

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU  
DI WILAYAH KOTA LHOKSEUMAWE**

**Fitriana**

<sup>1</sup>Universitas Malikussaleh, Aceh Utara, Indonesia

**Penulis Korespondensi:** (fitrianabakhtiar89@gmail.com)

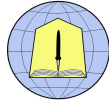
**Abstract:** This report examines principal management as the planning, implementation, and management of the entire school in order to improve teacher performance effectively and efficiently. This study aims to identify the Planning, Implementation, and Monitoring of the essential supporting components. In this study, qualitative methods and descriptive analysis were employed to obtain the results of the principal management analysis. Principals, vice principals, teachers, Pokja Guru leaders, and supervisors are included. The analysis technique involves observation, interviews, and documentation. Methods of planning and managing teacher activities, organizational strategies to increase teacher activities, implementation strategies for improving teacher performance, and strategies for monitoring teacher performance are among the findings of this research analysis. The study revealed that principal management is necessary as a strategy for achieving school goals, with the shared desire of all school components to successfully complete processes affecting students and teachers.

**Keywords:** *Teacher Performance, Principal, implementation, analysis, observation*

**Pendahuluan**

Pendidikan merupakan hal yang utama bagi eksistensi masyarakat, dalam kehidupan, istilah pendidikan telah merujuk pada proses membantu individu, khususnya siswa, dalam memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk berfungsi secara efektif dalam tatanan sosial (Saifuddin, 2015). Undang-Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 tentang mendefinisikan pendidikan sebagai usaha yang disengaja dan direncanakan untuk menciptakan suasana belajar dan proses belajar bagi peserta didik untuk secara aktif mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kecerdasan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan yang diperlukan. ,





akhlak mulia, dan keterampilan bagi dirinya dan masyarakat (**Irawati & Susetyo, 2017**).

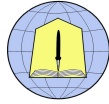
Akan tetapi, penciptaan nilai adalah bukan tujuan utama pendidikan. Tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab (**Kioupi & Voulvoulis, 2019**).

Untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah memerlukan peran serta banyak pihak, terutama tenaga pendidik atau pengajar. Kinerja guru mengacu pada tingkat keberhasilan. Seorang guru; semakin tinggi tingkatan kinerja, semakin besar produktivitas yang dapat dihasilkan, dan sebaliknya (Setiyati et al., 2014). Jika seorang guru gagal memenuhi standar yang telah ditentukan, maka penilaian kinerja akan terus di bawah standar. Kinerja merupakan perwujudan bakat dalam bentuk usaha yang sungguh-sungguh. Hasil akhir dari upaya seorang guru untuk mencapai tujuan sekolah adalah prestasi siswa. Selain moralitas, kinerja seorang guru dapat dinilai berdasarkan tanggung jawabnya dalam melaksanakan kewajiban profesionalnya. Hal ini dibuktikan dengan kepatuhan, pengabdian, dan loyalitas untuk memaksimalkan potensi dalam memajukan institusi (Lisnawati, 2017).

Dewasa ini, fungsi peningkatan sekolah telah secara signifikan meningkatkan kepala sekolah diharapkan berperan sangat aktif dalam memajukan mutu sekolah, selain setiap komponen pendukung pendidikan memiliki tujuan yang sama dalam menyelesaikan proses progresif, yang membutuhkan peningkatan mutu pendidikan melalui proses manajemen. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Baik administrasi pendidikan maupun manajemen pendidikan memiliki persamaan dan perbedaan (AR et al., 2021).

Manajemen pendidikan dan administrasi pendidikan memiliki cakupan tanggung jawab yang sama, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Perbedaannya terletak pada ruang lingkup analisis substansi (Tetap et al., 2019). Maksud dari gaya manajemen kepala sekolah adalah untuk mendorong semua elemen dalam sekolah memenuhi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan pendidikan. Tidak diragukan lagi peran kepala sekolah dalam memastikan pemenuhan standar sekolah mengacu kepada manajemen dalam sekolah. Prinsip mengatur manajemen, dan itu harus konsisten dengan konteks organisasi (Puspitasari et al., 2018).





Manajemen kepala sekolah terkait dengan keberadaan dan keutuhan sekolah, sehingga diperlukan pemahaman tentang kondisi pendidik dan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan (Cahyono et al., 2015). Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, kepala sekolah diinstruksikan untuk menata seluruh sumber daya sekolah dengan menggunakan prinsip 'Kerja Sama Tim', yang mengandung makna rasa tidak terpisahkan, empati, dukungan, kedewasaan, saling patuh, saling tertib dalam beorganisasi, saling menghormati, dan saling menghargai kebaikan bersama (Ahmad & Ahmad, 2013).

