

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Alifa Nabila¹, N. Fathurrohman²

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang

² Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang
e-mail: alifanabila61@gmail.com¹, n.fathurrohman@fai.unsika.ac.id²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana seharusnya kepala sekolah beroperasi di sekolah. (1) fokus pada peningkatan kompetensi guru, (2) penyediaan dana yang cukup untuk meningkatkan profesionalisme guru, (3) pembinaan dan pembinaan guru secara profesional, (4) terciptanya budaya organisasi yang nyaman bagi guru, (5) mendorong inovasi dan kemajuan dalam sekolah, dan (6) pemberian berbagai penghargaan atas setiap prestasi yang dicapai guru merupakan enam upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja kompetensi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah harus lebih aktif dan kreatif dalam bermitra dengan guru dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya untuk meningkatkan kinerja guru. Pemerintah daerah (Dinas Pendidikan) dan pemerintah pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) harus lebih serius memfasilitasi kepala sekolah karena kendalanya dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam mendongkrak kinerja guru. Untuk meningkatkan fungsi kepala sekolah dan efektivitas guru di sekolah, dukungan pemerintah daerah dan pusat sangat penting.

Kata Kunci: Pendidikan, Kepala Sekolah, Kinerja guru.

Abstract

The purpose of this research is to find out how principals should operate in schools. (1) focus on improving teacher competence, (2) providing sufficient funds to improve teacher professionalism, (3) professional coaching and mentoring of teachers, (4) creating a comfortable organizational culture for teachers, (5) encouraging innovation and progress in schools, and (6) awarding various awards for each teacher's achievements are six efforts that can be made by school principals to improve teacher competency performance. Therefore, principals must be more active and creative in partnering with teachers and other education stakeholders to improve teacher performance. The local government (Dinas Pendidikan) and the central government (Ministry of Education and Culture) must be more serious in facilitating school principals because of the obstacles in carrying out their responsibilities in boosting teacher performance. To improve the functioning of principals and the effectiveness of teachers in schools, support from local and central governments is essential.

Keywords: Education, School Principal, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah (E. Mulyasa, 2011: 90). Pendidikan adalah cara mencerdaskan kehidupan bangsa dalam rangka mewujudkan

manusia Indonesia seutuhnya. Akibatnya, setiap komponen proses pendidikan harus bekerja bersama satu sama lain. Kepala sekolah, pengajar, dan tenaga kependidikan lainnya yang mampu mendukung kegiatan sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan.

Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap jalannya lembaga yang dipimpinnya. Dengan bekal kelebihan yang ada pada dirinya dan sebagai pejabat formal dilingkungkannya, mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan bersama. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (self discipline). Dalam kaitan ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut (E. Mulyasa, 2011: 141): 1. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya. 2. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya. 3. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat. Perilaku kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila ia tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif.

Kinerja guru dapat meningkat dan dapat menurun. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perilaku kepemimpinan kepala sekolah, pelibatan atau pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan yang menentukan jalannya sekolah, kondisi organisasi yang menyenangkan atau tidak, dan kesejahteraan dan kesempatan untuk pengembangan diri di sekolah. Pendidikan adalah usaha yang disengaja dan dipikirkan dengan matang untuk membentuk dan mengembangkan semua kualitas, potensi, minat, dan kemampuan anak agar tumbuh menjadi manusia yang cerdas spiritual, emosional, dan intelektualnya. Sehingga anak atau generasi bangsa berkembang menjadi pribadi yang bertakwa dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, cakap, pandai, bertanggung jawab, sehat, kuat, dan mandiri.

Kunci utama agar perencanaan dan pembuatan program pendidikan di sekolah dapat berfungsi secara optimal ada di tangan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Sebagai aturan umum, kami mendengar pendapat tentang kinerja instruktur, baik secara langsung maupun tidak langsung, mulai dari kompetensi hingga peran dan fungsi yang mereka jalankan. Untuk mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan, kinerja guru merupakan aspek integral dari suatu sistem yang dimulai dari input, proses, dan output. Pendidikan berbeda dari organisasi lain karena sifatnya yang tidak berwujud; pendidikan mengharapkan hasil, bukan hanya keluaran kuantitatif, seperti lulusan yang kompeten dan ramah lingkungan, sesuai proses.

