

Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kinerja Guru

Rina Yuliana¹, Cahya Syaodih², Rita Sulastini³

^{1, 2, 3} Universitas Islam Nusantara, Jl. Soekarno Hatta No.530, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat
rinayuliana07@gmail.com

Abstract

The Covid 19 pandemic which began to spread in Indonesia at the end of 2019 had a major impact on the world of education. With the outbreak pandemic, it has spawned new innovations, namely technology-based learning and internet networks. The essence of the problem formulation in this study is the leadership of the Principal in fostering teacher performance. The problem of improving teacher performance is an unresolved problem in line with the complexity of environmental changes, both in terms of planning, implementation and evaluation. The theological basis in the Al-Qur'an letter Al-Muj is verse 11 and the words of the Prophet Muhammad SAW which means "Indeed, those who act justly, later by Allah's side will be placed on the pulpit of light, are those who are fair in law towards families and whatever handed over (authorized) to them." The main theoretical foundation of this thesis is Leader Shift, John C Maxwell. The research uses a qualitative approach, descriptive method, descriptive study at SDN 1 Grogol and SDN 2 Winong, Cirebon Regency. Data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation on the Principal. Data analysis consists of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the study show that the teacher's performance is quite good with the implementation of a good Principal's leadership and is in accordance with the basic concepts described earlier, although there are still a few obstacles in reality. The obstacle that arises is that the teacher's self-actualization process is still not maximal against the programs set by the Principal. The conclusion from this study is that in general, the leadership of a school principal has more or less influenced the performance of teachers, a school principal has many important roles in his efforts to manage and organize the school and all the people involved in it.

Keywords: Leadership, Principal, Teacher Performance

Abstrak

Pandemi Covid 19 yang mulai mewabah di Indonesia pada akhir tahun 2019 menyebabkan dampak besar pada dunia pendidikan. Dengan adanya pandemi wabah tersebut justru melahirkan inovasi baru yaitu pembelajaran berbasis teknologi dan jaringan internet. Esensi dari rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina kinerja guru. Permasalahan peningkatan kinerja guru merupakan permasalahan yang belum terpecahkan sejalan dengan kompleksitas perubahan lingkungan, baik dalam sisi perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian. Landasan teologis dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11 dan sabda Nabi Muhammad SAW yang artinya "*Sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil, kelak disisi Allah ditempatkan diatas mimbar dari cahaya, ialah mereka yang adil dalam hukum terhadap keluarga dan apa saja yang diserahkan (dikuasakan) kepada mereka.*" Landasan teoretis utama tesis ini adalah *Leader Shift*, John C Maxwell. Penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif, metode deskriptif, studi deskriptif di SDN 1 Grogol dan SDN 2 Winong Kabupaten Cirebon. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi pada Kepala Sekolah. Analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru sudah cukup baik dengan pengimplementasian dari kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dan sudah sesuai dengan landasan konsep yang telah dijabarkan sebelumnya meskipun masih terdapat sedikit kendala pada kenyataannya. Kendala yang muncul adalah masih belum maksimalnya proses aktualisasi diri dari para guru terhadap program-program yang telah ditetapkan oleh Kepala Sekolah. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara umum memang kepemimpinan seorang Kepala Sekolah sedikit banyaknya mempengaruhi kinerja dari guru, seorang Kepala Sekolah mempunyai banyak peran penting dalam usahanya mengelola dan menata sekolah beserta seluruh warga yang terlibat di dalamnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Copyright (c) 2023 Rina Yuliana, Cahya Syaodih, Rita Sulastini

Corresponding author: Rina Yuliana

Email Address: rinayuliana07@gmail.com (Universitas Islam Nusantara, Kota Bandung, Jawa Barat)

Received 30 December 2022, Accepted 31 December 2022, Published 16 January 2023

PENDAHULUAN

Pandemi Covid 19 yang mulai mewabah di Indonesia pada akhir tahun 2019 menyebabkan dampak besar pada dunia pendidikan. Pembelajaran dilakukan secara daring atau berbasis internet karena pemerintah melarang adanya pembelajaran tatap muka di dalam kelas atau sekolah dengan tujuan untuk memutus mata rantai penyebaran virus. Dengan adanya pandemi wabah tersebut justru melahirkan inovasi baru yaitu pembelajaran berbasis teknologi dan jaringan internet. Inovasi baru dalam dunia pendidikan ini diharapkan dapat membantu proses pendidikan di Indonesia menjadi lebih efektif dan efisien dalam berbagai situasi dan kondisi.

