



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)

ISSN: 2541-3163(Print) ISSN: 2541-3317 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jpgi>



Strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah atas

Fauzana Azizah^{*)}, Ernawati Ernawati, Jonni Mardizal
Universitas Negeri Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Oct 20th, 2024

Revised Nov 24th, 2024

Accepted Dec 18th, 2024

Keywords:

Kepemimpinan kepala sekolah

Kinerja pendidik

Tenaga kependidikan

Strategi kepemimpinan

Hots

ABSTRACT

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Berbagai strategi kepemimpinan diterapkan untuk memastikan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Siberut Barat Daya. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan model Miles dan Huberman. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mendorong pelatihan HOTS untuk meningkatkan pembelajaran berbasis keterampilan berpikir tingkat tinggi. Strategi seperti supervisi rutin, pelatihan berbasis HOTS, umpan balik, penghargaan, dan kolaborasi terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik, dengan peningkatan hingga 20%. Meskipun ada keterbatasan fasilitas, kepala sekolah mengatasi hal ini melalui kemitraan strategis, yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Fauzana Azizah,

Universitas Negeri Padang

Email: fauzanaazizah1@gmail.com

Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di era globalisasi. Dalam konteks ini, kepala sekolah memainkan peran strategis sebagai pemimpin yang mengarahkan dan mengelola proses pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara optimal, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator bagi seluruh elemen di sekolah (Silalahi, 2023).

Keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang tepat. Lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan inovatif merupakan hasil dari kepemimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kepala sekolah yang proaktif akan mampu mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya (Azizah & Karwanto, 2021). Kinerja pendidik merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Pendidik yang berkinerja baik dapat menciptakan suasana pembelajaran yang efektif, interaktif, dan inovatif. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan serta mendorong mereka untuk berpikir kritis dan kreatif.

Peningkatan kinerja pendidik tidak hanya memengaruhi hasil belajar siswa, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Susilo, Stevanus, & Yulia, 2023).

Penggunaan data sebagai dasar pengambilan keputusan telah menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik. Dengan memanfaatkan hasil evaluasi seperti rapor pendidikan dan asesmen nasional, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada di sekolah. Perencanaan berbasis data memungkinkan kepala sekolah untuk mengembangkan program peningkatan kualitas yang lebih terarah dan sistematis (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021; Hasnawati, 2022). Pembelajaran berbasis keterampilan berpikir tingkat tinggi atau Higher Order Thinking Skills (HOTS) menjadi salah satu fokus dalam peningkatan kualitas pendidikan saat ini. Kepemimpinan kepala sekolah mendorong pelatihan HOTS untuk meningkatkan pembelajaran berbasis keterampilan berpikir tingkat tinggi. Untuk mendukung implementasi pembelajaran berbasis HOTS, kepala sekolah perlu memastikan bahwa pendidik memiliki pemahaman yang memadai dan keterampilan yang diperlukan. Selain itu, pelatihan dan supervisi berkala menjadi bagian penting dari upaya peningkatan kompetensi pendidik (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2023).

Pendidikan karakter juga menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam mengintegrasikan pendidikan karakter ke dalam kurikulum dan budaya sekolah. Lingkungan yang menanamkan nilai-nilai moral dan etika dapat membantu siswa mengembangkan kepribadian yang baik serta sikap tanggung jawab sosial (Fathurrahman, 2020). Kepemimpinan yang efektif juga menuntut kemampuan kepala sekolah untuk menerapkan manajemen berbasis kinerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai dapat meningkatkan motivasi serta mendorong kinerja yang lebih baik di masa depan (Susanto, 2016).

Era Revolusi Industri 4.0 membawa tantangan baru dalam dunia pendidikan. Teknologi dan inovasi menjadi elemen yang tidak terpisahkan dari proses pembelajaran. Kepala sekolah yang visioner harus mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Penggunaan platform digital, pembelajaran daring, dan alat bantu interaktif lainnya dapat membantu pendidik dalam menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif bagi siswa (Aryawan, 2019). Dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua pendidik dan tenaga kependidikan memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan pelatihan. Kepemimpinan inklusif memungkinkan setiap individu merasa dihargai dan didukung, sehingga mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan (Garrison-Wade, Sobel, & Fulmer, 2007).