Proses pembelajaran di lembaga pendidikan seperti sekolah sangat menentukan kualitas pendidikan. Selanjutnya, administrator sekolah dan instruktur adalah pemberi pengaruh utama pada metode pembelajaran siswa di kelas. Sangat sulit untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memenuhi standar nasional pendidikan tanpa kinerja guru yang baik dan peran pemimpin sekolah yang benar dalam pengelolaan sekolah.

Dalam undang undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab IX Pasal 35 ayat 1, terdapat delapan komponen standar pendidikan nasional, yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pendidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Kedelapan elemen ini harus sering diingat agar perubahan besar terjadi. Akibatnya, jika kepala sekolah dapat mengelola dan memimpin sekolah secara efektif, kualitas proses pembelajaran di sekolah akan efektif dalam mewujudkan delapan komponen pendidikan nasional. Upayanya untuk mengubah sekolah menjadi platform pembelajaran yang efektif dan efisien menyoroti keahlian kepala sekolah.

Tugas kepala sekolah cukup sulit. Kepala sekolah khususnya harus mampu meningkatkan kinerja guru selain mengelola sekolah agar berhasil dan efisien. Menurut Susanto (2016), Peningkatan kinerja pembelajaran guru dimungkinkan jika prinsip sebagai pemimpin dapat menginspirasi guru untuk bekerja keras dan mendedikasikan diri untuk tujuan yang telah ditetapkan. Akibatnya, tanpa pendampingan prinsip yang memadai untuk meningkatkan kinerja guru, instruktur tidak akan pernah dapat memenuhi tanggung

jawabnya, yang meliputi sepenuhnya mendidik, melatih, memimpin, dan mengembangkan potensi setiap siswa. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru, tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus ditingkatkan.

Guru sebagai pendidik yang berperan dalam proses pembelajaran di kelas, pendidikan sebagai komponen profesional dalam mengajar. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin senior sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan menentukan kemajuan sekolah, terutama dalam hal membangun kompetensi guru melalui kepemimpinannya di sekolah. Adapun yang menjadi tujuan dari peran tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar lebih cakap, terarah, dan profesional serta lebih mudah merealisasikan dalam tugasnya sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Menurut Soerjono Soekanto bahwa penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang dilaksanakan yang didasari dari analisis dan konstruksi yang dibuat dengan cara sistematis, metodologis dan konsisten serta bertujuan untuk mengetahui apa yang sedang dihadapinya, maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kepustakaan (*library research*), dalam melakukan penelitian dengan cara mengumpulkan data serta informasi yang bersumber dari karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian yang penulis buat. Selain itu metode ini juga bertujuan untuk memecahkan permasalahan yang pada dasarnya tertumpu pada penelahan kritis secara mendalam menggunakan bahan-bahan pustaka yang relevan. Ada pun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dari buku-buku, jurnal ilmiah, artikel dan berbagai sumber lainnya yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep kepemimpinan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari konsep kepemimpinan pada umumnya. Istilah kepemimpinan dan manajemen sering digunakan secara bergantian, meskipun faktanya mereka memiliki arti yang berbeda.

"Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menginspirasi atau memotivasi individu atau kelompok individu untuk bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan yang ditentukan atau untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu," menurut Alan Tucker dalam Syafarudin (2002:49). Hal ini menunjukkan bahwa seorang manajer dapat bertindak sebagai pemimpin jika ia dapat mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin, di sisi lain, tidak selalu harus menjadi seorang manajer.

