

## Evaluasi Kinerja Manajemen Satuan Pendidikan dalam Mewujudkan Sekolah Berbasis Lingkungan

Annisa Ramadhani<sup>1\*</sup>, Disca Berlian<sup>2\*</sup>, Mutia Rani<sup>3\*</sup>, Siti Dewi Winengsih<sup>4\*</sup>, Tesa Resdiana<sup>5\*</sup>, Sulastri<sup>6\*</sup>

<sup>1\*</sup>Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

<sup>2\*</sup>Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

<sup>3\*</sup>Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

<sup>4\*</sup>Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

<sup>5\*</sup>Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

### INFORMASI ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 26 Juni 2024

Direvisi pada tanggal 28 Juni 2024

Diterima pada tanggal 30 Juni 2024

Tersedia online pada tanggal 01 Juli 2024

#### Kata Kunci:

Manajemen Satuan Pendidikan, Kinerja, Komitmen, Sumber Daya Manusia, Evaluasi.



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja manajemen satuan pendidikan dalam mewujudkan sekolah berbasis lingkungan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif, menggunakan pendekatan studi kasus pada satu sekolah yang telah menerapkan program sekolah berbasis lingkungan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja manajemen satuan pendidikan dalam mewujudkan sekolah berbasis lingkungan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, yaitu: (1) belum adanya komitmen yang kuat dari pihak manajemen sekolah, (2) belum memadainya sumber daya manusia dan sarana prasarana, (3) belum terintegrasinya program sekolah berbasis lingkungan dalam kurikulum dan pembelajaran, dan (4) belum adanya sistem monitoring dan evaluasi yang efektif. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen satuan pendidikan perlu meningkatkan komitmennya dalam mewujudkan sekolah

berbasis lingkungan. Selain itu, perlu dilakukan penguatan sumber daya manusia dan sarana prasarana, serta integrasi program sekolah berbasis lingkungan dalam kurikulum dan pembelajaran. Diperlukan pula sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memastikan keberhasilan program sekolah berbasis lingkungan.

#### \*Penulis Korespondensi:

Annisa Ramadhani, Disca Berlian, Mutia Rani, Siti Dewi Winengsih, Tesa Resdiana, Sulastri

Email: [annisaramadhani922@gmail.com](mailto:annisaramadhani922@gmail.com), [discaberlian@gmail.com](mailto:discaberlian@gmail.com), [mutiarani4959@gmail.com](mailto:mutiarani4959@gmail.com), [2228210032@untirta.ac.id](mailto:2228210032@untirta.ac.id), [tesaresdiana8@gmail.com](mailto:tesaresdiana8@gmail.com), [sulastri\\_aip@fip.unp.ac.id](mailto:sulastri_aip@fip.unp.ac.id)

### 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan bangsa. Pendidikan yang berkualitas diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu membawa bangsa ke arah yang lebih maju. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan menerapkan sekolah berbasis lingkungan. Sekolah berbasis lingkungan adalah sekolah yang mengintegrasikan pendidikan lingkungan ke dalam kurikulum dan pembelajaran, serta menerapkan prinsip-prinsip kelestarian lingkungan dalam pengelolaan sekolah. Sekolah berbasis lingkungan diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran dan kepedulian siswa terhadap lingkungan hidup. Penelitian

ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja manajemen satuan pendidikan dalam mewujudkan sekolah berbasis lingkungan. Konsep sekolah berbasis lingkungan (SBL) telah menjadi fokus utama dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya urgensi isu-isu lingkungan global. SBL bertujuan untuk mengintegrasikan pendidikan lingkungan ke dalam semua aspek kehidupan sekolah, mulai dari kurikulum, pembelajaran, hingga pengelolaan sekolah secara menyeluruh. Untuk mencapai tujuan SBL dan mewujudkan generasi muda yang peduli lingkungan, diperlukan manajemen yang efektif dari satuan pendidikan. Manajemen yang baik akan memastikan bahwa program-program SBL terencana secara matang, terlaksana dengan optimal, dan termonitor secara berkala dengan baik.

