


Pengembangan Kepemimpinan Guru Melalui Strategi Kepala Sekolah Yang Efektif

Calits Mumbahij Bahi¹, Achadi Budi Santosa²

^{1,2}Program Study Magister Manajemen Pendidikan, FKIP Universitas Ahmad Dahlan
Yogyakarta

Article Info <i>Article history:</i> Accepted: 29 September 2022 Publish: 3 October 2022	Abstrak Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinan guru sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan pembelajaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinan guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif model <i>fenomenologic naturalistic</i> . Data dikumpulkan melalui pengamatan partisipatif, wawancara, dan dokumentasi. Subyek penelitiannya meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinan guru meliputi: a) pertimbangan kompetensi dalam penempatan SDM guru, b) menyusun program pelatihan berkemajuan dan berkesinambungan, c) pengembangan leadership guru, berbasis pada visi dan misi sekolah, dan d) menyusun kurikulum berbasis kebutuhan. Implikasi hasil penelitian, bahwa strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinan guru perlu mendapat perhatian khusus karena memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan pembelajaran dan pengajaran.
Article Info <i>Article history:</i> Accepted: 29 September 2022 Publish: 3 October 2022	Abstract <i>The principal's strategy in developing teacher leadership will determine the success or failure of learning activities. The purpose of this study was to reveal the principal's strategy in developing teacher leadership. This study uses a qualitative approach to the naturalistic phenomenological model. Data were collected through participatory observations, interviews, and documentation. The research subjects include school principals, teachers, and education staff. The results show that the principal's strategy in developing teacher leadership includes: a) competency considerations in the placement of teacher human resources, b) developing advanced and sustainable training programs, c) teacher leadership development, based on the school's vision and mission, and d) developing a curriculum based needs. The implication of the research results is that the principal's strategy in developing teacher leadership needs special attention because it has a significant impact on improving learning and teaching.</i> <i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i>
Corresponding Author: Achadi Budi Santosa Magister Manajemen Pendidikan, FKIP-UAD, Yogyakarta. Email : budi.santosa@mp.uad.ac.id	

1. PENDAHULUAN

Tuntutan perbaikan mutu pendidikan menjadi bagian dari tanggung jawab berbagai pihak. Pendidikan yang berkualitas dianggap penting untuk diperbaiki dan dilakukan perubahan di berbagai bidang, terutama manajemen sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan (Kompri, 2014).

Baik buruknya sekolah akan terpengaruh oleh kecakapan kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan. Kepala sekolah adalah kunci kesuksesan dalam memperbaiki kualitas pendidikan melalui manajemen pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin dalam mencapai tujuan pendidikan Ia harus peka terhadap

perubahan, memprediksi masa yang akan datang dan merespon dengan cara yang tepat. Sehingga, kepala sekolah harus mampu memaksimalkan potensi seluruh warga sekolah, baik tenaga pendidik maupun karyawan, untuk memastikan pembelajaran dan pengajaran yang berkualitas.

Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai tanggungjawab yang besar dalam menguatkan kualitas guru (Alma, 2009). Guru memiliki peran penting dalam mewujudkan visi pendidikan sesuai yang diharapkan. Sebagai eksekutor kebijakan pendidikan, guru harus mampu melaksanakan kurikulum sesuai dengan kualifikasi profesionalnya.

Guru bisa disebut sesuai standar profesional merupakan guru yang mampu mencapai standar kompetensi inti, antara lain kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, pedagogik, dan kompetensi sosial (Alma, 2009). Kemudian keterampilan ini dapat dibuktikan melalui sertifikat profesional yang diatur oleh undang-undang tentang pendidikan nasional. Dalam manajemen tenaga pendidik, ini termasuk perencanaan staf, kepegawaian, pengembangan dan promosi staf, promosi dan mutasi, pemutusan hubungan kerja, kompensasi dan evaluasi karyawan. Semua itu harus dilakukan dengan benar dan tepat guna mencapai apa yang diharapkan, yaitu tersedianya guru yang dibutuhkan dengan standar dan kapasitas yang memadai untuk dapat melakukan aktivitas mengajar dengan benar dan bermutu (E. Mulyasa, 2003).

