2020). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rezki, U. (2018). *Pengaruh Metode Pembelajaran Discovery Terbimbing Berbasis Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD) Terhadap Keterampilan Proses Sains Peserta Didik Kelas X MIA SMAN 1 Kabupaten Selayar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Saleh, S., & Boko, Y. A. (2022). Peran Dewan Pendidikan Dalam Peningkatan Pelayanan Pendidikan Di Ternate. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *10*(1), 61–66.

Setiani, A. R. (2023). Pendekatan Pembelajaran Berdiferensiasi Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Kelas X Pada Materi Arthropoda. *Dharmas Education Journal (DE_Journal)*, *4*(1), 90–96. https://doi.org/10.56667/dejournal.v4i1.921

Simanjuntak, J. M., Sa'ud, U. S., & Komariah, A. (2021). Model Pelatihan Berbasis Produk Untuk Meningkatkan Kinerja Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah. *Jurnal Jaffray*, *17*(1), 107.

Simbolong, R., & Armanto, D. (2022). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD N 107982 Lubuk Pakam Pada Masa Pandemi. *Jukesda*, *3*(2), 68–81.

Siregar, F. G. (2024). Analisis SWOT Meningkatkan SD Pendidikan Di STIE Ganesha. *And, International Journal of Multidisciplinary Approach Sciences Technologies*, *1*(1), 15–26.

Sirjon, S., Mamma, A. T., & Olua, E. (2023). Analisis Hambatan Penggunaan TIK dalam Pembelajaran Anak Usia Dini pada Masa Pandemi Covid-19 Tahap II di Papua. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(5), 6017–6032.

Suprihatiningrum, J. (2013). *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz

Media.

Supriyono. (2014). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Se-Kecamatan Sewon Batul Yogyakarta*. UNY.

Suriono. (2012). Akreditasi Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif Pada SMP Harapan Mandiri Medan). *Manajemen Pendidikan*, *3*(2).

Suyono, Marhani, H., & Hamidiati, A. S. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Dalam Pendidikan Di Sekolah SMP IT Bina Insan. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, *5*(2), 798–803.

Tambingon, H. N., Deity, S., Sumual, M., & Merentek, T. C. (2023). Tantangan dan Peluang Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan. *Rhapsodi Jurnal Studi Multidisiplin*, *1*(2).

Usman, H., & S.A, R. P. (2018). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Utomo, R. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Jurnal Pendidikan Mandala*, *7*(2), 928–932.

Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(1), 131.

Zein, N., Permatasari, N. S., Tuanany, N. J., Nasikhah, W. R., Sobri, A. Y., & Ubaidillah, A. F. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Seminar Pendidikan. *Proceedings Series of Educational Studies: Seminar Nasional Departemen Administrasi Pendidikan Tahun 2024*, 78–89.