Definisi kepemimpinan, menurut Stephen P. Robbins dalam Hermanya (2005: 128), adalah "praktik mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan". Hal ini menunjukkan bahwa seorang manajer dapat bertindak sebagai pemimpin jika ia dapat mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin, di sisi lain, tidak selalu harus menjadi seorang manajer.

Kedudukan kepala sekolah sebagai kepala sekolah terkait dengan tanggung jawab lainnya, yang meliputi: B. bertindak sebagai administrator, pengelola berbagai sumber daya sekolah, dan mengajar. Kepala sekolah yang bertindak sebagai staf fungsional harus memiliki sertifikasi administrasi sekolah. Menurut SK Menteri Penguatan Aparatur Negara Nomor 296 Tahun 1996 tentang Peran Guru, direktur adalah guru dengan kewajiban tambahan.

Dengan kata lain, kepala sekolah harus memiliki kemampuan memimpin dan mengarahkan sekolah. Membantu terciptanya lingkungan belajar yang produktif dan efisien. Dengan kata lain, lingkungan belajar yang berkualitas sangat dibutuhkan di sekolah.

Faktor yang paling signifikan dalam membuat keputusan tentang beragam kegiatan di sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. dalam rangka peningkatan mutu sekolah (Yunus, Andari & Islam, 2017).

Terlepas dari kenyataan bahwa pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab yang begitu luas, mereka tetap harus berusaha untuk meningkatkan kinerja guru. Administrator sekolah harus mencurahkan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk mengembangkan

keterampilan kepemimpinan.. Hal ini karena, alih-alih berperan sebagai wali atau pendidik, pemimpin sekolah berfungsi sebagai panutan, pelatih, fasilitator, dan mentor (Bredeson & Johannsson, 2000).

Jika kepala sekolah mengawasi guru di kelas, misalnya, dia tidak bisa bertindak sebagai evaluator atau hakim. Namun, ketika mengawasi, administrator sekolah harus mengikuti lima pedoman utama. Ini termasuk (1) konsultatif, kolaboratif, kemitraan non-hierarki, (2) pelaksanaan demokratis, (3) berpusat pada guru, (4) berbasis kebutuhan, dan (5) dukungan profesional (Mulyasa, 2005). Menurut Redeson dan Johannsson (2000), ada empat bidang utama yang harus ditangani oleh pemimpin sekolah untuk mempengaruhi pendidikan guru sekolah: (1) pemimpin sekolah sebagai pendidik; (2) lingkungan belajar. Sedang berdebat. (3) mengikutsertakan pimpinan sekolah dalam mengembangkan, menyediakan, dan menentukan isi pengembangan profesional guru, dan (4) menilai hasil pengembangan profesional guru. Pendidik yang terlibat dalam proses tersebut. Keempat tujuan tersebut dapat tercapai jika kepala sekolah memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting dalam kinerja sekolah (Suhardiman, 2012; Wiyono, 2017). Kualitas pembelajaran di sekolah mungkin meningkat atau memburuk. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting dalam kinerja sekolah (Suhardiman, 2012; Wiyono, 2017). Kualitas peran yang dimainkan oleh pemimpin sekolah berdampak pada baik tidaknya siswa belajar di sekolah. Semakin baik kepala sekolah mengetahui tugasnya sebagai pemimpin sekolah, maka akan semakin baik pula kinerja guru dan kualitas pembelajarannya. Selain menjadi katalisator dan mediator yang menerjemahkan kebijakan pemerintah pusat, kepala sekolah juga harus mampu menyampaikan aspirasi warga sekolah atau *stakeholder* kepada pemerintah. Ini bertujuan supaya terjadi kesesuaian kebijakan dengan realitas di lapangan. Tanpa adanya tindakan kepala sekolah yang sesuai untuk menjembatani hal tersebut, kondisi sekolah akan cenderung statis atau tidak mengalami kemajuan.

