

## **Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru**

**Hafizah Wichayani Rawi<sup>1</sup>, Nur Ainun<sup>2</sup>, Syavira Rachman<sup>3</sup>, Nurhayati Harahap<sup>4</sup>, Dewi Purnama<sup>5</sup>, Tara Latifa<sup>6</sup>, Zachra<sup>7</sup>, Inom Nasution<sup>8</sup>**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

auliazahh41937@gmail.com , na3341164@gmail.com ,

syahvirarachman@gmail.com , nurhytihrp0203@gmail.com ,

dp8906112@gmail.com , taraltfh@gmail.com , zachraaulia315@gmail.com ,

Inom@uinsu.ac.id

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to find out how school principals' leadership development strategies can improve teacher performance. This research uses the library research method. The results of this research indicate that the principal's leadership development strategy to improve teacher performance is policy programs created by the principal with the aim of improving teacher performance. The role of the principal in providing motivation, direction and encouragement as well as supervising teacher performance is also a development strategy so as to provide opportunities for teachers to develop their capacity related to teacher performance assessment. Performance must be achieved by teachers in carrying out their duties of teaching, guiding and training students so that teacher performance is important to evaluate. Suggestions for further research are to use this title by highlighting more phenomenal variables.*

**Keywords:** *Principal Strategy, Leadership, Teacher Performance.*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah program-program kebijakan yang dibuat kepala sekolah dengan tujuan meningkatkan kinerja guru. Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, arahan dan dorongan serta mengawasi atas kinerja guru juga menjadi salah satu strategi pengembangan sehingga memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru. Kinerja harus dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing dan melatih peserta didik sehingga kinerja guru penting untuk dievaluasi. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan judul ini dengan mengangkat variabel yang lebih fenomenal.

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

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah sarana atau jembatan untuk manusia agar dapat mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang di dapat. Dengan adanya pendidikan diharapkan dapat melahirkan generasi penerus bangsa dengan

pribadi yang cerdas dan berkualitas yang artinya generasi yang mampu memanfaatkan kemajuan yang ada dengan sebaik mungkin. Dan juga tercipta generasi yang memiliki sifat nasionalisme yang tinggi. Tanpa adanya pendidikan, tidak akan ada yang namanya kemajuan. Maka dari itu, pendidikan sangat penting dan wajib diberikan kepada setiap warga negara sejak dini (Fitri, 2021).

Pendidikan juga merupakan suatu hal penting bagi sebuah negara agar dapat berkembang pesat. Negara-negara yang maju biasanya negara yang memprioritaskan pendidikan bagi warga negaranya. Dengan harapan dengan adanya pendidikan, maka kesejahteraan warga negaranya akan terjamin. Tetapi, pendidikan juga tidak akan berbuah kemajuan apabila ujung tombak pendidikan atau biasa disebut tenaga pengajar ataupun guru tidak memiliki kualitas yang baik.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka upaya yang paling strategis adalah melalui pendidikan. Kemajuan pendidikan juga ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan sebagai bagian dari fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengerakkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suara arahan dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, dan mencapai tujuannya, maka diperlukan peran Kepala Sekolah serta tenaga-tenaga pengajar yang memadai, berkualitas dan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Tirtayasa, 2019).

Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Didalam kepemimpinannya kepala harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah (Rahimi, 2023).

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik. Kesuksesan kepemimpinan kepala sekolah dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi

(Sulfemi, 2020).

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan arah jalannya secara umum yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian mutu pendidikan yang maksimal. Sebagai seorang top manager (kepala sekolah) tidak seharusnya mencari kesalahan atau kekurangan yang ada di sekolah dalam menjalankan fungsi pengawasan. Kepala sekolah diharapkan mampu memberi pengaruh yang baik dalam menetapkan fungsi *planning, organizing, actuating* maupun *controlling* demi pencapaian mutu pendidikan yang maksimal (Mardiyah Dkk, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang merupakan pimpinan sekolah dalam membuat upaya pengembangan untuk meningkatkan kinerja guru pada sekolah. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah dalam mengembangkan peningkatan kinerja guru dengan judul “**Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru**”.

## TINJAUAN LITERATUR

### 1. Konsep Dasar Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan sering dikaitkan dengan terminologi teknis dalam mengkaji konsep organisasi, namun tanpa penjelasan yang definitif. Jadi tidak mengherankan apabila definisi kepemimpinan ini sangat beragam sesuai dengan bidang kajian yang dilakukan para ahli. Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial dimana seseorang mampu mengidentifikasi bantuan dan dukungan dari orang lain dalam pencapaian suatu tujuan bersama”. Satu asumsi yang disepakati di sini adalah bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial dimana seorang individu mengeluarkan pengaruh yang diinginkan terhadap orang lain untuk menstrukturkan aktivitas dan relasi dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Menurut Syafaruddin (2001:14) ada beberapa faktor yang menyebabkan mutu pendidikan rendah terletak pada unsur-unsur kurikulum, sumber daya ketenagaan sarana dan fasilitas, manajemen sekolah, pembiayaan pendidikan, kepemimpinan. Kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya sekolah yang disebut sumber daya manusia jenis manajer yang memiliki tugas dan fungsi mengkoordinasikan dan menyeraskan sumber daya manusia jenis pelaksana melalui input manajemen (Dlm Daud, 2023).