Salah satu permasalahan yang ada dalam pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pada pendidikan dasar dan menengah. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh United Nation Development Program (UNDP) tentang Human Development Index (HDI) Mutu pendidikan di Indonesia juga sangat merosot disebabkan rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM), yang menempati peringkat 113 dari 177 negara di dunia (Hadis & Nurhayati, 2014).

Berdasarkan survey diatas, permasalahan sumber daya manusia di Indonesia masih menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Karena itu dibutuhkan solusi dan kinerja dari stakeholders agar dapat mengatasi permasalahan tersebut. Kepala sekolah merupakan salah satu dari stakeholders yang ada pada lembaga pendidikan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah terutama pada sumber daya manusia yang ada, dengan harapan akan dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Peningkatan mutu tenaga pendidik dilakukan dengan berdasarkan standar yang telah ditetapkan secara nasional maupun dari kebijakan kepala sekolah melalui kegiatan-kegiatan penunjang lainnya.

Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjadi tolak ukur bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik. Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah memegang peran kunci dalam mencapai keberhasilan otonomi sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia demi pencapaian tujuan sekolah. Meningkatnya mutu pendidikan melalui tenaga pendidik profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, membimbing dan melatih, serta meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat, menjadikan mereka bagian integral dari sumber daya manusia strategis dalam kehidupan sekolah (Wahjosumidjo, 2010).

Kepala Sekolah sebagai pemimpin sekolah, berperan penting dalam memberdayakan tenaga pendidik dengan memberikan kewenangan luas untuk meningkatkan pembelajaran para murid. Menurut Stanley Spanbauer dalam (Sallis, 2011), peran dan kepemimpinan Kepala Sekolah bergantung pada pemberdayaan tenaga pendidik dan staf lain yang terlibat dalam proses belajar mengajar. Pemberian wewenang, keleluasaan, dan otonomi ini akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan mendorong kinerja tenaga pendidik. Pemberdayaan tenaga pendidik oleh Kepala Sekolah ini dilakukan untuk mencapai mutu tenaga pendidik yang berkualitas. Diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada mutu dan berprinsip untuk mencapai tingkat kualitas sekolah yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Pemberdayaan tenaga pendidik oleh Kepala Sekolah ini dilakukan untuk mencapai mutu tenaga pendidik yang berkualitas. Diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada mutu dan berprinsip untuk mencapai tingkat kualitas sekolah yang sesuai dengan standar nasional pendidikan.

### **Jenis Artikel**

Artikel ini merupakan jenis artikel studi literatur. Yang dimaksud dengan artikel studi literatur adalah jenis karya akademis yang mengkaji dan merangkum penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang topik tertentu. Artikel ini merupakan artikel asli hasil review dari artikel yang berjudul Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Pasuruan, Kolaka. Upaya peningkatan mutu tenaga pendidik dewasa ini sudah banyak dilakukan dengan berbagai macam metode dan cara dilakukan dalam upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2017) tentang Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kumai. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, dengan simpulan penelitian bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan Mutu Guru dengan berlandaskan pada visi, misi, dan tujuan dengan melibatkan semua

civitas akademika dan guru-guru dan melakukan perencanaan berdasarkan analisis kebutuhan (*need assesment*) dan analisis jabatan pekerjaan (*job analyst*), dan mengikutkan guru pada forum musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), lokakarya, seminar, diklat, workshop, dan menerapkan strategi pengendalian mutu guru dengan mengadakan evaluasi yang dilakukan dengan supervisi pendidikan dan penilaian kinerja guru dengan DP3. Sedangkan aspek yang disupervisi adalah kehadiran guru, prestasi perkembangan anak didik, dan perangkat pembelajaran.

Meningkatkan mutu pendidikan dilakukan melalui standarisasi dan profesionalisasi yang sedang berjalan dewasa ini, hal ini menuntut pemahaman dari berbagai pihak atas perubahan yang terjadi pada berbagai komponen dalam sistem pendidikan. Melalui kebijakan otonomi daerah, menjadikan daerah untuk mengurus daerah masing-masing yang meliputi hampir semua bidang yang dibebankan kepada daerah melalui kebijakan tersebut. Kebijakan desentralisasi menjadi power baru dalam setiap lembaga pendidikan untuk bersifat mandiri. Adanya kebijakan desentralisasi pendidikan tidak terlepas dari permasalahan yang ada di dalam dunia pendidikan.