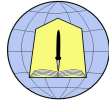
Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kombinasi unik dari kepribadian, keterampilan dasar, pengalaman, dan pengetahuan profesional, serta keterampilan administrasi dan pengawasan (Lazaridou, 2021). Manajemen kepala sekolah adalah ilmu dan seni seorang pemimpin yang bertugas memimpin sekolah untuk menggerakkan dan mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien, hal ini merupakan rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian tujuan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Bottery et al., 2012).

Karena peran kepala sekolah bukanlah proses yang pasif, perubahan metode kerja dan berbagai komponen sekolah berdampak pada tanggung jawab kepala sekolah untuk menentukan perannya dan bagaimana mereka ditekan untuk mengubah perannya. Kepala sekolah harus meningkatkan kualitas belajar mengajar dengan menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru (Wang, 2019).

Untuk mempertahankan konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, maka perlu mengkaji pendidik dalam kaitannya dengan pendidikan, sarana pendidikan, dan strategi pelaksanaannya (Ali Masyhum et al., 2021). Untuk itu, Kepala sekolah harus mengenalkan, memajukan, dan meningkatkan paling tidak empat jenis nilai, yaitu pertumbuhan intelektual, moral, fisik, dan artistik (Loeneto et al., 2022).

Selain itu, ada empat tanggung jawab pengawasan utama kepala sekolah dalam mengelola keseluruhan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang dimaksudkan. Tanggung jawab utama seorang administrator adalah mengawasi berbagai tugas administrasi, seperti mengelola kurikulum, sarana administrasi, prasarana, kelengkapan administrasi arsip, dan manajemen keuangan (van Waeyenberg et al., 2020).

Manajemen adalah proses penyelenggaraan langkah-langkah dasar perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Substansi yang menjadi kerja manajemen pendidikan sebagai suatu proses yang dimaksud



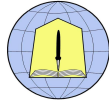
dengan fungsi manajemen sebagai pengarah kepala sekolah adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran tertentu secara efektif dan efisien (Neumerski et al., 2018). Pengawasan memerlukan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan sebagai suatu kegiatan, memperoleh jaminan bahwa kegiatan telah dilakukan sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Praktek evaluasi guru telah maju secara signifikan. Kepala sekolah telah mengevaluasi kinerja guru dengan menggunakan metode yang secara objektif, rutin, dan terstruktur. Pekerjaan evaluasi di sektor pendidikan diterima dari sudut pandang yang berkembang, sebagai lawan dari model kepala sekolah konvensional. Demikian pula kinerja guru terutama dipengaruhi oleh aspek perkembangan penilaian. Kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab yang dibutuhkan seseorang. Mengenai upaya peningkatan kualitas kerja guru profesional (Firestone & Donaldson, 2019).

Kinerja guru secara khusus berkaitan dengan kapasitas guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran dan kapasitas guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh proses pembelajaran dan hasilnya. Evaluasi kinerja guru juga harus dilaksanakan secara berkala dan berkesinambungan. Sebagai panduan untuk perilaku masa depan, seorang guru membutuhkan umpan balik tentang kegiatan mengajar. Evaluasi kinerja tidak hanya didasarkan pada karakter individu, tetapi juga pada proses dan hasil kerja, seperti kualitas, kuantitas, disiplin, atau ketepatan waktu dan ini menjadi salah satu fungsi manajemen kepala sekolah dalam pengawasan (Anthony et al., 2019).

Selain itu, pengembangan kinerja guru terkait dengan peran kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi inti administrasi sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu membuat cetak biru, mengkonsolidasikan dan melaksanakan semua program sekolah, serta melakukan pengawasan untuk memastikan visi dan misi sekolah. Metode yang tidak tepat yang digunakan kepala sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab manajerialnya akan berdampak negatif pada kinerja guru dan mengakibatkan berbagai masalah, seperti kurangnya disiplin organisasi, motivasi, dan informasi. Selain itu, jarangness pengawasan dan pembinaan guru akan berdampak pada kelas sebagai lingkungan belajar atau sebagai kelompok belajar, yang akan berdampak langsung pada perkembangan kemampuan siswa. Penelitian ini akan menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah dasar di Kota Lhokseumawe, berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas.





## Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji strategi manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan sekolah. Penelitian ini dilakukan di Sekolah dasar di Kota Lhokseumawe studi dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 dalam waktu tiga minggu untuk menyelesaikan semua tahapan wawancara, pengumpulan data pendukung dan analisis. Subyek meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, ketua Pokja Guru, dan pengawas. Dengan menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumen, untuk melakukan analisis kualitatif. Sesuai dengan objektif kajian, wawancara dilakukan dengan pengawas sekolah, pengurus, ketua KKG, guru, dan komite sekolah. Observasi dilakukan untuk memastikan keakuratan data yang diberikan melalui verifikasi, dan studi material digunakan di samping teknik wawancara dan observasi. Peneliti kemudian mengumpulkan berbagai wawancara antar individu, membandingkan, menganalisis, dan melakukan penyesuaian terhadap dokumen, dan akhirnya mencapai suatu kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

### Perencanaan strategi pengelolaan kinerja guru

Kinerja mencakup setiap pencapaian, serta kemampuan untuk bekerja. Kinerja seorang guru dapat ditentukan dengan melihat bagaimana ia melaksanakan tanggung jawab atau tugas mengajar di sekolahnya. Karena guru adalah profesi yang terlibat dalam pendidikan dan pengajaran, hasil yang diinginkan adalah tujuan pendidikan dan pengajaran. Atas dasar asumsi tersebut, kinerja seorang guru dapat ditentukan dengan mengamati tindakan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukannya di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kemampuan atau keterampilan guru untuk menciptakan lingkungan komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang meliputi suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan hingga evaluasi dan tindak lanjut secara berurutan. untuk mencapai tujuan pengajaran.





Perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru, disusun oleh kepala sekolah pada awal periode tahun ajaran. Rencana program peningkatan kinerja guru meliputi perencanaan peningkatan kedisiplinan, pelatihan motivasi, supervisi, pembinaan, dan pengembangan kinerja guru, serta menjalin hubungan kerjasama dengan guru sebagai mitra.

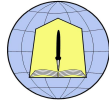
Kepala sekolah mengawasi pelatihan guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Bentuk strategis pelatihan dan workshop yang dilakukan di tingkat eksternal dan internal sekolah, seperti kelompok kerja guru, pelatihan pengembangan kurikulum, pelatihan strategi pengelolaan kelas, pelatihan ice breaking, pelatihan teknologi dan internet, pelatihan literasi budaya menulis, penulisan buku, cerpen menulis, dan penulisan artikel ilmiah.

Kompetensi kepala sekolah sebagai pengelola dalam upaya peningkatan hasil pengajaran menjadi dasar acuan untuk melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan, perencanaan dilakukan untuk meningkatkan hasil pengajaran di sekolah dasar, sedangkan rencana kepala sekolah sebagai pengelola dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan berdasarkan visi dan misi sekolah. Seperti kebutuhan rekrutmen guru baru sesuai kebutuhan kompetensi tidak berdasarkan kepercayaan atau kekeluargaan, penyusunan rencana kerja tahunan Sekolah (RKTS). mengacu pada evaluasi perilaku guru dan kepala sekolah menyusun rencana supervisi, rencana untuk ujian administrasi dan membuat jadwal guru untuk bimbingan teknik, melibatkan guru dalam seminar, KKG, serta pemberian izin untuk melanjutkan pendidikan atau linierisasi bagi guru yang tidak terlinierisasi.

### **Strategi pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja guru**

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja guru, yang berdampak pada kinerja organisasi sekolah. Gagasan strategis kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan efektivitas guru. Peningkatan efektivitas guru membutuhkan saran strategis kepala sekolah. Program apa yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru Kepala sekolah dapat menjadwalkan kegiatan-kegiatan berikut untuk meningkatkan kinerja guru: (1) pertemuan ilmiah guru, (2) kompetisi kreativitas guru, (3) guru berprestasi, (4) pelatihan, (5) seminar motivasi, (6) musyawarah guru mata pelajaran, (7) lesson study, (8) hibah penelitian, dan (9) penulisan profesional. Kesembilan faktor tersebut cukup mewakili tiga dimensi peningkatan kinerja guru (aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik).