Pentingnya pemimpin sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak dapat dilebih-lebihkan. Kepala sekolah harus mencurahkan lebih banyak waktu dan perhatian untuk kegiatan yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran dengan meningkatkan efektivitas guru pembimbing (Susanto, 2016). Kepemimpinan sekolah, menurut penelitian Emmanouil, Osia, dan Paraskevi-loanna (2014), membantu guru mencapai potensi maksimalnya dengan memberikan inspirasi, motivasi, dukungan, dan bimbingan. Ini bertindak sebagai katalis untuk penciptaan. Menurut temuan penelitian Hasan (2017), kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada kinerja guru.

Pada dasarnya, kinerja mengacu pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi tercapai (Siburian, 2014; Pangaribuan, Siburian, Manullang, 2016). Menurut Pangaribuan (2016), kinerja di tempat kerja merupakan evaluasi terhadap pengetahuan, sikap, dan perilaku dari segi kuantitas, kualitas, dan akuntabilitas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut definisi ini, kinerja mengacu pada kemampuan kognitif, emosional, dan psikomotor seseorang dalam menyelesaikan tugas.

Arman, Thalib dan Manda (2016) menyatakan kinerja guru (*teacher performance*) is a *presentation of the work done by teachers in carrying out his duties as a professional educator*. Igwe dan Odi (2016) definisi yang lebih luas, yang menyatakan bahwa kinerja guru dapat didefinisikan sebagai tugas yang diselesaikan oleh instruktur pada waktu tertentu di sekolah untuk memenuhi tujuan sekolah sehari-hari, tujuan kelas, dan semua tujuan dan sasaran pendidikan. Akibatnya, kinerja guru mencakup tugas-tugas yang diselesaikan sesuai dengan tugas sekolah.

Adanya berbagai tugas atau kewajiban yang dibebankan kepada guru mengharuskan adanya kerjasama guru dengan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Jika direktur tidak memperhatikan kemajuan guru, instruktur akan berjuang untuk memenuhi tanggung jawab yang berbeda yang dia miliki. Akibatnya, pemimpin sekolah dapat meningkatkan kinerja guru sebagai bagian dari peran yang harus dimainkan

oleh pemimpin pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (Hasan, 2017). Relevansi peningkatan kinerja guru sebagai komponen peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah didukung oleh Anugraheni, I. (2017:211) yang menyatakan bahwa kinerja guru dapat dikembangkan melalui program pengembangan guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan memperbaiki kompetensi guru.

Kompetensi guru adalah bakat atau kapasitas yang harus dimiliki seorang guru untuk melakukan banyak pekerjaan yang dia lakukan. Setiap guru dituntut memiliki empat keterampilan utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, menurut Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jika kompetensi seorang guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Oleh karena itu, berdasarkan fungsi kepala sekolah, ada enam langkah yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas guru.

Pertama, kepala sekolah harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perbaikan sekolah dengan berfokus pada pengembangan kurikulum dan mendorong serta mendukung guru dalam pengembangan profesionalnya (Hermino, 2016). Kepala sekolah dapat membantu guru meningkatkan kinerjanya dengan mengajaknya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya, seperti mengikuti seminar atau lokakarya. Menurut Hosnan (2016), mengembangkan kompetensi guru memerlukan pelatihan individual untuk setiap instruktur. Selanjutnya, menurut Mulyasa (2005), administrator sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan melibatkan guru dalam kegiatan penyuluhan guru (MGMP), konsultasi bimbingan guru (MGP), dan kelompok kerja guru (KKG).

Kedua, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kinerja guru dengan memberikan dana untuk meningkatkan kompetensi guru (Hermino, 2016). Kepala sekolah harus mampu menyiapkan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, yang meliputi pengembangan profesional guru. Proses pendidikan dan pelatihan, serta kegiatan yang terkait dengan pengembangan profesional guru, dapat berjalan lancar jika sumber daya untuk pengembangan kompetensi guru dioptimalkan. Administrator sekolah mungkin perlu mencari bantuan keuangan dari pemerintah dan pihak swasta jika mereka ingin mengumpulkan uang untuk meningkatkan efektivitas guru.