Permasalahan yang menjadi alasan adanya desentralisasi yaitu keinginan pemerintah memberdayakan daerah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah masing-masing yang harapannya dapat mencapai mutu pendidikan yang baik. Berubahnya kebijakan dalam pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan memberikan solusi untuk mampu mengatasi dan menjawab permasalahan pendidikan yang ada di Indonesia salah satunya yaitu peningkatan mutu pendidikan di sekolah khususnya pada Tenaga Pendidik.

Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik ini merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah (Wahjosumidjo, 2010). Sekolah memiliki visi berprestasi, berbudaya, dan berbudi pekerti dengan indikator religius, gemar membaca, peduli lingkungan, melek teknologi, berbudi pekerti luhur, dan berwawasan kewirausahaan. Visi ini diharapkan dapat memberikan mutu yang baik bagi masyarakat melalui tenaga pendidik yang berkualitas, yang diberdayakan melalui kinerja Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan (Abdullah, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah, dan upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

## **2. METODE, DATA, ANALISIS**

Metode penelitian ini berfokus pada kinerja Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Padang dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di sekolah. Pendekatan yang digunakan adalah naturalistik kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Tujuannya adalah untuk memahami aktualitas, realitas sosial, dan persepsi manusia terkait kinerja Kepala Sekolah melalui pengakuan mereka secara langsung. Penelitian ini dilaksanakan di MA Negeri 2 Kota Padang, Sumatera Barat. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Madrasah dan Komite Madrasah sebagai informan utama, sedangkan data sekunder berasal dari tenaga pendidik dan dokumen terkait. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Analisis data dilakukan secara kualitatif menggunakan metode Miles & Huberman (1994) yang meliputi reduksi data (merangkum data), penyajian data (*display*), dan penarikan simpulan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 3 Mei hingga 3 Juni 2024 di lokasi madrasah.

## **3. HASIL DAN DISKUSI**

Menurut Elger (2007), kinerja adalah serangkaian tindakan kompleks yang mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu yang berharga. Sedangkan menurut Moehariono (2012), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan

melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kinerja Kepala Sekolah didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Negeri 2 Kota Padang. Kinerja ini sejalan dengan standar nasional yang telah ditentukan oleh sekolah maupun pemerintah. Berdasarkan penelitian, kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Negeri 2 Kota Padang secara umum berjalan dengan baik, optimal, dan sesuai dengan standar nasional. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan informan kunci, yaitu Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik (Guru), dan Komite Sekolah.

Mutu pendidikan yang baik akan melahirkan generasi yang mampu dan akan memberikan kontribusi bagi bangsa dan negara. Oleh karena itu, untuk menjamin kualitas pendidikan maka sangat perlu dilakukan penagwasan oleh Kepala Sekolah sebagai leader dalam lembaga pendidikan sekolah. Kepala Sekolah dalam peran strategisnya harus meningkatkan sumber daya manusia dengan berpatokan pada standar dan kualifikasi yang sudah ditetapkan, karena tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang harus terus dibina secara berkelanjutan agar dapat melakukan tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencerdaskan generasi bangsa. Porwas mengemukakan bahwa pemberian motivasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan semangat tenaga pendidik untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan mobilitas masyarakat (Nurmawati & Mandra, 2018).