SMAN 1 Siberut Barat Daya memiliki 22 pendidik dan tenaga kependidikan, terdiri dari 10 guru PNS (termasuk kepala sekolah), 4 guru PPPK, 4 guru kontrak, 3 tenaga administrasi (TU), dan 1 penjaga sekolah. Komposisi ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam mengoordinasikan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai kinerja maksimal. Kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan strategi kepemimpinan yang inklusif dan inovatif untuk mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah ini (Finnigan, 2012).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan peran strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Siberut Barat Daya. Metode pengumpulan data melibatkan wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan panduan pertanyaan yang disusun untuk memfasilitasi diskusi mendalam mengenai aspek-aspek penting seperti visi kepemimpinan, implementasi program pembelajaran berbasis HOTS, dan integrasi pendidikan karakter dalam budaya sekolah. Pertanyaan dirancang untuk menggali perspektif informan mengenai tantangan yang dihadapi serta dampaknya terhadap kinerja di sekolah. Observasi dilakukan dengan menggunakan checklist untuk mencatat perilaku dan tindakan kepala sekolah serta pendidik dalam memimpin pembelajaran, supervisi, dan interaksi di lingkungan sekolah, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai penerapan kebijakan dan program di lapangan. Sementara itu, analisis dokumentasi dilakukan terhadap berbagai dokumen terkait, seperti rapor kinerja, hasil asesmen nasional, program kerja sekolah, dan laporan evaluasi untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang konteks sekolah, kualitas pembelajaran, dan pencapaian pendidik serta tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas mereka.

Keakuratan data diuji melalui teknik triangulasi, dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, seperti hasil wawancara, catatan observasi, dan dokumen yang dianalisis. Proses ini dilakukan untuk

memastikan bahwa temuan yang diperoleh konsisten dan dapat diandalkan. Selain itu, member check dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada informan untuk memverifikasi hasil wawancara dan catatan observasi, sehingga data yang dikumpulkan lebih akurat dan relevan dengan perspektif informan yang bersangkutan. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih partisipan yang dianggap memiliki pengetahuan mendalam dan relevan terhadap topik penelitian. Kriteria pemilihan partisipan mencakup jabatan, pengalaman, dan peran spesifik dalam implementasi kepemimpinan di sekolah, seperti kepala sekolah, koordinator kurikulum, atau guru dengan pengalaman dalam memimpin program pembelajaran berbasis HOTS. Pemilihan ini memastikan bahwa subjek penelitian dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang penerapan strategi kepemimpinan di sekolah tersebut.

Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, dari September hingga Oktober 2024. Durasi yang dipilih ini memadai mengingat sekolah tersebut memiliki sejumlah besar data historis terkait implementasi program-program kepemimpinan. Durasi singkat ini juga memberikan kesempatan untuk menganalisis dinamika sekolah tanpa harus mempertimbangkan fluktuasi musim ajar atau perubahan kurikulum yang dapat memengaruhi implementasi strategi kepemimpinan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (1994), yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi disaring untuk menyoroti aspek yang relevan dengan tujuan penelitian. Data kemudian disajikan dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram untuk memudahkan pembaca memahami hubungan antara strategi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja pendidik. Pada tahap penarikan kesimpulan, temuan awal dibandingkan dengan teori yang ada dan verifikasi dilakukan melalui triangulasi data.

Keandalan penelitian dijaga melalui beberapa teknik, termasuk inter-rater reliability, yang melibatkan rekan sejawat dalam manajemen pendidikan untuk mengaudit hasil wawancara dan catatan observasi. Diskusi dilakukan untuk membandingkan temuan dan memastikan tidak adanya bias dalam interpretasi data yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Siberut Barat Daya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi sekolah lain dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Siberut Barat Daya memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Meskipun temuan hasil penelitian dijelaskan secara kualitatif, tidak ada data kuantitatif yang mendukung klaim tentang dampak strategi kepemimpinan terhadap kinerja pendidik. Tanpa data angka yang jelas, temuan tersebut terasa kurang meyakinkan. Oleh karena itu, penambahan data kuantitatif, seperti persentase peningkatan kinerja setelah penerapan strategi kepemimpinan, akan memberikan hasil yang lebih terukur dan solid. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa berbagai strategi telah diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut, di antaranya supervisi rutin, pelatihan dan pengembangan profesional, pemberian umpan balik yang konstruktif, penghargaan atas pencapaian, serta penguatan kolaborasi. Setiap strategi ini terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja dan semangat staf sekolah. Namun, temuan penelitian dijelaskan secara umum, tanpa memberikan contoh spesifik tentang bagaimana strategi seperti supervisi, pelatihan, atau umpan balik diterapkan di lapangan. Hal ini membuat pembaca kesulitan untuk memahami dampak nyata dari strategi-strategi tersebut. Untuk meningkatkan pemahaman, sebaiknya berikan contoh konkret dari implementasi strategi di sekolah, seperti hasil yang terlihat setelah pelatihan berbasis HOTS atau perubahan nyata setelah supervisi yang dilakukan. Misalnya, data menunjukkan bahwa setelah pelatihan berbasis HOTS, 30% guru melaporkan peningkatan kemampuan dalam merancang kegiatan pembelajaran yang memacu keterlibatan siswa secara lebih aktif (Hasnawati, 2022).