Ketiga, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik kepada guru tentang kinerja belajar mereka (Hermino, 2016). Artinya, ketika guru mengalami berbagai hambatan belajar, pengelola harus memberikan bantuan agar guru dapat mengatasi tantangan yang dialaminya. Bantuan kepada guru yang dapat diberikan oleh kepala sekolah, seperti supervisi klinis atau pelatihan tambahan untuk guru

Keempat, kepala sekolah harus membangun budaya organisasi sekolah yang positif agar tidak membahayakan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga harus mampu menumbuhkan budaya organisasi yang positif di sekolahnya agar prestasi belajar siswa dan kinerja guru dapat meningkat (Lumban Gaol, 2017). Susanto (2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai aturan main atau acuan (nilai, norma, filosofi, dan keyakinan) dari suatu organisasi atau komunitas tertentu yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi dan diwujudkan dalam pola pikir yang terintegrasi secara internal. dan perilaku, serta adanya adaptasi eksternal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Lebih Selanjutnya menurut Wibowo (2016), faktor lingkungan internal dan eksternal perusahaan, khususnya budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Guru akan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitasnya dalam melaksanakan tugas jika suasana hatinya menyenangkan (Hasan, 2017). Kepala sekolah memainkan peran penting di sekolah, dan dia harus mampu membangun budaya organisasi dan lingkungan kerja yang positif.

Kelima, kepala sekolah dapat menerapkan reformasi, memanfaatkan keunggulan komparatif, dan memanfaatkan berbagai kemungkinan untuk memastikan proses pembelajaran berjalan lancar. Keenam, mengakui prestasi guru harus menjadi budaya sekolah. Artinya kepala sekolah harus memperhatikan prestasi yang telah diperjuangkan guru. Enam tanggung jawab utama yang tercantum di atas adalah strategi untuk

meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah dapat berkolaborasi dengan pemangku kepentingan pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah, meskipun tidak mudah.

SIMPULAN

Prinsipnya adalah pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab membantu guru meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan memfokuskan pada bidang-bidang berikut: (1) memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, (2) mengalokasikan anggaran yang cukup untuk meningkatkan Akibatnya, kepala sekolah harus menjadikan sekolah sebagai lingkungan belajar bagi semua siswa untuk memastikan lingkungan belajar yang positif. Kepala sekolah juga harus mampu bertindak sebagai pelindung bagi guru, memastikan bahwa mereka merasa dihargai atas usahanya. Pemerintah daerah (Dinas Pendidikan) dan pemerintah pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) harus lebih serius memfasilitasi kepala sekolah karena kendalanya dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam mendongkrak kinerja guru. Untuk meningkatkan fungsi kepala sekolah dan efektivitas guru di sekolah, dukungan pemerintah daerah dan pusat sangat penting.(3) menawarkan nasihat dan dukungan profesional kepada guru, (4) membangun budaya organisasi sekolah yang sehat, (5) mendorong kreativitas dan kualitas, dan (6) mengakui dan memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi

DAFTAR PUSTAKA

- Anugraheni, I. 2017. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Belajar Guru-Guru Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 205-212.
- Bredeson, P. V. & Johannson, O. 2000. The school principal's role in teacher professional development. *Journal of in-service education*, 26(2), 385-401.
- Emmanouil, K., Osia, A., & Paraskevi-loanna, L. 2014. The Impact of Leadership on Teachers' Effectiveness. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(7), 34-39.
- Hosnan, M. 2016. *Etika Profesi Pendidik: Pembinaan dan Pemantapan Kinerja Guru, Kepala Sekolah, serta Pengawas Sekolah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Lumban Gaol, N. T. 2017. Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Pangaribuan, W., Siburian, P. & Manullang, J. 2016. Determining Factors of Senior High School Principals' Performance in Medan. *International Journal Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 25(2), 44-57.
- Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Siburian, P. 2014. Faktor Penentu Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan. *Cakrawala Pendidikan*, 32(2), 257-265.
- Suhardiman, B. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.