Dengan adanya inovasi baru dalam dunia pendidikan yakni proses pembelajaran berbasis teknologi dan jaringan internet maka berdampak juga pada kinerja guru. Sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan, guru harus dapat menyederhanakan kurikulum dan mengubah proses pembelajaran tatap muka di kelas menjadi pembelajaran dari rumah dengan menggunakan sistem daring (online). Seorang guru dituntut harus mampu mengaplikasikan kemampuan penguasaan teknologi dalam proses pembelajaran, karena dengan pembelajaran secara daring maka diperlukan perangkat teknologi untuk mendukung pembelajaran tersebut dan para guru dituntut harus mampu menjadi solusi belajar bagi segala permasalahan yang disebabkan akibat adanya pandemi Covid 19.

Kepala Sekolah harus juga memberi perhatian kepada kinerja guru agar dapat memudahkan para guru dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan yang berkaitan dengan kinerja para guru di sekolah adalah kurangnya kedisiplinan waktu datang dan waktu pulang kerja guru tersebut, juga kurangnya kerajinan guru dalam membuat dan melengkapi administrasi, selain itu juga guru masih kurang terampil dalam pengelolaan pembelajaran dan penyampaian materi di dalam kelas. Banyak ahli yang mengemukakan tentang definisi kinerja, seperti Rivai (2005: 14) menjelaskan bahwa kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Menurut Mulyasa (2004: 136) definisi kinerja adalah sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja. Sedangkan Samsudin (2006: 159) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang terdiri dari aspek perencanaan program dan pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk juga dalam menentukan kualitas seorang guru.

Ada banyak kemiripan pendapat mengenai pengertian konsep leadership atau kepemimpinan yang diungkapkan oleh para ahli. Pendapat ahli yang pertama yaitu pendapat dari Miftah Toha yang menyatakan bahwa menurutnya “Kepemimpinan adalah sebuah hubungan antara seseorang dengan

orang lainnya, seorang pemimpin dapat membuat individu lain terpengaruh agar bersedia bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang orientasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan”, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan menurut pendapat Miftah Toha adalah sebuah hubungan antar individu, dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi individu lainnya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas sehingga tercapai tujuan yang hendak dicapai bersama. Sementara itu Mulyasa mendeskripsikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai seni untuk membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas yang diberikan dengan yakin dan semangat, apa yang didefinisikan oleh Mulyasa tersebut dapat dijabarkan sebagai bahwa kepemimpinan itu diibaratkan sebagai sebuah seni untuk dapat mempengaruhi bawahan agar mau menuruti dan mengerjakan segala tugas yang diberikan oleh seorang pemimpin dengan semangat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana yang dikutip oleh Wahjosumidja dalam buku Ahmad Susanto (2016: 34) bahwa Kepala Sekolah terdiri dari dua kata, yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kata Kepala dapat dimaknai sebagai ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah dimaknai sebagai sebuah lembaga atau sebuah organisasi dimana menjadi tempat dalam menerima dan memberi pelajaran. Menurut Wahjosumidja dalam buku Ahmad Susanto (2016: 13) memberikan definisi bahwa kepala sekolah adalah ‘seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah, yang menyelenggarakan proses pembelajaran, atau interaksi lainnya antara guru dan siswa’. Menurut pendapat beberapa ahli tersebut tentang pengertian seorang Kepala Sekolah maka dapat kita simpulkan bahwa seorang kepala sekolah adalah seorang guru yang memperoleh tugas tambahan sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi dalam hal ini pemimpin di sebuah organisasi sekolah. Dalam buku yang ditulis oleh Nuraedi (2016: 35), Rahman mengemukakan pendapatnya bahwa “seorang kepala sekolah adalah seorang guru dalam jabatan fungsionalnya dan diberi tugas tambahan yaitu untuk menduduki jabatan struktural sebagai kepala sekolah di sebuah organisasi sekolah”.