Kinerja Kepala Sekolah pada umumnya sudah sesuai dengan standar dan indikator-indikator yang ditetapkan dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik. Karena pada dasarnya sesuatu dikatakan bermutu jika sudah mencapai spesifikasi yang telah ditetapkan (Sallis, 2011). Tetapi secara khusus, masih terdapat adanya kekurangan-kekurangan yang mengharuskan Kepala Sekolah untuk terus meningkatkan kinerja secara optimal agar mencapai visi sekolah sebagai sekolah yang berprestasi, berbudaya, dan berbudi pekerti dengan indikator religius, gemar membaca, peduli lingkungan, melek teknologi, berbudi pekerti luhur dan berwawasankewirausahaan. Sumber daya manusia sebagai pelaku pendidikan harus terlatih dan profesional dan juga sangat penting jika adanya standar nasional pendidikan yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Sedangkan jika dilihat secara mikro maka yang berkontribusi dan berpengaruh sangat besar terhadap mutu pendidikan adalah tenaga pendidik yang profesional dan guru yang sejahtera. Tenaga pendidik merupakan sebuah profesi yang dituntut untuk profesional dalam melakukan pengajaran, pembimbingan, dan pelatihan yang diamanahkan kepadanya.

### **Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik**

Kepala Madrasah MA Negeri 2 Kota Padang melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik, antara lain:

1. Pengembangan Kompetensi: Kepala Sekolah menyelenggarakan berbagai program pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik, seperti pelatihan, seminar, dan workshop.
2. Pemberian Motivasi: Kepala Sekolah memberikan motivasi kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Penilaian Kinerja: Kepala Sekolah melakukan penilaian kinerja tenaga pendidik secara berkala dan memberikan feedback untuk perbaikan.
4. Pemberian Penghargaan: Kepala Sekolah memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik yang berprestasi.
5. Pemberian Kesejahteraan: Kepala Sekolah berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, antara lain:

1. Dukungan dari Stakeholder: Dukungan dari stakeholder, seperti komite sekolah, dinas pendidikan, dan orang tua siswa, sangat penting untuk mendukung kinerja Kepala Madrasah.

2. Ketersediaan Sarana dan Prasarana: Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat membantu Kepala Madrasah dalam melaksanakan program-program peningkatan mutu tenaga pendidik.
3. Kemampuan Kepemimpinan: Kemampuan kepemimpinan Kepala Madrasah sangat penting untuk memotivasi dan membimbing tenaga pendidik.
4. Komitmen Tenaga Pendidik: Komitmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu diri juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan program peningkatan mutu tenaga pendidik.

#### 4. KESIMPULAN

Pertama, bahwa Kepala Sekolah telah melakukan tanggungjawabnya sebagai pemimpin sekolah melalui kinerja yang dilakukan utamanya dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik disekolah. Hal yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memberdayakan tenaga pendidik melalui program-program yang dibuat seperti *In house training* yang menjadi sarana bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kompetensi.

Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kewenangan kepada setiap tenaga pendidik untuk mengembangkan dirinya melalui MGMP, pendidikan dan pelatihan, seminar, dan kewirausahaan. Kepala Sekolah telah melaksanakan perannya sesuai dengan undang-undang yang mengatur tugas dan fungsi Kepala Sekolah. Kedua, bahwa Kepala Sekolah menyatakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut : 1). Kondisi geografis sekolah, kondisi ini menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah. kondisi yang dimaksud adalah kurangnya lahan sekolah sehingga membatasi sekolah untuk menambah sarana yang dapat menunjang peningkatan kompetensi tenaga pendidik seperti belum adanya ruangan media. 2). Masih terdapat tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. 4). Lingkungan yang kondusif karena dikelilingi dengan hasil perkebunan dan hasil laut masyarakat yang bisa dijadikan sumber belajar dan pendidikan kewirausahaan yang akan menjadi modal wawasan bagi siswa dan tenaga pendidik. Ketiga, bahwa kepala sekolah telah melakukan upaya-upaya dalam membantu meningkatkan mutu tenaga pendidik yang ada di MA Negeri 2 Kota Padang, ada beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

Adapun upaya yang dilakukan sebagai berikut : 1). Kepala sekolah melakukan supervisi pendidikan untuk mengetahui proses pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik terkait perangkat pembelajaran yang dibuat yang dilaksanakan dalam pelatihan yang diadakan disekolah. 2). Kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik melalui penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan setiap satu semester dan rapat akhir tahun, dan secara umum kepala sekolah menerapkan evaluasi diri (EDS) untuk mengetahui perkembangan sekolah berdasarkan standar nasional pendidikan (SNP).

