

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru Berbasis Perbaikan Berkelanjutan di SDN 008 Samarinda Ulu

Rahima Kumullah

UINSI, Samarinda

Email: rrahimaak@gmail.com

Abstract

This research examines the principal's strategy in improving teacher quality through continuous improvement at SDN 008 Samarinda Ulu. Using a qualitative approach, data was collected through observation, interviews and documentation. The research results show that strategies such as classroom observation, teacher supervision, professional training, and collaborative learning communities play an important role in encouraging teacher development. Challenges include resistance to change, limited technology skills, and workload pressures. Nevertheless, innovative programs such as Si MANTAP are quite promising in improving teaching competence and collaboration. This study underscores the importance of sustainable strategies to address the growing educational demands of society 4.0 and 5.0.

Keywords: *Teacher Quality, Continuous Improvement, Principal Strategies, Professional Development, Educational Challenges.*

PENDAHULUAN

Faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari bagaimana kualitas atau mutu guru yang ada. UU No. 14 Tahun 2005 bertujuan meningkatkan kualitas guru dengan menetapkan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, kesehatan, dan kemampuan mencapai tujuan pendidikan nasional (Mulyani, 2017). Peningkatan kualitas guru dapat dilakukan melalui evaluasi, perencanaan, pelatihan, dan penyelesaian kendala. Selain itu, pelatihan berkelanjutan, workshop, dan seminar dapat meningkatkan kompetensi mengajar guru, sehingga berdampak positif pada mutu pendidikan (Yumnah et al., 2023).

Guru yang berkualitas memiliki peran strategis dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan berorientasi pada hasil (Hasanah et al., 2024). Guru sebagai aset penting perlu dikelola secara efektif untuk selaras dengan visi dan misi sekolah. Di era perkembangan teknologi dan informasi yang berkembang pesat ini, guru dituntut agar terus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya, baik pedagogik, profesional, soasil maupun kepribadian secara berkesinambungan dan berkelanjutan. Selain guru, kepala sekolah juga menjadi sumber daya manusia yang memiliki peran pendidikan dalam mutu pendidikan (Riowati & Yoenanto, 2022).

Kepala sekolah adalah salah satu komponen dalam peningkatan mutu pendidikan (Noprika et al., 2020) dan salah satu faktor peningkatan mutu pendidikan adalah mutu guru yang juga terus meningkat. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam merancang dan mengimplementasikan strategi yang mendukung peningkatan mutu guru (Hayudiyani et al., 2020). Strategi kepala sekolah merupakan upaya-upaya yang penting dalam mencapai tujuan yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu sekolah (Kusen et al., 2019).

Kepala sekolah tidak hanya harus melaksanakan strategi-strategi dalam meningkatkan mutu guru, tetapi lebih daripada itu, perbaikan berkelanjutan melalui strategi0stargei yang dilakasankan itulah yang menjadi penting, karena ketika startegi hanya dilaksanakan tanpa perbaikan berkelanjutan maka tidak akan menghasilkan peningkatan mutu guru yang maksimal,

Perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) adalah konsep inti dalam TQM. menjelaskan bahwa perbaikan berkelanjutan membutuhkan evaluasi, perencanaan strategis, dan monitoring untuk memastikan keberlanjutan program peningkatan mutu (Shewhart & Deming, 1986). Kepala sekolah harus mendorong inovasi dan memberikan dukungan kepada guru dalam mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif.

Di SDN 008 Samarinda Ulu, strategi yang dilakukan kepala sekolah adalah upaya dalam meningkatkan mutu guru menjadi prioritas untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Berbagai startegi inovatif, seperti pembentukan komunitas belajar, pelatihan dan pendampingan intensif dilakukan untuk memastikan bahwa peningkatkan kualitas guru berjalan secara sistematis. Penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan startegi kepala sekolah dalam mendorong pengembangan mutu guru berbasis keberlanjutan di SDN 008 Samarinda Ulu, sekaligus mengidentifikasi tantangan dan solusi dalam pelaksanaannya.