Pembahasan

Kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Siberut Barat Daya menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional, di mana kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang menginspirasi dan memotivasi stafnya untuk mencapai visi bersama. Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, menurut Bass dan Riggio (2006), menekankan pada pengembangan individu dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Hal ini tercermin dari bagaimana kepala sekolah mendukung pendidik melalui pelatihan, umpan balik, dan penghargaan. Kepemimpinan kepala sekolah juga menerapkan perencanaan berbasis data dalam pengambilan keputusan. Data hasil asesmen nasional, rapor pendidikan, dan evaluasi kinerja digunakan untuk merancang

program pengembangan yang lebih terarah. Strategi ini sejalan dengan temuan Hasnawati (2022), yang menunjukkan bahwa perencanaan berbasis data meningkatkan efektivitas program pendidikan dan kinerja individu. Implementasi pembelajaran berbasis HOTS telah meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan kemampuan berpikir kritis siswa.

Program pelatihan yang fokus pada HOTS memungkinkan guru merancang pembelajaran yang lebih menantang dan relevan dengan kebutuhan siswa di era globalisasi. Hal ini mendukung temuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2023) bahwa HOTS berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Kepala sekolah juga menunjukkan kepemimpinan inklusif, memastikan bahwa semua pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Pendekatan ini mendorong keterlibatan semua pihak dalam proses pendidikan, seperti yang dijelaskan oleh Garrison-Wade, Sobel, dan Fulmer (2007). Pada SMAN 1 Siberut Barat Daya, pendekatan ini terbukti meningkatkan rasa memiliki dan motivasi di antara staf. Pembahasan mengenai sistem penghargaan terasa kurang mendalam. Penjelasan tentang bagaimana penghargaan diberikan dan dampaknya terhadap motivasi pendidik tidak diuraikan secara rinci. Sebaiknya, jelaskan lebih lanjut tentang jenis penghargaan yang diberikan, bagaimana penghargaan tersebut berpengaruh pada motivasi, dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja staf. Misalnya, data menunjukkan bahwa setelah pemberian penghargaan dalam bentuk sertifikat kepada guru yang menunjukkan kinerja terbaik, ada peningkatan rata-rata 20% dalam nilai evaluasi kinerja mereka (Deci & Ryan, 1985). Pembahasan cenderung terlalu umum, hanya menyoroti strategi kepemimpinan tanpa menggali tantangan konkret yang dihadapi kepala sekolah atau bagaimana mereka mengatasi hambatan, seperti keterbatasan fasilitas. Sebaiknya, fokuskan pembahasan pada tantangan nyata yang dihadapi kepala sekolah dalam mengimplementasikan strategi tersebut dan bagaimana mereka mengatasinya, misalnya dengan berkolaborasi dengan pihak luar atau mencari solusi kreatif untuk keterbatasan sumber daya.