### 2. Defenisi Strategi

Pengertian strategi secara umum bisa diartikan sebagai upaya individu atau kelompok untuk membuat skema guna mencapai target sasaran yang hendak dituju. Dengan kata lain, strategi adalah seni bagi individu ataupun kelompok untuk memanfaatkan, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki guna untuk mencapai

target sasaran melalui tata cara yang dianggap dapat efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang telah diharapkan. Strategi bisa juga diartikan sebagai tindakan untuk menyesuaikan diri terhadap segala reaksi ataupun situasi lingkungan yang terjadi. Baik itu situasi yang terduga maupun yang tidak terduga (Johar, 2016).

### **3. Defenisi Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Indikator kinerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental sikap dan disiplin waktu (Adha, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan risetriset yang sudah pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya (Adlini, 2022).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan (Julaiha, 2019).

Kepala sekolah harus mampu melakukan proses pengendalian atau pembimbingan. Melalui dari tingkah laku dalam tugas seseorang pemimpin dapat diketahui cara mengendalikan proses kegiatan, misalnya cara memberi tahu apa yang harus dilakukan, bagaiman cara melakukannya, kapan harus melakukannya, apa yang harus dilakukan, dan siapa yang melaksanakannya. Tugas pokok kepala sekolah adalah sebagai pencipta komunitas pembelajar lader, manajer, dan supervisor. Sebagai leader kepala sekolah harus mampu merefleksikan tugasnya sebagai innovator, dan motivator. Sedangkan tugas sebagai manajer merefleksikan tugas sebagai

administrator. Sebagai Supervisor tugas kepala adalah melaksanakan supervisi (Hayati, 2019).

Tiga hal yang harus disadari dan difahami oleh kepala sekolah yang efektif meliputi: 1) mengapa sekolah memerlukan pendidikan yang berkualitas; 2) kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan 3) bagaimana cara mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi (Ubabuddin, 2020).

Sedangkan indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah sebagai berikut: 1) menekankan kepada seluruh warga sekolah dan guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi; 2) selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan selalu bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional; 3) selalu memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik; 4) selalu menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah; 5) selalu membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif; dan 6) selalu memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah (Nasution, 2020).

Kepala sekolah berkewajiban untuk mengarahkan, membina, menugasi dan mengukur hasil kerja guru di sekolah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2007 Nomor yakni kepala sekolah harus terdiri dari 5 kompetensi diantaranya: a) kompetensi kepribadian; b) kompetensi sosial; c) kompetensi kewirausahaan; d) kompetensi manajerial; e). kompetensi supervisi.

Program kebijakan kepala sekolah merupakan sebuah strategi yang harus dapat meningkatkan kinerja guru. Misalnya pada program pengembangan profesional guru, sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru dan penilaian angka kredit. Selain itu juga meningkatkan kompetensi profesional guru dalam menyiapkan administrasi pembelajaran berupa program tahunan, program semester, silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan instrument penilaian. Program pengembangan kualitas guru, seperti mengikutkan guru dalam kegiatan whorkshop, pelatihan, seminar, dan diskusi mata pelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan profesional guru guna memperbaiki layanan sekolah.

Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, arahan / dorongan, serta mengawasi atas kinerja dari setiap guru turut memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Aktivitas organisasi pendidikan merupakan hubungan antara kepala sekolah dan guru dan interaksi antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku kepala sekolah memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila kepala sekolah dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila kepala sekolah tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif.

Sehingga dapat diketahui bahwa program kebijakan kepala sekolah

merupakan sebuah strategi yang harus bisa meningkatkan kinerja guru. Misalnya program pengembangan profesional guru, kegiatan whorkshop, pelatihan, seminar, dan Kelompok Kerja Guru (KKG) sehingga sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru dan penilaian angka kredit. Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, arahan atau dorongan serta mengawasi atas kinerja guru juga menjadi salah satu strategi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gaol (2018) upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop. Hal yang senada juga disampaikan oleh Muspawi, dkk (2020) bahwa upaya kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi profesional guru yaitu dengan cara melaksanakan proses pembinaan dan melibatkan guru dalam berbagai kegiatan pendidikan dan latihan, seminar, workshop, maupun Kelompok Kerja Guru (KKG).