Melalui latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang ada adalah bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengembangkan budaya perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas guru di SDN 008 Samarinda Ulu? Apa saja tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SDN 008 Samarinda Ulu melalui perbaikan berkelanjutan?

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan fokus pada proses dan makna berdasarkan perspektif subjek yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang apa yang terjadi di lingkungan yang diamati serta untuk memahami pandangan partisipan dan kejadian atau aktivitas yang terjadi di lingkungan tersebut (Moleong, 2007).

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 008 Samarinda Ulu pada 10 Oktober hingga 2 November 2024. Subjek penelitian yakni kepala sekolah sebagai informan kunci. Teknik penumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan menurut Miles, Huberman dan Saldana. (Miles et al., 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi utama dalam mneingkatkan mutu guru adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mendorong pengembangan profesional, memebrikan pengaruh bagi siswa, serta membangun budaya kolaborasi dan dukungan di sekolah. Upaya ini juga bertujuan untuk menjawab tantangan pendidikan di era 4.0 dan society 5.0. mutu guru yang baik didefinisikan melalui kompetensi pedagogik,

kepribadian, profesional dan sosial, di mana guru diharapkan menjadi teladan yang inovatif komunikatif dan berpengathuan luas

Strategi yang dilakukan mencakup observasi kelas, supervisi, mengadakan pelatihan serta pemberian penghargaan. Selain itu, pembentukan kelompok kerja guru (KKG) dan komunitas belajar menjadi wadah kolaborasi untuk berbagi pengalaman dan stratgei. Teknologi juga diintegarsikan dalam pendidiakn untuk mendukung proses pengajaran dan pengembangan guru. Proses evaluasi dilakukan melalui observasi berkala, survei *feedback* dari siswa dan rekan sejawat, refleksi diri dan pertemuan evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan serta area yang perlu diperbaiki.

Salah satu program unggulan di SDN 008 Samarinda Ulu adalah adanya aktivasi komunitas belajar si Mantap, yang diadakan setiap bulan sebagai wadah bagi guru, baik guru kelas maupun guru bidang studi untuk berbagi praktik. Seluruh guru diwajibkan mengikuti program ini dan mempresentasikan pengalaman mereka terkait materi pelajaran, alat perga, media ajar, teknologi pembelajaran, atau aplikasi asesmen. Program ini bertujuan meningkatkan kualitas kompetensi sosal dan profesional guru serta membangun kepercayaan diri mereka dalam berbicara di depan umum

Namun, hambatan yang dihadapi adalah kurangnya penguasaan IT Pada sebagian guru, khususnya dalam mebuat slide presentasi.hambatan ini diatasi dengan melibatkan guru yang lebih menguasai IT untuk berbagi ilmu dan mendampingi reka mereka. Program ini memiliki kelebihan dalam meningkatkan keterampilan presentasi, menambah kosakata *public speaking* serta mempererat kolbaroasi antar guru. Kekurangan adalah pelaksanaan program pada hari Sabtu pagi hingga sore hari, sehingga mengharuskan siswa belajar secara daring di rumah.

Harapan terhadap program ini adalah agar program ini berjalan terus menerus sehingga menjadi wadah yang efektif bagi guru dalam meningkatkan kualitasnya, baik dal hal pedagogik, kepribadian, sosial dan profrsional, dnegan begitu, gutu dapat mengimplementasikan komptensi tersebut dalam proses pembelajaran dan kegiatan sekolah, sehingga program ini juga dapat menjadi stategi berkelanjutan dari kepala sekolah untuk meningkatkan mutu guru di SDN 008 Samarinda Ulu.

Pembahasan

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Perbaikan Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kualitas Guru di SDN 008 Samarinda Ulu

Kepala sekolah memiliki motivasi tinggi dalam mengembangkan strategi peningkatan mutu guru, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas pembelajaran (Wafa, 2024). Guru yang berkualitas dinilai sebagai kunci dalam menciptakan pengalaman belajar yang efektif, serta memberikan pengaruh positif kepada siswa (Jatirahayu, 2013). Untuk itu, kepala sekolah berupaya membangun budaya sekolah yang mendukung pengembangan profesional guru, memotivasi mereka untuk terus belajar, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi pada lingkungan pendidikan yang kondusif.