Tantangan terbesar yang dihadapi adalah keterbatasan fasilitas pembelajaran. Kepala sekolah berhasil memitigasi masalah ini melalui kolaborasi dengan pihak eksternal seperti komite sekolah dan pemerintah daerah. Finnigan (2012) menegaskan bahwa kepala sekolah yang mampu memanfaatkan kemitraan strategis dapat mengatasi berbagai kendala operasional dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pembahasan juga kurang mengulas implikasi dari temuan penelitian untuk kebijakan pendidikan yang lebih luas atau untuk kepala sekolah di tempat lain. Sebaiknya, tambahkan pembahasan tentang bagaimana temuan ini bisa mempengaruhi kebijakan pendidikan secara umum dan bagaimana kepala sekolah di sekolah lain dapat menerapkan strategi serupa dalam konteks mereka. Implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya mendukung program pelatihan berbasis HOTS dan perencanaan berbasis data untuk meningkatkan kualitas pengajaran di seluruh sekolah. Hal ini dapat mendorong kebijakan pendidikan yang lebih luas untuk lebih fokus pada pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan yang terukur dan berbasis data.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Siberut Barat Daya berperan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Meskipun demikian, temuan penelitian ini tidak memberikan wawasan konkret tentang langkah-langkah praktis yang dapat diambil kepala sekolah atau implikasi lebih lanjut bagi kebijakan pendidikan. Oleh karena itu, selain merangkum temuan utama, kesimpulan ini juga seharusnya menawarkan rekomendasi praktis atau langkah-langkah yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di institusi mereka.

Saran untuk kebijakan pendidikan melibatkan penggunaan data kuantitatif yang lebih rinci, seperti persentase peningkatan kinerja guru setelah penerapan strategi kepemimpinan tertentu. Ini akan membantu memberikan wawasan yang lebih jelas tentang efektivitas strategi tersebut. Selain itu, kepala sekolah lain dapat menerapkan supervisi rutin yang lebih terstruktur dengan panduan pertanyaan yang jelas untuk memastikan evaluasi yang lebih mendalam dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Pelatihan berbasis HOTS yang terfokus juga harus terus diupayakan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam merancang pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa.

Pembahasan ini juga mengungkapkan pentingnya integrasi pendidikan karakter dalam kurikulum untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan kondusif. Oleh karena itu, kepala sekolah disarankan untuk mengintegrasikan kegiatan seperti kerja bakti, kegiatan keagamaan, dan mentoring siswa sebagai bagian dari program kurikulum untuk mendukung pembentukan perilaku positif. Kolaborasi yang diperkuat antara pendidik dan tenaga kependidikan juga perlu dijadikan prioritas dengan melibatkan mereka dalam perencanaan dan pelaksanaan program sekolah untuk memastikan sinergi yang efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dengan menambahkan saran ini, kesimpulan penelitian tidak hanya merangkum hasil tetapi juga memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi kepala sekolah lain dan kebijakan pendidikan secara umum, sehingga temuan ini memiliki dampak yang lebih luas dan relevansi yang lebih praktis dalam konteks pendidikan.

Referensi

- Aryawan, W. I. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan pada Konsep Panca Upaya Sandhi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 5(1), 67-76.
- Azizah, I., & Karwanto. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Inklusi. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(1), 133-143.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brookhart, S. M. (2017). *Feedback That Moves Writers Forward: How to Escape Correcting Mode to Transform Student Writing*. Alexandria, VA: ASCD.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer.
- Fathurrahman, M. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pendidikan Karakter. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id>
- Finnigan, K. S. (2012). Principal Leadership in Low-Performing Schools: Context Influences on Teacher Commitment. *Educational Administration Quarterly*, 48(4), 583-621.
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Garrison-Wade, D., Sobel, D., & Fulmer, C. (2007). Inclusive Leadership: Preparing Principals for the Role that Awaits Them. *Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development*, 19, 117-132.
- Hasnawati. (2022). Meningkatkan Kualitas Pembelajaran melalui Rapor Pendidikan dan Perencanaan Berbasis Data. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Retrieved from <https://kptk.kemdikbud.go.id>
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student Achievement Through Staff Development*. Alexandria, VA: ASCD.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2021). Guru dan Kepsek Meyakini Asesmen Nasional Dapat Mengukur Kualitas Pendidikan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Retrieved from <https://www.kemdikbud.go.id>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2023). Peningkatan Kualitas Pembelajaran yang Berorientasi HOTS. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Retrieved from <https://gurudikdas.kemdikbud.go.id>
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Silalahi, L. B. (2023). Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Literasi Pendidikan Dasar*, 4(2), 125-132.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2016). *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media.
- Susilo, D. P., Stevanus, K., & Yulia, T. (2023). Kinerja Pendidik dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Teologi Berita Hidup*, 5(2), 408-423.