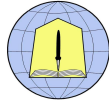
Output dari strategi pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja guru mampu menciptakan lingkungan belajar yang sesuai dengan visi dan misi sekolah dimana Guru harus mampu: (1) menyusun atau memiliki program semester; (2) menguasai situasi kelas selama proses belajar mengajar; (3) menguasai cara menggunakan berbagai jenis alat bantu atau media pembelajaran; dan (4) memberikan kesimpulan dan rangkuman materi yang telah diajarkan kepada siswa di akhir pelajaran. (5) memberikan tugas khusus kepada siswa (individu atau kelompok) untuk diselesaikan di rumah; (6) membuat kisi-kisi soal sebelum membuat naskah soal ulangan harian siswa; (7) membuat kisi-kisi soal sebelum menulis naskah soal ulangan umum/semester untuk siswa; (8) melakukan analisis secara rinci dan sistematis terhadap hasil ulangan umum/semester siswa; (9) memberikan bimbingan khusus kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar; (10) mengembangkan dan melaksanakan program pengayaan bagi siswa.

Kinerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama kegiatan pembelajaran, serta memberikan dorongan dan pengaruh kepada siswa, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan, dibuktikan dengan penampilan, tindakan, dan kinerja perilaku di sekolah. Menghargai ilmu guru yang menjadi landasan dan filosofi pendidikan, serta memahami potensi dan keragaman peserta didik, merupakan kompetensi pedagogik. Kompetensi kepribadian, guru harus memiliki sikap dan kepribadian yang komprehensif yang dapat dimanfaatkan sebagai panutan idola dalam segala aspek kehidupannya sebagai teladan bagi siswanya. Kompetensi profesional merupakan tanggung jawab utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kompetensi sosial guru mengacu pada kapasitasnya untuk berkomunikasi dan terlibat secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar.

### **Strategi monitoring dan evaluasi kinerja guru.**

Peningkatan kinerja guru merupakan indikasi dari kualitas tenaga pengajar. Selain sulit diterapkan, mencetak guru dengan kualitas dan kinerja tinggi juga sulit. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan perencanaan, pelaksanaan, pelatihan, evaluasi, dan pemantauan. Kepala sekolah menyusun supervisi yang dilakukan dua kali dalam satu semester atau empat





kali dalam setahun. Kepala sekolah melakukan pengawasan dengan mengikuti program-program baru yang ditawarkan oleh pemerintah daerah melalui pendidikan dan memastikan kesesuaiannya dengan infrastruktur sekolah. Kepala sekolah juga memberikan bimbingan rutin kepada guru dalam pertemuan bulanan, seperti diskusi tentang disiplin kehadiran guru, pelaksanaan tugas sesuai dengan daftar tugas yang telah ditentukan, piket sekolah, aturan dan kode etik guru, komunikasi, dan meminimalkan konflik internal dan eksternal untuk pendidikan. tujuan. Kepala sekolah memandang guru sebagai kolaborator dalam mencapai visi dan misi sekolah.

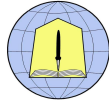
Semua aspek tindakan guru menjadi tolok ukur kinerja guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan wewenangnya. Akibatnya, kinerja guru harus dievaluasi. Tujuan evaluasi kinerja guru adalah untuk menilai derajat kinerja guru dan unsur mana yang ideal dan mana yang kurang. Tujuan utama dari evaluasi kinerja adalah untuk menganalisis secara tepat kontribusi kinerja individu sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang alokasi insentif. Karyawan akan terlalu dihargai atau kurang dihargai jika prosedur tinjauan kinerja menekankan kriteria yang salah atau mengukur kinerja nyata secara tidak benar. Selanjutnya, isi evaluasi kinerja mempengaruhi kinerja dan kebahagiaan karyawan. Terutama ketika evaluasi didasarkan pada kriteria yang berorientasi pada hasil dan perilaku, ketika masalah karir dan kinerja disorot, dan ketika bawahan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam peninjauan, kinerja dan kepuasan meningkat.

## Penutup

Menurut kajian ini, manajemen kepala sekolah diartikan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan penyelenggaraan sekolah secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan kinerja guru secara efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan komponen pendukung penting perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan. Hasil analisis manajemen utama diperoleh dengan menggunakan teknik kualitatif dan analisis deskriptif dalam penelitian ini. Studi ini menemukan bahwa administrasi kepala sekolah diperlukan sebagai cara untuk mencapai tujuan sekolah, dengan semua komponen sekolah bekerja sama untuk berhasil menyelesaikan proses yang mempengaruhi siswa dan instruktur.