Berkaitan dengan itu, Kepala SDN 008 Samarinda Ulu selalu berupaya untuk mngembangkan strategi-strategi guna membantu guru meningkatkan mutu mereka. Ada banyak hal yang memotivasi kepala sekolah SDN 008 Samarinda Ulu dalam

mengembangkan strategi terhadap peningkatan mutu guru. Di antara motivasi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi yaitu:

Adanya keinginan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Kepala sekolah adalah pemimpin di institusi pendidikan yang memiliki peran dalam menentukan dan keberhasilan sekolah. Tentu saja, dalam keberhasilan sekolah, tidak terlepas dari bagaimana kualitas pembelajaran dari sekolah tersebut kualitas pembelajaran tentunya berasal dari pengaruh guru yang memiliki profesionalitas dan kualitas tinggi atau tidak (Suhadi et al., 2014). Kepala sekolah yang ingin meningkatkan keberhasilan sekolah yang salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas pembelajaran berarti harus memiliki strategi mengenai peningkatan kualitas guru itu sendiri terlebih dahulu. Ketika guru sudah memiliki kualitas yang memadai bahkan tinggi, maka hal tersebut akan berdampak pada kualitas pembelajaran yang diinginkan (Mantara et al., 2021)

Adanya keinginan untuk mengembangkan kompetensi guru

Dalam menciptakan mutu pendidikan, pertama-tama, yang harus ditingkatkan adalah mutu guru itu sendiri, maka seorang guru haruslah memiliki kualifikasi, kompetensi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya yang sangat dibutuhkan (Sulastri et al., 2020). Kepala SDN 008 Samarinda Ulu tentunya menginginkan agar kompetensi guru di SDN 008 Samarinda Ulu terus berkembang, baik kompetensi pedagogi, keterampilan, profesional maupun sosial mereka.

Ingin memberikan pengaruh positif kepada siswa

Untuk meningkatkan semangat dan gairah belajarnya, siswa membutuhkan motivasi yang tinggi (Sidiq, 2018). Guru yang berkualitas seharusnya tidak hanya dapat memberikan pengajaran yang baik, tetapi lebih daripada itu, seorang guru yang berkualitas adalah mereka yang juga dapat menjadi teladan bagi siswa (Iskandar, 2018), menjadi motivator bagi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Hal inilah yang menjadi motivasi bagi kepala SDN 008 Samarinda Ulu, agar motivasi siswa meningkat dan memberi pengaruh positif, maka terlebih dahulu, guru harus memiliki kualitas yang baik.

Ingin memuaskan kinerja guru

Dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri, maka kepala sekolah dapat menciptakan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga guru memiliki rasa puas dan ketika mereka memiliki perasaan tersebut, mereka cenderung akan lebih berkomitmen dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah bertanggung jawab tidak hanya pada peningkatan tanggung jawab terhadap program-program sekolah maupun kurikulum, tetapi juga dituntut agar selalu membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka (Syamsul, 2017)

Agar dapat menjawab tantangan pendidikan yang terus berkembang

Perkembangan zaman yang semakin pesat sekarang ini membawa dampak bagi pendidikan. Dengan adanya revolusi 4.0 dan era society 5.0 melahirkan berbagai macam teknologi informasi, di mana dunia pendidikan juga tidak terlepas untuk terus mengikuti zaman (Rahayuningsih & Iskandar, 2022). Kepala SDN 008 Samarinda Ulu menyadari bahwa untuk menghadapi tantangan perkembangan zaman ini, dibutuhkan kualitas guru

untuk terus mengarahkan siswa agar mampu menyerap segala informasi dan menggunakan teknologi dengan sebaik dan sepositif mungkin.