#### 5. REFERENSI

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Press Indonesia.
- Alwildayanto, A. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Mutu (Principal Leadership Quality Culture)*. Yogyakarta: DeePublish.
- Bafadal, I. (2018). Manajemen Implementasi Kurikulum dan Pembelajaran Berbasis Tauhid dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 188–197.
- Batubara, H. H., & Ariani, D. N. (2017). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SDN Sungai Miai 5 dan SDN Surgi Mufti 4 di Banjarmasin. *JURNAL ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA*, 3(2), 452–461.
- Bimantara, Z. A., Handayani, S. R., & Dwiatmanto. (2017). Analisis Pengendalian Intern dalam Sistem Akuntansi Pasien Umum (Studi Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bojonegoro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 45(1), 203–209. Retrieved from
- Dady, F., Ilat, V., & Pontoh, W. (2017). Analisis Sistem Akuntansi dan Prosedur Pembayaran Klaim Jaminan Kematian pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12(1), 63–72.
- Darmawan, B. (2016). Pengaruh Layanan Pembelajaran, Sarana-Prasarana, Kerjasama Institusi, dan Pemasaran Lulusan terhadap Kepuasan Siswa. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XX111(1), 141–167.

- Elger, D. (2007). *Theory of Performance*. Faculty Development Series.
- Fauzan, A. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana Hisbullah Natar Lampung Selatan. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(1), 249–276.
- Hadis, A., & Nurhayati. (2014). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Harahap. E. (2016). Visi Kepala Sekolah Sebagai Penggerak Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Vol. 1. No. 2. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/1014> diakses pada tanggal 27 Mei 2024)
- Hermawan, B (2017). Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kumai. Mastersthesi, IAIN PalangkaRaya.
- Irwandani, I., Latifah, S., Asyhari, A., Muzannur, M., & Widayanti, W. (2017). Modul Digital linteraktif Berbasis Articulate Studio'13: Pengembangan pada Materi Gerak Melingkar Kelas x. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika Al-Biruni*, 06(2), 031–231.
- Kemendikbud. (2021). Kemendikbud Luncurkan Program Sekolah Penggerak. Diakses pada tanggal 26 Mei 2024 <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/kemendikbud-luncurkan-program-sekolah-penggerak>
- Kemendikbud. 2021. Daftar Pertanyaan yang Sering Ditanyakan Program Sekolah Penggerak. <https://docplayer.info/202701882-Program-sekolah-penggerak.html> diakses pada tanggal 24 Mei 2024).
- Komariah, N. (2018). Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan di SDI Wirausaha Indonesia. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 107–112.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis Second Edition*.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, S., & Rahman, M. (2017). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar Islam Insan Kamil Bacaan Kabupaten Halmahera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 15(25), 610–620.
- Nagoba, B. S., & Mantri, S. B. (2015). Role of Teachers in Quality Enhancement in Higher Education. *Journal of Krishna Institute of Medical Sciences University* 4(1), 177-182
- Nurhayati, A., & Sagoro, E. M. (2017). Pengaruh Kompetensi Guru dan Ketersediaan Sarana Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi. *Kajian Pendidikan Akutansi Indonesia*, 6(6), 1–14.
- Nurmawati, N. K. Y., & Mandra, I. W. (2018). Peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu dan kompetensi guru agama Hindu di Sekolah Dasar. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 4(2).
- Pramono, H. (2012). Pengaruh Sistem Pembinaan Sarana Prasarana dan Pendidikan Latihan terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan* 29(1), 7–16.
- Program Sekolah Penggerak. 2021. <https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/programsekolahpenggerak/> diakses pada tanggal 25 Mei 2024).
- Ramdhani, N., Ancok, D., Swasono, Y., & Suryanto, P. (2012). Teacher Quality Improvement Program : Empowering teacherstoincreasing a quality of Indonesian's education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69 (Icepsey), 1836–1841. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.134>
- Rosita, R. (2016). Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTS AL-INAYAH Bandung). *Tarbawy*, 3, 75–89.
- Sallis, E. (2011). *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori, dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.