

## **Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah SMKN 1 Buntok**

**Dwi Septian, Khairunnisa Khairunnisa, Khairatunnisa Khairatunnisa, Ahmad Suriansyah, Aslamiah Aslamiah**

Universitas Lambung Mangkurat

Jl. Brigjend H. Hasan Basri Jl. Kayu Tangi, Pangeran, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan

Correspondence: [dwiseptian1989@gmail.com](mailto:dwiseptian1989@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to describe and analyze the principal's strategies in managing teacher resources to improve the quality of education at SMKN 1 Buntok. The background of this research is based on the crucial role of teachers as key determinants of educational success, particularly in vocational schools that are required to produce competent and job-ready graduates. However, in practice, several challenges are still encountered in managing teacher resources, including mismatches in competencies, limited continuous professional development, and suboptimal performance evaluation systems. These conditions highlight the need for effective and well-directed leadership strategies from the school principal. This study employed a qualitative approach with a case study method. The research subjects consisted of the principal, teachers, and educational staff at SMKN 1 Buntok. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. The data were analyzed using an interactive model involving data reduction, data display, and conclusion drawing to obtain a comprehensive understanding of teacher resource management strategies. The results indicate that the principal's strategies in managing teacher resources are implemented through three main stages: planning, competency development, and performance evaluation. Planning is conducted by analyzing teacher needs based on areas of expertise and industry-based curriculum demands. Competency development is carried out through training programs, workshops, and continuous academic supervision. Performance evaluation is conducted periodically to identify teachers' strengths and weaknesses as a basis for follow-up improvement. The implementation of these strategies has led to improvements in teaching quality, the creation of a conducive working environment, and increased student academic and non-academic achievements. In conclusion, systematic, well-planned, and sustainable principal strategies in managing teacher resources significantly contribute to improving educational quality. Therefore, continuous support from the government and relevant stakeholders is essential to strengthen teachers' professional development in vocational schools..

**Keywords:** principal's strategy; teacher resources; education quality; teacher management; SMKN 1 Buntok

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru guna meningkatkan mutu pendidikan di SMKN 1 Buntok. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran guru sebagai faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan, khususnya di sekolah menengah kejuruan yang dituntut menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala dalam pengelolaan guru, seperti ketidaksesuaian kompetensi, kurangnya pengembangan profesional berkelanjutan, serta belum optimalnya evaluasi kinerja guru. Kondisi tersebut menuntut adanya strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan terarah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Buntok. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai strategi pengelolaan sumber daya guru. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Perencanaan dilakukan dengan menganalisis kebutuhan guru berdasarkan bidang keahlian dan tuntutan kurikulum berbasis industri. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, workshop, serta supervisi akademik yang berkelanjutan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi capaian dan kelemahan guru sebagai dasar tindak lanjut pembinaan. Implementasi strategi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan prestasi akademik dan non-akademik siswa. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah yang sistematis, terencana, dan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan dukungan berkelanjutan dari pemerintah dan pemangku kepentingan untuk memperkuat pengembangan profesional guru di sekolah kejuruan.

**Kata kunci:** strategi kepala sekolah; sumber daya guru; mutu pendidikan; pengelolaan guru; SMKN 1 Buntok

Peningkatan mutu pendidikan kejuruan menjadi tantangan penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dituntut untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya guru, seperti ketidaksesuaian kompetensi dengan bidang ajar, keterbatasan pengembangan profesional berkelanjutan, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja guru. Permasalahan ini menunjukkan bahwa pengelolaan guru menjadi faktor kunci dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah.

Kondisi tersebut juga menjadi tantangan yang dihadapi oleh SMKN 1 Buntok sebagai sekolah kejuruan di daerah yang memiliki karakteristik tersendiri, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional, dukungan sumber daya yang belum merata, serta tuntutan untuk menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan dunia industri. Berdasarkan hasil observasi awal, kepala sekolah telah melakukan berbagai strategi dalam mengelola sumber daya guru, seperti penempatan guru sesuai kompetensi, pelaksanaan pelatihan dan workshop, serta supervisi akademik secara berkala. Namun, implementasi strategi tersebut masih menghadapi kendala dalam konsistensi pelaksanaan dan pemerataan peningkatan kompetensi guru, sehingga diperlukan pengelolaan yang lebih sistematis dan berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Wibawani et al. (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selanjutnya, Nor dan Suriansyah (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan visioner mampu memperkuat manajemen sekolah secara efektif. Penelitian Lellya (2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam implementasi manajemen pendidikan modern.

Di sisi lain, Alifiyah et al. (2019) menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi dalam pengembangan karakter peserta didik melalui pengelolaan pembelajaran. Nugraha dan Hariri (2022) menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu, Subni et al. (2024) menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan visioner mampu meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih cenderung

membahas kepemimpinan secara umum dan belum secara spesifik mengkaji strategi konkret kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru pada konteks SMK di daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan ilmiah penelitian ini terletak pada kajian mendalam mengenai strategi konkret kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru di SMKN 1 Buntok dengan mempertimbangkan karakteristik lokal dan tantangan spesifik sekolah kejuruan di daerah. Penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek kepemimpinan secara konseptual, tetapi juga mengungkap implementasi nyata strategi pengelolaan guru yang meliputi perencanaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja dalam konteks lapangan.

Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru dilaksanakan secara efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMKN 1 Buntok. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya guru serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Buntok.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang fenomena yang terjadi di SMKN 1 Buntok, khususnya mengenai strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru dan dampaknya terhadap mutu pendidikan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali data secara detail dan kontekstual dari sumber-sumber yang relevan, seperti kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya. Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan fokus pada menggambarkan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru di SMKN 1 Buntok. Penelitian ini berusaha mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (guru) dan mengevaluasi bagaimana elemen-elemen tersebut memengaruhi kualitas pendidikan yang dihasilkan di sekolah. Subjek penelitian terdiri kepala sekolah, guru dan staf pengajaran. Penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Buntok, sebuah sekolah menengah kejuruan yang terletak di daerah Buntok. SMKN 1 Buntok dipilih sebagai lokasi penelitian karena sekolah ini memiliki program pendidikan yang membutuhkan pengelolaan sumber daya guru secara intensif untuk memastikan kualitas pengajaran yang relevan dengan perkembangan dunia industri. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa Teknik Wawancara mendalam, Observasi partisipatif, Dokumentasi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru di SMKN 1 Buntok dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Ketiga tahapan ini diimplementasikan secara sistematis dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan di sekolah. Pertama, pada tahap perencanaan kepala sekolah

melakukan analisis kebutuhan guru berdasarkan bidang keahlian, kompetensi, dan kebutuhan kurikulum yang relevan dengan standar industri. Perencanaan dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara penempatan guru dan bidang kompetensinya, sehingga guru dapat melaksanakan tugas mengajar secara optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menempatkan guru sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing untuk meminimalisasi ketidaksesuaian peran mengajar. Kedua, pada tahap pengembangan kompetensi, kepala sekolah memberikan berbagai bentuk pelatihan, workshop, dan mentoring guna meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional guru. Program pengembangan ini dilakukan baik secara internal maupun melalui kegiatan pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh pemerintah dan mitra pendidikan lainnya. Guru diberikan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah, pelatihan peningkatan profesionalisme, serta bimbingan langsung dari kepala sekolah sebagai supervisi akademik. Hal ini bertujuan untuk memperbarui kompetensi guru agar tetap selaras dengan perkembangan pendidikan dan tuntutan keterampilan dunia kerja.

Ketiga, kepala sekolah melaksanakan evaluasi kinerja guru secara berkala melalui supervisi akademik, observasi pembelajaran, dan peninjauan hasil belajar peserta didik. Evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam menentukan tindak lanjut pembinaan, peningkatan kompetensi, serta pemberian penghargaan atau motivasi bagi guru yang menunjukkan peningkatan kinerja. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, suasana kerja yang kolaboratif, serta prestasi akademik dan non-akademik siswa. Guru menjadi lebih termotivasi, memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam proses pembelajaran, dan lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan industri. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa strategi kepala sekolah yang terencana dan terintegrasi dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMKN 1 Buntok.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru di SMKN 1 Buntok dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya guru telah dilakukan secara sistematis dan terarah, sehingga mencerminkan prinsip manajemen sumber daya manusia yang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menekankan pentingnya perencanaan, pengembangan, dan evaluasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Tanjung et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan yang terstruktur. Pada tahap perencanaan, penempatan guru berdasarkan kesesuaian kompetensi dan bidang keahlian menunjukkan adanya upaya optimalisasi peran guru dalam proses pembelajaran. Temuan ini mendukung pandangan Uno (2016) yang menegaskan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang ajar sangat menentukan efektivitas pembelajaran. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Yumnah et al. (2023)

yang menunjukkan bahwa strategi penempatan guru yang tepat dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara signifikan.