Motivasi-motivasi di atas, melahirkan beberapa strategi oleh Kepala SDN 008 Samarinda Ulu dalam mengembangkan mutu guru berbasis perbaikan berkelanjutan, yaitu:

Melakukan observasi dan supervisi kelas

Dalam dunia pendidikan, supervisi selalu mengacu pada kegiatan memperbaiki dan membina guru dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran sudah tentu berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang lain, seperti upaya meningkatkan kompetensi guru, kemampuan berkomunikasi, dan hal-hal yang akan membantu guru meningkatkan mutu mereka (Harjum, 2018). Seorang kepala sekolah, sebagai supervisor adalah seorang yang mampu membantu perkembangan anggota-anggotanya di sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Novianti, 2015)

Membentuk kelompok kerja guru

KKG merupakan salah satu sarana dalam meningkatkan kemampuan diri dengan menciptakan dan mengembangkan metode pengajaran yang relevan. Untuk mewujudkan harapan tersebut, forum guru di bawah naungan sekolah ini harus dikelola dengan baik, dikembangkan dan dilaksanakan secara berkelanjutan (Sukirman, 2020). Membentuk kelompok kerja guru (KKG) merupakan salah satu strategi perbaikan berkelanjutan yang dilakukan oleh kepala SDN 008 Samarinda Ulu dalam meningkatkan mutu guru. Kelompok kerja guru ini dilakukan setiap bulan. Dengan adanya kelompok kerja guru ini, kepala SDN 008 Samarinda berharap agar KKG dapat menjadi wadah berdiskusi, berbagi penguasaan dan tantangan yang dihadapi oleh guru-guru, tidak hanya bagi guru di SDN 008 Samarinda Ulu, tetapi juga bagi guru di sekolah-sekolah lain.

Memberikan pelatihan dan profesionalisme dengan program aktivasi si MANTAP

Program yang dianggap paling unggul di sekolah adalah Program Aktivasi Komunitas Belajar Si MANTAP. Program ini unik dan berbeda dibandingkan dengan yang dimiliki sekolah lain. Aktivasi komunitas belajar dilaksanakan setiap bulan sekali dengan agenda berbagi praktik baik oleh guru kelas dan guru bidang studi. Semua guru diwajibkan berpartisipasi dalam kegiatan ini. Program ini membantu guru berbagi materi pelajaran, alat peraga, media ajar, aplikasi asesmen, serta teknologi pembelajaran. Dengan adanya kegiatan ini, kualitas profesional dan sosial guru meningkat, termasuk rasa percaya diri dan kemampuan berbicara di depan umum.

Salah satu hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan kemampuan sebagian guru dalam menggunakan teknologi, seperti membuat bahan presentasi dengan PowerPoint. Hambatan ini diatasi dengan mendampingi guru yang kurang menguasai IT melalui bimbingan dari guru yang lebih mahir. Kelebihan dari program ini adalah memotivasi guru untuk tampil percaya diri, menambah keterampilan public speaking, serta meningkatkan kompetensi profesional dan sosial. Namun, kekurangannya adalah pelaksanaan program dilakukan di hari Sabtu hingga sore, sehingga siswa harus belajar secara daring di rumah.

Diharapkan program ini terus ditingkatkan agar menjadi wadah bagi guru untuk bersosialisasi, berbagi ilmu, dan meningkatkan kompetensi wajib seperti pedagogik,

kepribadian, sosial, dan profesional, sehingga dapat diimplementasikan dalam pembelajaran di kelas dan sekolah.

Memberikan penghargaan untuk guru

Pemberian penghargaan dari kepala sekolah untuk guru yang memiliki kinerja terbaik menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan mutu guru (Octavia & Savira, 2016). Dengan adanya penghargaan, guru akan memiliki motivasi dalam meningkatkan kualitas pengajarannya, mereka akan terus berupaya untuk menjadi semakin baik, dengan begitu mereka dapat meningkatkan kualitas pengajaran, juga kualitas diri mereka sebagai seorang guru.