Adapun pengertian kepala sekolah yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, Pasal 1 ayat 1 yaitu : Kepala Sekolah/Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah Aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Menurut Depdiknas (2006: 32) seorang kepala sekolah harus mempunyai beberapa peran utama, yaitu: a.Educator (pendidik), b.Manajer c.Administrator, d.Supevisor, e.Leader, f.Inovator, g.Motivator, h.Pejabat Formal, i.Pencipta iklim kerja, j.Wirausahawan.

Kinerja guru merupakan kemampuan dari seorang guru untuk melakukan sikap dan tindakan sesuai dengan tujuan yang ada meliputi aspek perencanaan program kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal dan maksimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk juga menentukan kualitas seorang guru. Guru yang profesional sudah seharusnya memiliki kinerja yang baik, karena guru yang profesional memiliki 4 (empat) kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Dari keseluruhan kompetensi tersebut sangat mendukung untuk terciptanya kinerja guru, apabila keseluruhan kompetensi tersebut baik maka akan tercipta pula kinerja guru yang baik.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk mengungkap suatu gejala yang menjadi objek penelitian suatu bidang ilmu. Secara lebih spesifik, tujuan metode penelitian adalah mengungkap kebenaran atau kesimpulan tentang suatu objek yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk membentuk teori. Teori adalah kesimpulan komprehensif tentang suatu gejala.

Untuk mendapatkan gambaran yang mendalam tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SDN 1 Grogol Kecamatan Kapetakan dan SDN 2 Winong Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon, maka dilakukan beberapa tahapan dalam pengumpulan data. Tahap Pertama, peneliti melakukan orientasi dengan mengumpulkan data secara umum, luas dan mendalam tentang hal-hal yang penting, menarik dan berguna untuk diteliti lebih lanjut. Tahap Kedua, peneliti mengadakan eksplorasi pengumpulan data dengan lebih terarah sesuai dengan fokus penelitian serta mengetahui sumber data atau informan yang mengetahui tentang hal-hal yang akan diteliti. Tahap Ketiga, peneliti melakukan penelitian terfokus, yaitu mengembangkan penelitian pada fokus kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SDN 1 Grogol Kecamatan Kapetakan dan SDN 2 Winong Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.

Observasi digunakan untuk penelitian yang telah direncanakan secara sistematis tentang bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SDN 1 Grogol Kecamatan Kapetakan dan SDN 2 Winong Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon. Peneliti juga melakukan teknik wawancara dengan tujuan menggali informasi mendalam dari responden mengenai hal yang akan diamati dan sebagai studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam wawancara peneliti bertindak sebagai pewawancara sekaligus sebagai pemimpin dalam proses wawancara tersebut. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif, yaitu analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang ada untuk memperoleh keterangan yang jelas dan terinci.

HASIL DAN DISKUSI

Pada implementasi kepemimpinan harus mengacu kepada perencanaan sampai hasil untuk memperoleh peningkatan kinerja guru. Hal ini diperlukan sehingga peningkatan kinerja guru dapat dimiliki oleh setiap guru atau tenaga pendidik.

Bentuk perencanaan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina kinerja guru di SD Negeri 1 Grogol Kabupaten Cirebon dan SD Negeri 2 Winong Kabupaten Cirebon

Untuk memastikan pelaksanaan apakah implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru sudah sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat maka evaluasi dalam proses kepemimpinan merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dari komponen lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zarkasi Jamaludin, S.Pd.SD., selaku Kepala SD Negeri 1 Grogol dan Bapak Sodikin Usman, S.Pd., selaku Kepala SD Negeri 2 Winong mengatakan bahwa perencanaan yang dilakukan di sekolah yang dipimpinnya merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap tahun, mulai dari membuat Rancangan Kerja Tahunan (RKT) yang memuat rangkaian rencana yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun ke depan, kemudian membuat Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) yang memuat rencana kerja dalam kurun waktu 1 (satu) periode kepemimpinan Kepala Sekolah atau 4 (empat) tahun, serta membuat Rencana Kerja Jangka Panjang (RKJP) yang memuat rencana kerja Kepala Sekolah dalam kurun waktu 2 (dua) periode kepemimpinan Kepala Sekolah atau 8 (delapan) tahun.