Pada aspek pengembangan kompetensi, pelaksanaan pelatihan, workshop, dan supervisi akademik secara berkelanjutan menunjukkan adanya upaya peningkatan profesionalisme guru. Temuan ini sejalan dengan konsep *continuous professional development* yang dikemukakan Suriansyah dan Aslamiah (2018), bahwa peningkatan kualitas pembelajaran dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Selain itu, Hulkin et al. (2024) menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di abad ke-21 menuntut adanya inovasi dan peningkatan kompetensi yang adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, strategi pengembangan yang dilakukan kepala sekolah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kapasitas profesional guru. Selanjutnya, evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara berkala melalui supervisi akademik menunjukkan adanya mekanisme kontrol dan pembinaan yang berkelanjutan. Temuan ini mendukung pandangan Mulyasa (2019) bahwa supervisi akademik merupakan instrumen penting dalam menjaga mutu pembelajaran. Selain itu, Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa evaluasi kinerja yang sistematis dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian umpan balik yang jelas. Hal ini juga diperkuat oleh Mukaddamah dan Wutsqah (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap pembentukan disiplin dan kinerja guru.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai pemimpin transformasional yang mampu memotivasi, membina, dan memberdayakan guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass dan Riggio (2006), yang menekankan pentingnya motivasi, komunikasi visioner, dan keteladanan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Selain itu, implementasi strategi pengelolaan sumber daya guru di SMKN 1 Buntok juga menunjukkan adanya penerapan prinsip *Total Quality Management (TQM)*, yang menekankan perbaikan berkelanjutan dan keterlibatan seluruh warga sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan (Sallis, 2015; Aslamiah, 2021). Budaya kerja kolaboratif yang terbentuk menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru yang dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan berbasis pada pengembangan profesional mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Temuan ini tidak hanya mendukung teori dan penelitian terdahulu, tetapi juga memperkuat pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru di SMKN 1 Buntok terbukti mampu berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam pengelolaan guru telah tercapai melalui temuan empiris yang menunjukkan bahwa proses perencanaan SDM, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan supervisi, serta evaluasi kinerja yang sistematis telah menciptakan peningkatan profesionalisme guru, suasana kerja kolaboratif, serta prestasi belajar siswa yang lebih baik. Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai faktor determinan yang mampu mendorong perubahan positif melalui penerapan pendekatan transformasional dan budaya mutu berkelanjutan sesuai tuntutan pendidikan kejuruan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya guru yang efektif merupakan faktor kunci dalam pencapaian mutu pendidikan di SMK.

## SARAN

Penelitian ini memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan kajian agar lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada sekolah-sekolah kejuruan lain atau membandingkan antara SMK negeri dan swasta untuk melihat terdapat atau tidaknya perbedaan strategi pengelolaan guru berdasarkan karakteristik sekolah. Peneliti berikut juga dapat meneliti faktor eksternal seperti dukungan dunia industri, kebijakan pemerintah daerah, dan kultur organisasi yang mungkin ikut mempengaruhi keberhasilan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan mampu memperkaya literatur keilmuan dan memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai pengelolaan sumber daya guru pada pendidikan kejuruan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alifiyah, I., Imron, A. and Juharyanto, J. (2019) 'Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam mengembangkan karakter peserta didik', *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), pp. 32–39.
- Aslamiah (2020) *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Sekolah*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Press.
- Aslamiah (2021) 'Total Quality Management dalam Peningkatan Mutu Sekolah', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), pp. 45–57.
- Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2006) *Transformational Leadership*. 2nd edn. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fitriah, R. and Rahmah, E.N. (2020) 'Peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pendidikan agama Islam (PAI) di SMP Al-Hasra Depok', *Qiro'ah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 10(1), pp. 123–144.
- Hasibuan, M.S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulkin, M., Zuhijrah, Z., Bella, S. and Shaleh, S. (2024) 'Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia pada abad 21', *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), pp. 1313–1319.
- Lellya, I. (2025) 'Peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam implementasi manajemen pendidikan modern', *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), pp. 394–406.
- Mukaddamah, I. and Wutsqah, U. (2022) 'Hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan pembentukan karakter disiplin guru', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), pp. 2813–2818.

- Mulyasa, E. (2019) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nor, T. and Suriansyah, A. (2024) 'Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan', *MANEJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), pp. 256–268.
- Northouse, P.G. (2018) *Leadership: Theory and Practice*. 8th edn. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nugraha, S.P. and Hariri, H. (2022) 'Kepemimpinan visioner kepala sekolah di SMA IT Insan Mulia Boarding School Pringsewu', *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), pp. 25–32.
- Permendikbud (2016) *Standar Nasional Pendidikan: Permendikbud No. 20 Tahun 2016*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2021) *Organizational Behavior*. 18th edn. Pearson Education.
- Sallis, E. (2015) *Total Quality Management in Education*. London: Routledge Falmer.
- Subni, M., Putri, A.P., Restiawati, Y., Pelealu, N.C. and Dwiyono, Y. (2024) 'Implementasi kepemimpinan visioner dalam meningkatkan mutu pendidikan', *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1).
- Suriansyah, A. (2019) 'Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Digital', *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(1), pp. 32–44.
- Suriansyah, A. (2020) 'Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), pp. 56–70.
- Suriansyah, A. (2021) 'Kepemimpinan Inovatif dalam Era Digitalisasi Pendidikan', *Jurnal Kependidikan dan Pembelajaran*, 8(2), pp. 114–129.
- Suriansyah, A. and Aslamiah (2018) *Budaya Sekolah dan Pengelolaan Pembelajaran yang Efektif*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Press.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O. and Mulyadi, D. (2021) 'Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar', *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), pp. 291–296.
- Tilaar, H.A.R. (2017) *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Kebijakan dan Strategi Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Uno, H.B. (2016) *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo (2018) *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretis dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibawani, D.T., Wiyono, B.B. and Benty, D.D.N. (2019) 'Kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan', *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(4), pp. 181–187.
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P.H., Fadhillah, F. and Fuad, M.I. (2023) 'Strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan', *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), pp. 92–104.