Mutu guru yang baik didefinisikan melalui empat kompetensi utama, yaitu kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial (Mudri, 2010). Strategi yang dilakukan mencakup observasi kelas, supervisi administrasi, pembentukan komunitas belajar, serta pelatihan dan pengembangan profesional melalui berbagai metode seperti seminar, lokakarya, dan coaching. Selain itu, penghargaan diberikan kepada guru yang menunjukkan kreativitas dan inovasi, sehingga menciptakan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja

Proses evaluasi kinerja guru dilakukan secara sistematis, melibatkan pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru senior (Tanjung et al., 2021). Evaluasi mencakup observasi kelas, survei umpan balik, dan refleksi diri. Kepala sekolah juga menetapkan rencana pengembangan yang spesifik untuk membantu guru memperbaiki kelemahan mereka. Dalam hal pengembangan kompetensi, program pelatihan dirancang secara berkelanjutan dan fleksibel, sehingga dapat diakses tanpa mengganggu jadwal mengajar

Tantangan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru di SDN 008 Samarinda Ulu berbasis Perbaikan Berkelanjutan

Beberapa tantangan yang dihadapi oleh kepala SDN 008 Samarinda Ulu dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan mutu guru berbasis perbaikan berkelanjutan adalah resistensi terhadap perubahan (Susmita et al., 2024) Banyak guru tidak mau meninggalkan metode pengajaran yang telah lama mereka gunakan selama bertahun-tahun, meskipun ada metode yang lebih efektif. Hal ini tentunya menjadi tantangan utama dalam mendorong inovasi pembelajaran di kelas. Kebanyakan guru merasa nyaman dan itu membuat mereka tidak dapat keluar dari zona nyaman mereka yaitu tetap menggunakan metode pengajaran yang terbelang itu-itu saja, padahal dizaman sekarang ini, guru seharusnya menjadi pihak yang melek akan pembaruan-pembaruan metode pengajaran.

Perubahan kurikulum yang sering kali berganti juga menjadi tantangan, karena guru harus mempelajari dan membutuhkan waktu dalam pengimplementasiannya (Susmita et al., 2024). Proses adaptasi ini sering kali juga tidak diimbangi dengan pelatihan atau pendampingan yang memadai, sehingga guru merasa kesulitan untuk mengimbangi tuntutan dari perubahan kurikulum tersebut.

Selain itu, kurangnya fasilitas dan alat bantu pengajaran yang memadai sering kali membatasi kemampuan guru untuk mengadopsi praktik-praktik terbaik (Waritsman & Hastina, 2020) Akibatnya, kreativitas dan inovasi dalam mengajar menjadi kurang optimal dan terbatas. Kondisi ini juga diperburuk ketika beban kerja guru yang padat serta adanya tugas tambahan di luar jam mengajar menjadi tanggung jawab yang juga tidak dapat

diabaikan oleh para guru, seperti mengisi e-kinerja di PMM, membuat aksi nyata (Rosyada et al., 2024) dan terlibat dalam program sekolah seperti UKS, adiwiyata, dan lain sebagainya. Hal ini yang membuat guru seringkali kesulitan dalam meluangkan waktu untuk pengembangan profesional karena jadwal yang padat.

Tingkat kemampuan guru yang beragam memerlukan pendekatan pelatihan yang berbeda (Wulandari & Hendriani, 2021), sehingga menyulitkan perencanaan program pengembangan yang efektif. Beberapa juga menghadapi masalah pribadi, seperti tekanan finansial, masalah keluarga, atau masalah-masalah yang lain, sehingga memengaruhi kinerja mereka di sekolah.