Bentuk pelaksanaan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina kinerja guru di SD Negeri 1 Grogol Kabupaten Cirebon dan SD Negeri 2 Winong Kabupaten Cirebon

Dalam proses untuk mencapai hasil meningkatnya kinerja guru dengan cara mengimplementasikan kepemimpinan Kepala Sekolah dari bentuk perencanaan ke dalam pelaksanaan. Hasil temuan penelitian di kedua Sekolah dasar Negeri yang menjadi lokus dalam penelitian ini bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan selain pada saat guru mengajar di dalam kelas maupun pada saat guru sedang mengerjakan administrasi di luar kelas, hasil dari penilaian kinerja guru tersebut disampaikan kepada masing-masing guru dan dilaporkan ke Dinas Pendidikan setempat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zarkasi Jamaludin, S.Pd.SD. selaku Kepala SD Negeri 1 Grogol dan Bapak Sodikin Usman, S.Pd., selaku Kepala SD Negeri 2 Winong menyatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai prosedur dan tahapan yang sudah direncanakan sebelumnya. Selain itu keduanya juga menegaskan bahwa dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dan supervisi ke kelas merupakan kegiatan yang sudah diinformasikan kepada guru sebelumnya, sehingga guru diberikan kesempatan untuk mempersiapkan segala sesuatunya.

Bentuk Evaluasi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Cirebon

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SD Negeri 1 Grogol, Bapak Zarkasi Jamaludin, S.Pd.SD. dan Bapak Sodikin Usman, S.Pd., selaku Kepala SD Negeri 2 Winong menyatakan bahwa ada beberapa evaluasi yang harus dilakukan oleh Kepala Sekolah diantaranya dengan melakukan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) yang rutin setiap tahunnya sehingga dapat terlihat kelebihan dan

kekurangan dalam implementasi kepemimpinannya, selanjutnya melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya, evaluasi ini menjadi penting karena menjadi tolak ukur dalam menyusun rencana kerja di tahun yang akan datang, selain itu juga Kepala Sekolah melaksanakan evaluasi terkait hasil penilaian kinerja guru dan melakukan supervisi kelas minimal 1 (satu) kali dalam 1 bulan. Berikutnya yaitu melakukan evaluasi terhadap program-program sekolah yang telah dilaksanakan dan yang belum terlaksana sehingga dapat tampak jelas program apa yang akan dilanjutkan dan program yang telah selesai dilaksanakan, dan yang paling utama tugas Kepala Sekolah adalah melakukan evaluasi kinerja guru, menyampaikannya dalam forum rapat rutin guru dan Kepala Sekolah, serta memberikan motivasi dan dorongan agar guru dapat terus meningkatkan kinerja dengan lebih baik lagi.

Faktor kendala dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Cirebon

Dari perencanaan dan pelaksanaan yang sudah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru tentunya ada beberapa kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zarkasi Jamaludin, S.Pd.SD. dan Bapak Sodikin Usman, S.Pd., selaku Kepala SD Negeri 2 Winong menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi kendala diantaranya adalah belum terjalannya komunikasi, kolaborasi dan kerjasama yang baik diantara guru dengan guru, maupun guru dengan Kepala Sekolah; kendala selanjutnya adalah guru belum banyak mengaktualisasikan kemampuan dirinya dalam setiap program kegiatan sekolah dan yang terakhir adalah faktor kendala dari guru itu sendiri yang belum banyak mampu menguasai perangkat IT serta masih cenderung takut untuk mempelajarinya.

