

---

## Inovasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Keprofesionalan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMAN 1 Sooko

Muhammad Rosyidi <sup>1)\*</sup>, Lisa Aprelia Yuliasuti <sup>2)</sup>, Windasari <sup>3)</sup>, Agustin Hanifa Cindy<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : [muhammadrosyidirosyidi.23241@mhs.unesa.ac.id](mailto:muhammadrosyidirosyidi.23241@mhs.unesa.ac.id)  
[lisaaprelia.23245@mhs.unesa.ac.id](mailto:lisaaprelia.23245@mhs.unesa.ac.id)

---

### Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh pengetahuan tentang Inovasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Keprofesionalan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMAN 1 Sooko Mojokerto. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, studi literatur serta analisis dokumen yang relevan. Hasil dari penelitian ini adalah mengetahui apa saja strategi kepala sekolah SMAN 1 Sooko Mojokerto dalam usaha lebih lanjut untuk memberikan dorongan dan pelatihan kepada tenaga pendidik dan kependidikan agar kualitas dan keprofesionalan para tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Sooko Mojokerto berjalan dengan maksimal. Kesejahteraan dan keprofesionalan tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Sooko Mojokerto mencapai tingkat keberhasilan yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari semakin banyak tenaga pendidik dan kependidikan yang naik golongan atau pangkat. Jika kesejahteraan ditingkatkan dan dikedepankan, maka akan sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugasnya. Yang mana tenaga pendidik dan kependidikan akan merasa nyaman dan tanpa tekanan. "Trust building, program sekolah happy ending" Kepala sekolah sangat membangun kepercayaan melalui cara kinerja yang baik, memfasilitasi guru maupun peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya, termasuk adanya penghargaan atau reward untuk siswa maupun tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi.

**Kata kunci:** Inovasi Kepala Sekolah, kualitatif, Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, Keprofesionalan Tenaga Pendidik, pembinaan tenaga pendidik.

### Abstract

This research aims to gain knowledge about Principal Innovation in Improving the Professionalism of Teachers and Education Personnel at SMAN 1 Sooko Mojokerto. The method used is a qualitative approach using several data collection methods, such as interviews, observation, literature study and analysis of relevant documents. The results of this research are to find out what the principal's strategies are for SMAN 1 Sooko Mojokerto in further efforts to provide encouragement and training to teaching and education staff so that the quality and professionalism of the teaching and education staff at SMAN 1 Sooko Mojokerto runs optimally. The welfare and professionalism of teaching and education staff at SMAN 1 Sooko Mojokerto has achieved a fairly good level of success. This can be seen from the increasing number of teaching and education staff who are promoted to class or rank. If welfare is improved and prioritized, it will have a big influence on the implementation of their duties. Where teaching and education staff will feel comfortable and without pressure. "Trust building, happy ending school program" The principal really builds trust through good performance, facilitating teachers and students to develop their potential, including awards or rewards for students and teaching and education staff who excel.

**Keywords:** Principal Innovation, qualitative, Management of teaching and educational staff, Professionalism of Educating Staff, coaching of teaching staff.

---

## PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia saat ini menghadapi usaha peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuannya adalah untuk menghasilkan individu yang memiliki kompetensi dan wawasan yang luas, sehingga dapat bersaing secara kompetitif dengan bangsa-bangsa lain. Oleh karena itu, penting bagi Indonesia untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada bidang pendidikan sebagai langkah menuju pencapaian tersebut (Susanti, 2021). Pendidikan merupakan suatu proses yang disadari dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran

sehingga manusia secara aktif dapat mengembangkan potensi mereka dalam beberapa aspek seperti kekuatan spiritual dan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang mulia, dan keterampilan. aspek tersebut diperlukan bagi diri mereka sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara yang sudah tertuang di UU No 20 tahun 2003 (Pristiwanti et al., 2022)

(Amini et al., 2021) menjelaskan kemajuan dalam dunia pendidikan saat ini tidak hanya bergantung pada kelengkapan sarana prasarana atau dukungan dalam proses pembelajaran semata. Sebaliknya, kemajuan pendidikan dapat diamati dari pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dalam institusi pendidikan tersebut. berbeda dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu sistem pendidikan, seperti kualitas hasil akhir yang dihasilkan atau kinerja selama proses pembelajaran berlangsung. ukuran keberhasilan organisasi pendidikan bukan hanya sekedar itu, tetapi prioritas juga harus dilakukan pada pengembangan karir guru dengan cara meningkatkan kinerja guru secara maksimal.

Kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan tertinggi di sebuah lembaga pendidikan memiliki peran yang krusial. Seorang pemimpin harus memiliki keilmuan, wawasan dan juga pengalaman yang luas untuk mengambil sebuah kebijakan (Syaikhudin, 2023). Kepala sekolah sangat dilibatkan dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah. Menurut hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah SMAN 1 Sooko Mojokerto, kesejahteraan di sebuah lembaga pendidikan sangat penting, yang mana harus ditingkatkan baik tenaga pendidik dan kependidikan maupun peserta didik. Karena jika kesejahteraan sudah terpenuhi, maka otomatis dalam menjalankan tugasnya akan maksimal. Hingga korelasi antara kesejahteraan dan tugas sebagai tenaga pendidik dan kependidikan berbanding lurus.

Saat ini pemerintah sedang melakukan langkah untuk meningkatkan tingkat kinerja guru dan juga kesejahteraan mereka melalui program sertifikasi kinerja. melalui program ini diharapkan dapat memperbaiki standar pendidikan di Indonesia dengan melibatkan guru-guru yang telah bersertifikasi. Selain itu, pemerintah telah juga mengadakan program pelatihan kepada guru. Dana yang digunakan untuk program ini berasal dari pemerintah yaitu Continuous Professional Development (CPD) (Mansir, 2020). Menurut fakta yang ada, program ini belum mencapai keberhasilan secara menyeluruh. Sebagian besar guru menolak untuk mengikuti pelatihan yang disediakan. Apabila mereka mengikuti, hal tersebut biasanya hanya sebagai formalitas untuk menunjukkan keterlibatan dalam program yang dicanangkan oleh pemerintah. Terkadang, keikutsertaan guru juga dipengaruhi oleh dorongan kepala sekolah. jika kepala sekolah tidak mendorong atau tidak mengizinkan, maka guru tersebut juga tidak akan bisa mengikuti program ini. begitu juga sebaliknya, jika kepala sekolah mengizinkan maka guru tersebut bisa mengikuti program ini.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut dimulai dari pribadi guru itu sendiri. seorang guru penting meningkatkan kesadaran akan peran mereka yang sangat berpengaruh dalam membangun masa depan bangsa. Tindakan guru akan membentuk landasan bagi generasi mendatang. maka dari itu, perlu bagi guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka dalam pendidikan. Kesadaran diri seorang tenaga pendidik dan kependidikan juga dapat dimulai dari lingkungan yang paling kecil, yaitu lingkungan sekolah yang mana dapat didukung oleh seorang pemimpin atau kepala sekolah.

Kepala sekolah SMAN 1 Sooko Mojokerto menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi keprofesionalan tenaga pendidik dan kependidikan, seperti dapat berupa motivasi, memberikan ruang serta dukungan untuk mengembangkan potensi diri, memberikan reward kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi, baik di lingkungan sekolah maupun diluar sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, upaya dilakukan untuk secara kritis mengeksplorasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme para pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Sooko

Mojokerto. Studi ini menerapkan metode kualitatif dengan menggunakan studi literatur, observasi, serta wawancara untuk menggali informasi lebih dalam. Penelitian kualitatif melibatkan proses menganalisis serta menginterpretasi fakta, gejala, dan peristiwa berdasarkan pengalaman yang terjadi. Hal ini memungkinkan informasi yang ditemukan menjadi landasan yang solid untuk langkah-langkah tindakan berikutnya (Nasution, 2023). Selain melakukan wawancara, penulis juga menggunakan beberapa jurnal dan artikel sebagai referensi utama untuk mengumpulkan informasi. Penulis melakukan proses interaksi langsung dengan kepala sekolah dan beberapa tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh data yang relevan, yang dilaksanakan di SMAN 1 Sooko, Mojokerto. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan cermat agar mendapat data yang akurat dan lengkap. Fokus utama wawancara adalah pada kepala sekolah SMAN 1 Sooko Mojokerto, terkait dengan topik yang dibahas yaitu inovasi apa saja yang diperhatikan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Rincian metode yang digunakan dalam pelaksanaan observasi dijelaskan sebagai berikut:

a) Wawancara

Dalam proses wawancara, peneliti melakukan interaksi tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan narasumber, termasuk kepala sekolah, dan beberapa tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Sooko Mojokerto. Proses ini membutuhkan keterampilan dalam bidang interaksi sosial yang baik untuk memastikan dialog yang efektif dan produktif dengan narasumber (Yuliasuti et al., 2023).

b) Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan secara langsung, dalam konteks ini berarti mengamati bagaimana output dari kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Secara langsung, penulis melihat bagaimana kepala sekolah berinteraksi kepada para tenaga pendidik dan kependidikan dengan tegas dan berkarisma. Kepala sekolah juga menjelaskan bagaimana pentingnya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik untuk menjadi model bagi para bawahannya, yang mana otomatis akan dapat meningkatkan kualitas kesejahteraan dan keprofesionalan para tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Sooko Mojokerto.

c) Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan tujuan menambah informasi dari berbagai sudut pandang agar menguatkan data yang sudah didapatkan atau mengetahui perbedaan sudut pandang dari kami. Berbagai sumber informasi yang dapat dijadikan studi literatur, seperti jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan dengan tujuan menghindari plagiarisme (Putri et al., 2023).

Setelah semua tahapan di atas selesai, maka dilakukan analisis data. Analisis kualitatif ini menitikberatkan pada inovasi kesejahteraan dan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Sooko Mojokerto. Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan studi literatur. Semua data dikumpulkan secara langsung melalui observasi dan wawancara di lingkungan SMAN 1 Sooko Mojokerto. Pertama, mencatat data yang diperoleh dari narasumber, dalam konteks ini yaitu wawancara kepala sekolah. Kedua, dikuatkan dengan observasi secara langsung di SMAN 1 Sooko Mojokerto. Ketiga, mencari studi literatur yang relevan terhadap fokus penelitian untuk menambah pengetahuan dari sudut pandang yang berbeda. Yang terakhir adalah menganalisis semua data yang sudah dikumpulkan dan dikelompokkan sesuai dengan fokus penelitian serta mengintegrasikan fokus tersebut di dalam deskripsi naratif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Indonesia memiliki cita-cita yaitu mencapai Indonesia emas pada tahun 2045 dimana dunia pendidikan menjadi prioritas tertinggi, yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya cita-cita tersebut. Pendidikan di Indonesia sudah mulai mempersiapkan generasi yang akan datang dari sekarang demi mencapai dari tujuan utama daripada pendidikan itu sendiri. Berbicara soal

pendidikan pastinya menyangkut dari peran seorang guru, karena guru sebagai ujung tombak dari pendidikan. Salah satu faktor keberhasilan dari pendidikan yaitu kualitas yang dimiliki oleh seorang guru. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan, karena dimulai dari memperhatikan kualitas guru dapat memperbaiki pendidikan di Indonesia. Guru dapat dikatakan telah profesional apabila sudah dapat menguasai kurikulum, materi pembelajaran, metode pembelajaran, komitmen yang tinggi, kemampuan mengelola kelas dan bisa menjadi contoh oleh siswa siswinya. rendahnya kualitas guru di Indonesia menyebabkan peringkat pendidikan Indonesia yang masih rendah di tingkat dunia. tentu saja rendahnya kualitas pendidikan tersebut dipengaruhi oleh rendahnya kualitas kinerja guru di Indonesia, diantaranya yaitu belum terpenuhinya hak-hak dari guru (Mansir, 2020). Selain dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru, kesejahteraan juga menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas atau profesionalisme seorang guru. Hal-hal seperti ini perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin, baik dari pemerintah maupun kepala sekolah yang menjadi atasan dari seorang guru. Selain guru, tenaga kependidikan juga tidak kalah penting peranan didalam keberhasilan pendidikan di Indonesia. jika hanya guru, tidak mungkin mampu mengelola administrasi juga. Maka dari itu dibutuhkan tenaga kependidikan untuk mengelola administrasi di sekolah.

Kemampuan kepala sekolah dalam manajerial sangat menentukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keprofesionalan tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka mencapai tujuan utama daripada pendidikan itu sendiri. keberhasilan dalam manajemen di suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah (Habibie, 2020). sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus memberikan dorongan dan fasilitas kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuannya (Vienty et al., 2022). kepala sekolah SMAN 1 Sooko mengatakan bahwa “kesejahteraan harus ditingkatkan dengan baik, karena jika kesejahteraan sudah terpenuhi maka otomatis dalam menjalankan tugasnya akan maksimal. Sehingga korelasi antara kesejahteraan dan tugas sebagai tenaga pendidik dan kependidikan berbanding lurus”. Oleh sebab itu, kepala sekolah melakukan beberapa strategi untuk mewujudkan hal tersebut diantaranya yaitu:

1. Memotivasi guru-guru agar menjadi lebih baik.

Motivasi merupakan suatu inspirasi untuk menunjang suatu hal yang positif dari diri sendiri (Rahmadani & Marsidin, 2023). Motivasi dapat berupa macam-macam bentuknya, diantaranya role model, apresiasi, kompensasi juga bisa dijadikan motivasi. Seorang guru dapat termotivasi untuk bekerja jika mereka menerima kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang nyaman dan layak untuk mengajar, kesempatan untuk maju dalam karir, kebutuhan untuk diakui, dan pencapaian mengajar (Anifah et al., 2023). Dengan motivasi dapat menjadikan daya penggerak guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Jika tidak adanya motivasi maka sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, seolah-olah hanya mengajar tanpa mempunyai tujuan yang jelas. Dengan seperti itu maka sangat tidak diinginkan kondisi tersebut terjadi di dunia pendidikan.

2. Memberikan peluang serta dukungan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengembangkan potensi diri.

Guru adalah seorang pendidik yang diharapkan agar terus mengembangkan potensi dirinya dan mengasah keahliannya (Susandi, 2022). Di SMAN 1 Sooko sangat mengedepankan pemberian peluang serta dorongan itu, dibuktikan dengan memasukkan pembahasan tersebut didalam Rencana Kerja Sekolah (RKS) dasar kepala sekolah dalam menjalankan program kerja yang salah satu tujuannya yaitu meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. tenaga pendidik dan kependidikan yang ada diberikan kelonggaran untuk mengikuti kegiatan pemberdayaan dan program sekolah seperti supervise, guru penggerak, musyawarah guru mata Pelajaran (MGMP), dll. Kepala sekolah juga membuat istilah DELIMA (Delapan Ikhtiar Utama), istilah tersebut juga menjadi agenda kerja kedepan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan yang dijelaskan pada poin delapan yaitu “memfasilitasi guru dan pegawai dalam meningkatkan kompetensinya”.

3. Pemberian reward bagi yang berprestasi baik di lingkungan sekolah maupun diluar sekolah.

Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun hukuman juga perlu diberikan jika diperlukan dan tepat pada waktunya (Waliudin et al., 2023). salah satu contoh yaitu waka kurikulum yang berhasil meraih juara 2 tenis meja tingkat kota/kabupaten, kepala sekolah juga memberikan reward tambahan atas prestasi yang diraihinya. Dengan demikian diharapkan dapat menjadi contoh kepada tenaga pendidik dan kependidikan lainnya untuk berlomba-lomba meraih prestasi.

Tentu saja untuk merealisasikan inovasi-inovasi tersebut kepala sekolah tidak bisa sendirian tanpa adanya dukungan dari pihak lain. seperti orang tua yang mendukung, maka sangatlah membantu dalam proses ini. Peranan orang tua tidak bisa disepeleahkan didalam hal ini, karena orang tua, guru, dan murid itu harus Bersatu untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Orang tua bisa mensupport atau mendukung dari sektor pemenuhan kewajiban seorang siswa kepada guru yaitu ketepatan waktu dalam pembayaran bulanan. Karena itu sangat menentukan juga kesejahteraan daripada tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala sekolah SMAN 1 Sooko mengatakan adanya hambatan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan, namun sangatlah kecil. hambatan tersebut yaitu ada beberapa orang tua yang tidak disiplin dalam membayar bulanan kepada sekolah. tetapi bagi kepala sekolah, hal tersebut masih bisa dimaklumi. Dan juga melakukan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dengan mengedepankan komunikasi kepada orang tua. untuk penyampaian pesan dibutuhkannya proses komunikasi, diperlukan kehadiran setiap manusia lain ketika berkomunikasi dengan sesama manusia (Yusril, 2020). Dengan melakukan komunikasi, kepala sekolah menjadi mengetahui tentang latar belakang daripada orang tua yang tidak tepat waktu membayar bulanan dan bisa dicarikan Solusi atau jalan Tengah yang dapat menjembatani permasalahan tersebut.