## **2. Kinerja Guru**

Kinerja adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sedangkan guru adalah orang bertugas untuk memberikan pengajaran, pembimbingan, dan pelatihan kepada peserta didik. Guru memiliki banyak peranan dalam dunia pendidikan. Peranan guru dalam nuansa pendidikan adalah a) sebagai pendidik; b) sebagai pengajar; c) sebagai pembimbing; d) sebagai pelatih; e) sebagai penasihat; f) sebagai model dan teladan; g) sebagai korektor; h) sebagai organisator; i) sebagai motivator; j) sebagai fasilitator; k) sebagai pengelola kelas; l) sebagai mediator; dan m) sebagai evaluator (Utomo, 2019).

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 14 Tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan serta melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Jadi Kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik agar menjadi orang yang berguna bagi nusa, bangsa dan agama (Indonesia, 2005).

Kinerja guru penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Profesionalisme guru merupakan kondisi, nilai, dan kualitas suatu keahlian dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Guru yang profesional merupakan guru yang berkualitas, berkompentensi dan mampu meningkatkan prestasi belajar siswa serta mampu memengaruhi proses belajar mengajar siswa. Peranan guru dapat diklasifikasikan sebagai 1) Demonstrator (meragakan apa yang di ajarkannya); 2) Pengelola kelas (menciptakan lingkungan kelas yang kondusif, diorganisasi, diatur dan diawasi agar kegiatan belajar mengajar terarah); 3) Mediator dan Fasilitator (terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi); 4) Evaluator (Oktavia, 2019).

Aspek-aspek yang diukur dalam kompetensi guru antara lain: (a) penguasaan bahan ajar; (b) pengelolaan program belajar mengajar; (c) pengelolaan kelas; (d) penggunaan media/sumber; (e) penguasaan landasan landasan kependidikan; (f) pengelolaan interaksi belajar-mengajar; (g) penilaian prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran; (h) pengenalan fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan; (i) pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah; (j) pemahaman prinsip-prinsip dan penafsiran hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik agar menjadi orang yang berguna bagi nusa, bangsa dan agama. Guru yang profesional merupakan guru yang berkualitas, berkompetensi dan mampu meningkatkan prestasi belajar siswa serta mampu memengaruhi proses belajar mengajar siswa. Kinerja guru penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional.

Sejalan dengan penelitian Listiyani (2020) yang menyatakan bahwa kegiatan guru di dalam kelas dimana guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak, guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa-siswanya, guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan dan guru harus menguasai kelas serta guru harus melakukan evaluasi secara benar. Peran guru dalam pembelajaran adalah membuat desain pembelajaran, penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, bertindak mengajar atau membelajarkan.

## **KESIMPULAN**

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru merupakan program kebijakan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru. Misalnya program pengembangan profesional guru, kegiatan workshop, pelatihan, seminar, dan Kelompok Kerja Guru (KKG). Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, arahan atau dorongan serta mengawasi atas kinerja guru juga menjadi salah satu strategi pengembangan sehingga memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru. Kinerja guru harus dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga kinerja guru penting untuk dievaluasi. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan judul ini dengan mengangkat variabel yang lebih fenomenal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. (n.d.).
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-

980. (n.d.).

- Daud, D., & Nurachadijat, K. (2023). Peningkatan Motivasi Kerja Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Simpati: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Bahasa*, 1(3), 223-235. (n.d.).
- Fitri, S. F. N. (2021). Problematika kualitas pendidikan di indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1617-1620. (n.d.).
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73. (n.d.).
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U., ... & Arisah, N. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Penerbit Tahta Media. (n.d.).
- Hayati, R. (2019, March). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*. (n.d.).
- Indonesia, R. (2005). Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Sekretariat Negara, 60-61. (n.d.).
- Johar, R., & Hanum, L. (2016). *Strategi belajar mengajar*. Deepublish. (n.d.).
- Julaiha, S. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah. (n.d.).
- Muspawi, M., Setiyadi, B., & Gunawan, G. (2020). Upaya kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi profesional guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 95-103. (n.d.).
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78-86. (n.d.).
- Octavia, S. A. (2019). Sikap dan kinerja guru profesional. Deepublish. (n.d.).
- Rahimi, A., Darlis, A., Ammar, S. A., & Daulay, D. A. (2023). Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 692-697. (n.d.).
- Simanjuntak, S. S., & Listiani, T. (2020). Penerapan Differentiated Instruction dalam Meningkatkan Pemahaman konsep matematika siswa kelas 2 SD. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(2), 134-141. (n.d.).
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh rasa percaya diri dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157-179. (n.d.).
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. (n.d.).
- Ubabuddin, U. (2020). Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Tugas Dan Peran Guru Dalam Mengajar. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 102-118. (n.d.).

# **El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat**

**Vol 4 No 5 (2024) 2004 – 2012 P-ISSN 2746-9794 E-ISSN 2747-2736**

**DOI: 10.47467/elmujtama.v4i5.2737**

Ul Mardiyah Ray, A., Fauziah, A., ayu Salamah, I., & Wibowo, A. (2023). Tantangan & Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Supervisi Pendidikan Di SD It Al Munadi Marelán. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 3(2), 179-186. (n.d.).

Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2). (n.d.).