Bentuk solusi dari kendala implementasi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina kinerja guru di SD Negeri 1 Grogol dan SD Negeri 2 Winong Kabupaten Cirebon.

Peningkatan kinerja guru adalah salah satu indikator bahwa kepemimpinan seorang Kepala Sekolah berhasil diimplementasikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zarkasi Jamaludin, S.Pd.SD. dan Bapak Sodikin Usman, S.Pd. selaku Kepala Sekolah menyatakan bahwa ada beberapa solusi untuk mengatasi beberapa kendala dalam usaha peningkatan kinerja guru di sekolahnya, diantaranya yaitu Kepala sekolah akan lebih aktif lagi untuk menjalin komunikasi, kolaborasi, dan kerjasama dalam setiap program kegiatan sekolah dan terus mendorong serta memotivasi para guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, Kepala Sekolah akan lebih menekankan kepada tugas pokok dan fungsi dari setiap guru yang dilibatkan dalam program kegiatan sekolah, agar para guru tersebut tahu dan memahami apa saja yang harus dan tidak harus mereka kerjakan, dan yang selanjutnya adalah Kepala Sekolah harus membuat program pelatihan penggunaan perangkat IT bagi guru-guru di luar jam mengajar secara terjadwal.

KESIMPULAN

Implementasi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Cirebon sudah dilaksanakan dengan sangat baik, meskipun belum maksimal. Implementasi kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Grogol sudah berjalan dengan sangat baik walaupun ada sebagian kecil guru yang belum mampu mengaktualisasikan dirinya dalam berbagai program sekolah yang sudah disepakati bersama sebelumnya, hal itu dapat terlihat dari kurangnya kerjasama, komunikasi, dan kolaborasi antara Kepala Sekolah dan guru. Adapun implementasi kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 2 Winong sudah berjalan dengan sangat baik juga, namun kendala yang muncul adalah kurangnya penguasaan perangkat IT dari beberapa orang guru. Bagi guru SD Negeri di Kabupaten Cirebon peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat terus menjadi seorang guru yang profesional, yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan dalam undang-undang mengenai kriteria seorang guru profesional. Pelaksanaan kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif merupakan kegiatan rutin seperti halnya pelaksanaan kegiatan-kegiatan lainnya yang secara rutin dilaksanakan di sekolah. Evaluasi yang terdapat dalam kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mempermudah guru dalam meningkatkan kompetensi diri dan kinerjanya.

REFERENSI

- Damayanti, D. (2017). *Menjadi Guru yang Mampu Menulis dan Menerbitkan Buku*. Yogyakarta: Araska.
- Dimiyati, dan Mudjiono. (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fattah, N. (2008). *Landasan Manajemen Pendidikan Cet. 9*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Haidar, N. (1983). *Perundang-undangan Pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T, H. (2011). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT. Rajagrafinfo Persada.
- Maxwell, John C. (2020). *Leader Shift*. Jakarta: MIC Publishing.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2008). *Implementasi Kurikulum Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2016). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murhaini, S. (2016). *Menjadi Guru Profesional Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV. Jejak.

- Purwanto, N. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rohmah, N dan Fanani, Z. (2017). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Malang: Madani.
- Rusman. (2008). *Manajemen Kurikulum*. Bandung: Program Studi Pengembangan Kurikulum Sekolah.
Bandung: Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rusyan, A. Tabrani. (1997). *Manajemen Sekolah Dasar*. Jakarta: CV. Argita.
- Sagala, Syaiful. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta:
Prenada Media group
- Salirawati, D. (2018). *Smart Teaching Solusi Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soewadji, L. (2000). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. (Cetakan 11). Yogyakarta: Karnisius.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Mohamad. (2008). *Menjadi Guru Terus Guru Selamanya Guru*. Bandung: Yayasan Bakti
Winaya.
- Teguh, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tim Dosen Pasca Sarjana. (2020). *Panduan Penulisan Tesis, Disertasi, Makalah, dan Laporan Buku*.
Bandung: Sekolah Pascasarjana Uninus Press.
- Wahyudi, D. (2014). *Manajemen Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.