Semua tantangan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru tidaklah mudah dan instan. Semua tantangan tersebut juga menunjukkan bahwa upaya dalam meningkatkan mutu guru, terlebih berbasis keberlanjutan membutuhkan pendekatan holistik, mencakup penguatan kapasitas profesional, dukungan psikologis serta penyediaan sumber daya yang memadai. Kepala sekolah perlu dan harus berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk memastikan guru mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk mengatasi berbagai kendala dan tetap fokus pada tujuan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru berbasis perbaikan berkelanjutan di SDN 008 Samarinda Ulu meliputi observasi kelas, supervisi, pelatihan profesional, dan pembentukan komunitas belajar. Meski menghadapi tantangan seperti penolakan terhadap perubahan, keterbatasan teknologi, dan beban kerja guru, program inovatif seperti Si MANTAP berhasil meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional guru. Pendekatan berkelanjutan ini mampu menjawab kebutuhan pendidikan di era 4.0 dan society 5.0, menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan kolaboratif

DAFTAR PUSTAKA

- Harjum, A. H. (2018). Penerapan Teknik Supervisi Observasi Kelas Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di SD Negeri 94 Tiroang Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan. *Publikasi Pendidikan*, 8(3), 153–159.
- Hasanah, I. M., Asbari, M., & Wardah, H. (2024). Guru Berkualitas: Esensi Pendidikan Bermutu. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(3), 23–27.
- Hayudiyani, M., Saputra, B. R., Adha, M. A., & Ariyanti, N. S. (2020). Strategi kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan melalui program unggulan sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 89–95.
- Iskandar, D. (2018). Implementasi kompetensi profesional guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Journal of Management Review*, 2(3), 261–270.
- Jatirahayu, W. (2013). Guru berkualitas kunci mutu pendidikan. *Jurnal Ilmiah Guru Caraka Olah Pikir Edukatif*.

- Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Idaarab: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 175–193.
- Mantara, A., Warlizasusi, J., & Ifnaldi, I. (2021). Pengembangan kompetensi dan motivasi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 4 Rejang Lebong. *Al-Idarab: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 181–191.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*.
- Mudri, M. W. (2010). Kompetensi dan peranan guru dalam pembelajaran. *Jurnal Falasifa*, 1(1), 111–124.
- Mulyani, F. (2017). Konsep kompetensi guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (kajian ilmu pendidikan Islam). *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 3(1), 1–8.
- Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, S. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 224–243.
- Novianti, H. (2015). Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(2).
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 7–14.
- Rahayuningsih, Y. S., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang positif di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7850–7857.
- Riowati, R., & Yoenanto, N. H. (2022). Peran guru penggerak pada merdeka belajar untuk memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 5(1), 1–16.
- Rosyada, A., Syahada, P., & Chanifudin, C. (2024). Kurikulum Merdeka: Dampak Peningkatan Beban Administrasi Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(2), 238–244.
- Shewhart, W. A., & Deming, W. E. (1986). *Statistical method from the viewpoint of quality control*. Courier Corporation.
- Sidiq, U. (2018). Etika dan profesi keguruan. *Tulungagung: Penerbit STAI [Sekolah Tinggi Agama Islam] Muhammadiyah. Tersedia Secara Online Juga Di: [Http://Repository.Iainponorogo.Ac.Id/395/1/Etika](http://Repository.Iainponorogo.Ac.Id/395/1/Etika)*, 20, 26.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahruddin, E., & Tafsir, A. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 42–60.

- Sukirman, S. (2020). Efektivitas kelompok kerja guru (KKG) dalam peningkatan kompetensi guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 201–208.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258–264.
- Susmita, N., Agustina, A., & Juita, N. (2024). Persepsi Guru Bahasa Indonesia tentang Perubahan Kurikulum. *Journal on Education*, 6(2), 11420–11430.
- Syamsul, H. (2017). Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Idaarab: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
- Wafa, A. W. (2024). *Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang*.
- Waritsman, A., & Hastina, R. (2020). Kreativitas guru dalam mengajar untuk meningkatkan motivasi belajar siswa di MA Madinatul Ilmi DDI Siapo. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2).
- Wulandari, R. S., & Hendriani, W. (2021). Kompetensi pedagogik guru sekolah inklusi di Indonesia (Suatu pendekatan systematic review). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 143–157.
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P. H., Fadhillah, F., & Fuad, M. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 92–104.