Melihat aturan standar kompetensi di atas berbeda dengan realitas yang kita hadapi, dari berita online yang dijelaskan dalam replubika bahwa Kemendikbud menyadari bahwa kualifikasi guru merupakan isu prioritas dalam langkah penguatan kualitas pengajaran di SMK (Republika, 2018). Terlihat jelas dari data UNESCO (GEM) 2016 bahwa mutu Pendidikan kita menduduki urutan ke sepuluh dari empat belas negara berkembang. Sementara itu, mutu tenaga pendidik menduduki urutan keempat belas dari empat belas seluruh negara berkembang (Yunus, 2021). Hal tersebut juga didukung oleh temuan penelitian Gunadi yang menunjukkan bahwa saat ini LPTK atau lembaga pelatihan guru menghadapi tantangan yang cukup besar dalam hal kapasitas lulusan dan kebijakan pemerintah terkait penyediaan guru (Gunadi, 2015). Tidak bisa disangkal lagi. Karena kenyataannya, sebesar 75% sekolah seluruh Indonesia belum mencapai kualifikasi standar layanan minimal pendidikan (Yunus, 2021).

Data di atas menunjukkan pentingnya strategi penguatan kualifikasi guru, sehingga kepala sekolah perlu memiliki upaya yang tepat dalam mengembangkan kompetensi, mutu, dan kepemimpinan dari tenaga pendidik sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran suatu lembaga pendidikan. Masing-masing sekolah memiliki permasalahan, potensi, dan strategi yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin membuat satu solusi untuk semua permasalahan yang dihadapi masing-masing sekolah yang kondisi dan situasinya berbeda. Dalam suatu wilayah kota atau kabupaten terdapat sekolah negeri dan swasta. Untuk sekolah swasta akan lebih mudah dalam mengikuti kebijakan dari pusat maupun daerah dikarenakan ada fasilitas dan akomodasi yang memadai, sedangkan sekolah swasta tidak bisa serta merta melaksanakan perubahan kebijakan dengan waktu yang relatif singkat. Sehingga sekolah swasta harus memikirkan solusi alternatif dalam melaksanakan kebijakan pemerintah pusat maupun daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki sekolah masing-masing.

Salah satu SMK swasta di kota Yogyakarta adalah SMK Muhammadiyah 3 sebagai satu-satunya SMK swasta yang lolos seleksi Center of Excellence (CoE) kerja sama luar negeri tahun 2020. Selain sebagai sekolah rujukan atau pusat sekolah unggulan, juga sebagai sekolah yang berkinerja baik, memiliki akses luas, serta efektif dalam mengatur intitusi. Kepala sekolah telah berperan mengubah budaya sekolah sesuai dengan kebutuhan perkembangan teknologi yang bergerak dengan cepat, kepala sekolah dapat memenuhi tugas pokok dan fungsinya, menguatkan profesionalisme karir, memimpin tenaga pendidik dan membimbing mereka untuk menerapkan strategi sekolah, perencanaan, kemudian peningkatan kapasitas melalui berbagai kegiatan. Hal ini terlihat dari hasil kegiatan guru dan staf di bidang pendidikan yang semakin efektif, berorientasi pada tugas dan berorientasi pada pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah terungkap bahwa semua guru telah mencapai standar kualifikasi sebagai tenaga pendidik. Secara kompetensi idealnya guru dapat

melaksanakan proses pembelajaran sesuai jadwal yang telah di tetapkan. Dari hasil pencermatan dokumen, nampak adanya pembiaran terhadap keterlambatan siswa datang ke sekolah, bahkan juga beberapa guru yang terlambat, maka sejak tahun 2017, kepala sekolah telah menerapkan Gerakan Disiplin Sekolah (GDS) sekaligus menjadi rolle model di sekolahnya. Selain menegakkan kedisiplinan, kepala sekolah juga memberikan kebebasan kepada jurusan untuk berinovasi membuat branding masing-masing jurusan, sehingga akan meningkatkan semangat guru dalam bekerja.

Maka dari itu, bisa dilihat bahwa korelasi antara pemimpin dan pengikut tidak sama dengan hubungan antara karyawan dan majikan, melainkan ada hubungan kolektif antara orang-orang dengan rasa tanggungjawab atau berintegritas. Pada saat ini, Kepala Sekolah telah meluncurkan program supervisi yang membawahi beberapa program dan program yang berorientasi pada peningkatan kecakapan dan profesionalisme guru dan staf.

Program supervisi pada tahun sebelum 2017 diserahkan sepenuhnya pada wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam pelaksanaannya. Berbeda sejak tahun 2017 sampai tahun 2021 saat ini kepala sekolah telah terjun langsung dalam melaksanakan supervisi, baik dari perencanaan maupun pada saat pelaksanaan. Untuk meningkatkan efektifitas supervisi kepala sekolah telah menambahkan CCTV yang di pasang pada setiap titik dan sudut sekolah. Sehingga kepala sekolah lebih mudah dalam merespon berbagai situasi yang ada di sekolah.