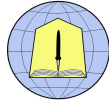




## Referensi

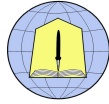
- Ahmad, S., & Ahmad, S. (2013). FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN KEPALA SEKOLAH. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), 127–147.  
<https://doi.org/10.21831/pep.v17i1.1365>
- Ali Masyhum, M., Musa, M., Oyot, D., & Norazmi bin Nordin, M. (2021). Headmasters Leadership On Task Load And Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia\*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5294–5299.  
<https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6752>
- Anthony, B., Kamaludin, A., Romli, A., Raffei, A. F. M., Nincarean A/L Eh Phon, D., Abdullah, A., Ming, G. L., Shukor, N. A., Nordin, M. S., & Baba, S. (2019). Exploring the role of blended learning for teaching and learning effectiveness in institutions of higher learning: An empirical investigation. *Education and Information Technologies 2019 24:6*, 24(6), 3433–3466.  
<https://doi.org/10.1007/S10639-019-09941-Z>
- AR, M., Usman, N., & Z, U. I. (2021). STRATEGI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *PENCERAHAN*, 15(1), 56–72.  
<https://jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/52>
- Bottery, M., Wright, N., & James, S. (2012). Personality, moral purpose, and the leadership of an education for sustainable development. *Http://Dx.Doi.Org/10.1080/03004279.2010.512563*, 40(3), 227–241.  
<https://doi.org/10.1080/03004279.2010.512563>
- Cahyono, L. E., Wibowo, S. B., & Murwani, J. (2015). ANALISIS PENERAPAN 8 STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN PADA SMP NEGERI 2 DOLOPO KABUPATEN MADIUN. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 4(2), 161–167.  
<https://doi.org/10.25273/JAP.V4I2.684>





- Firestone, W. A., & Donaldson, M. L. (2019). Teacher evaluation as data use: what recent research suggests. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability* 2019 31:3, 31(3), 289–314. <https://doi.org/10.1007/S11092-019-09300-Z>
- Irawati, E., & Susetyo, W. (2017). IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL DI BLITAR. *Jurnal Supremasi*, 7(1), 3–3. <https://doi.org/10.35457/SUPREMASI.V7I1.374>
- Kioupi, V., & Voulvoulis, N. (2019). Education for Sustainable Development: A Systemic Framework for Connecting the SDGs to Educational Outcomes. *Sustainability* 2019, Vol. 11, Page 6104, 11(21), 6104. <https://doi.org/10.3390/SU11216104>
- Lazaridou, A. (2021). Personality and resilience characteristics of preschool principals: an iterative study. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 29–46. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2020-0330/FULL/PDF>
- Lisnawati, R. (2017). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. *JP (Jurnal Pendidikan) : Teori Dan Praktik*, 2(2), 143–149. <https://doi.org/10.26740/JP.V2N2.P143-149>
- Loeneto, B. A., Alwi, Z., Ernalida, E., Eryansyah, E., & Oktarina, S. (2022). Teacher Education Research and Development in Indonesia: Preparing Educators for the Twenty-First Century. *Handbook of Research on Teacher Education*, 173–204. [https://doi.org/10.1007/978-981-16-9785-2\\_10](https://doi.org/10.1007/978-981-16-9785-2_10)
- Neumerski, C. M., Grissom, J. A., Goldring, E., Drake, T. A., Rubin, M., Cannata, M., & Schuermann, P. (2018). Restructuring Instructional Leadership: How Multiple-Measure Teacher Evaluation Systems Are Redefining the Role of the School Principal. *https://Doi.Org/10.1086/700597*, 119(2), 270–297. <https://doi.org/10.1086/700597>
- Puspitasari, H., Standar, /, Pembelajaran, P., & Sistem, S. (2018). Standar Proses Pembelajaran Sebagai Sistem Penjaminan Mutu Internal di Sekolah. *Muslim Heritage*, 2(2), 339–368. <https://doi.org/10.21154/MUSLIMHERITAGE.V2I2.1115>





- Saifuddin, A. (2015). EKSISTENSI KURIKULUM PESANTREN DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 3(1), 207–234. <https://doi.org/10.15642/JPAI.2015.3.1.207-234>
- Setiyati, S., Negeri, S., & Gunungkidul, W. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206. <https://doi.org/10.21831/JPTK.V22I2.8931>
- Tetap, D., Bimbingan, J., Islam, K., Tarbiyah, F., Jl, U.-S., Willem, I., & Psr, V. (2019). KAJIAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN DI DUNIA PENDIDIKAN. *AL-IRSYAD: JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING*, 7(1). <https://doi.org/10.30829/AL-IRSYAD.V7I1.6681>
- van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *Https://Doi.Org/10.1080/09585192.2020.1754881*, 33(4), 623–646. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Wang, S. (2019). School heads' transformational leadership and students' modernity: the multiple mediating effects of school climates. *Asia Pacific Education Review*, 20(3), 329–341. <https://doi.org/10.1007/S12564-019-09575-3/FIGURES/3>