Kepala sekolah salah satu sumber daya manusia jenis manajer yang memiliki tugas dan fungsi koordinasi terhadap sumber daya manusia jenis pelaksana yaitu guru untuk menghasilkan output yang diharapkan (Lutfi et al., 2023). Dari strategi tersebut yang sudah dilakukan dengan baik, menjadikan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Sooko meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Parameter yang dapat digunakan untuk menilai hal tersebut adalah yang pertama, dengan semakin banyaknya jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang naik golongan atau pangkat. Yang kedua, semakin banyak tenaga pendidik dan kependidikan yang bisa mengembangkan karyanya seperti ada 23 guru penggerak. Dan yang ketiga, prestasi sekolah semakin meningkat baik dari tenaga pendidik dan kependidikan maupun siswa juga kepala sekolah. tidak hanya memberikan instruksi, tetapi kepala sekolah SMAN 1 Sooko juga sangat membangun kepercayaan yang mana akan tidak sengaja memberikan modelling kepada bawahannya melalui cara kinerja yang baik yaitu memberikan contoh dengan berkarya dan meraih prestasi yaitu dapat menulis 21 karya tulis ilmiah dalam waktu 44 bulan. Kepala sekolah mengistilahkan hal ini dengan "Trust Building, Program Sekolah Happy Ending". Begitu banyak inovasi yang dilakukan kepala sekolah SMAN 1 Sooko yang diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan, tidak lain juga untuk meningkatkan profesionalitas dan mutu pendidikan. untuk menjaga prestasi yang sudah diraih, kepala sekolah memastikan strategi yang sudah diterapkan tetap berjalan, juga mengevaluasi secara rutin dan juga terus melakukan inovasi-inovasi yang baru untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan.

## KESIMPULAN

Inovasi yang dilakukan kepala sekolah menjadi hal yang sangat penting, karena dengan berbagai inovasi akan dapat mencapai suatu tujuan bersama. melakukan cara lama bukanlah sesuatu yang tepat untuk dilakukan, karena setiap waktu selalu ada perubahan dan pembaruan maka dari itu dibutuhkan cara-cara yang masih relatif untuk menjawab tantangan di setiap zaman.

salah satu peran yang sangat penting untuk berinovasi adalah kepala sekolah. kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk menjadi sebuah pemimpin di suatu lembaga pendidikan. menjadi pemimpin berarti harus dapat memberikan role model atau contoh kepada bawahan untuk dapat menjadi lebih baik kedepannya.

## REFERENSI

- Amini, Pane, D., & Akrim. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148–11159.
- Anifah, B. L., Arianto, B., & Samsiyah, S. (2023). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya*. 28(2), 95–104.
- Habibie, D. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Kualitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 6(1), 195–199.  
<https://doi.org/10.31949/educatio.v6i1.344>
- Lutfi, A. S., Chotimah, C., Rahmatullah, S. A., Mayor, J., & No, S. (2023). Analisis Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 22–36.
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan Dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. *JURNAL IKA : IKATAN ALUMNI PGSD UNARS*, 8(2), 293–303.  
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/pgsdunars/index%0A>
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. Albina (ed.); pertama). Harva Creative. harfacreative.com
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1980), 1349–1358.
- Putri, R. N., Nurlaila, A., Sari, D. C. K., Rahmawati, D., Webiatama, F. D., Wulandari, A., & Nuphanudin, N. (2023). Peran Kurikulum Merdeka dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMAN 1 Taman Sidoarjo. *Masaliq*, 4(1), 15–26. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v4i1.2093>
- Rahmadani, S., & Marsidin, S. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 10 Padang. *Journal Of Educational Administration And Leadership*, 3, 1–2. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i3>
- Susandi, S. (2022). Retensi Kerja Guru dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya. *Eligible : Journal of Social Sciences*, 1(2), 87–104. <https://doi.org/10.53276/eligible.v1i2.22>
- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254>
- Syaikhudin, M. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 53–66. <https://doi.org/10.58578/alldyas.v2i1.845>
- Vienty, O., Ajepri, F., & Rusmiyati. (2022). MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), 130–149. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/pgsdunars/index%0A>
- Waliudin, A. S., Chotimah, C., Islam, U., Sayyid, N., Rahmatullah, A., & Guru, K. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 13–21.
- Yuliastuti, L. A., Felita, A. V., Nawangsari, D. C., Wulandari, R. A., Ningrum, R. L. K., Wulandari, A., & Nuphanuddin. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Tsaqofah*, 4, 501–515.
- Yusril. (2020). Strategi Komunikasi Antarpribadi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Pendidik Pada Smk DDI Polman. *JITU: Jurnal Ilmiah Tarbiyah Umat*, 4(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>