Dari data yang telah dijelaskan diatas menunjukkan beberapa keunggulan diantara (1) ketidakdiplinan guru yang berdampak pada kedisiplinan siswa di sekolah dapat di selesaikan oleh kepala sekolah. (2) adanya ketidakefektifan pengelolaan unit produksi sekolah mampu diselesaikan dengan mengaktifkan program *teaching factory*. (3) adanya peningkatan kualitas pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. (4) ketauladanan kepala sekolah dalam beraktivitas dilingkungan sekolah yang diakui oleh guru dan keryawan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Hal tersebut berdasarkan pendapat Littlejohn yang menjabarkan bahwa fenomenologi adalah ilmu tentang pengetahuan dari suatu kesadaran, atau suatu metode dalam mempelajari suatu objek atau kejadian dengan merasakan pengalam dengan sadar (Littlejohn : 2010). Dengan alasan tersebut memberikan penjelasan bagaimana fenomena di sekolah terkait pengalaman interaksi kepala sekolah dengan guru beserta dampak yang terjadi dapat di analisis dengan baik sesuai kaidah ilmiah.

Lokasi penelitian dillaksanakan di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta sebagai salah satu SMK Swasta di Kota Yogyakarta dan satu satunya penerima bantuan fasilitas pengembangan pusat keunggulan tahun 2020. Subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan lima guru yang berprofesi sebagai wakil kepala bidang Kurikulum, Ketua Penjamin mutu, Waka Ismuba, Ketua Prodi Teknik Audio Visual (TAV) dan salah satu Tim teknis UNBK dari Pusat. Lima guru tersebut memilki jiwa kepemimpinan di bidangnya masing-masing, sehingga mampu menjadi inisiator bagi guru-guru lainnya. Untuk menguatkan data yang dibutuhkan maka peneliti menambahkan perwakilan 1 koordinator tenaga kependidikan atau kepala TU untuk memperoleh data berupa dokumen yang ditemukan.

Cara pengambilan data di penelitian ini menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dalam menguji validitas data dalam penelitian ini terdiri dari uji, Kredibilitas, transferabilitas, dependabilit, dan confirmability (Moleong: 2006). Sedangkan teknik analisis data dipilih model kualitatif diskriptif dalam menganalisis data hasil penelitian. Kegiatan analisis data dilaksanakan dengan interaktif dan dilaksanakan dengan berkelanjutan sampai dirasa cukup. Menganalisis data tersebut melalui proses reduksi data, yakni melaksanakan reduksi data dengan cara memisah-misahkan, kategorisasi dan mengabstraksikan catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi, langkah ke dua adalah, Menampilkan data yang dilakukan pasca data sudah direduksi atau diringkas. Data yang didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis kemudian tampilkan dalam format catatan wawancara, catatan dokumentasi dan catatan

lapangan. Diberi kode data untuk mengelola data, menyusun list kode wawancara awal, observasi dan dokumentasi. setiap data yang telah labeli kode kaji dengan sikap reflektif dan tampilkan dalam bentuk deskriptif. Langkah terakhir adalah penyusunan simpulan berdasarkan verifikasi yang sudah dilakukan. Verifikasi dilaksanakan Bersumber dari data yang telah direduksi dan tampilkan, kemudian dibuat kesimpulan yang dikuatkan dengan fakta yang tepat pada langkah pengambilan data.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kualifikasi kompetensi sebagaimana disampaikan oleh ketua penjamin mutu sekolah, bahwa kompetensi guru dalam mengajar sudah memenuhi kualifikasi dengan prosentase 90-98 persen. Selain itu kepala sekolah dan 3 guru lainnya sebagai narasumber menyatakan, bahwa 3 kualifikasi guru yang sudah bekerja seratus persen sudah menempuh S1 tidak menyalahi Permendiknas No. 74 tahun 2008 tentang kualifikasi akademik guru dan tenaga kependidikan. Ditambahkan juga jika kualifikasi guru yang sudah menempuh jenjang pendidikan S2 sebanyak empat belas guru, dan mendekati 50 persen dari total 89 guru yang sudah memiliki sertifikasi pendidik. Dengan pernyataan beberapa narasumber tersebut bisa menunjukkan bahwa kompetensi guru sudah memenuhi syarat yang dijabarkan dalam UU no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Tabel 1. Kualifikasi Kompetensi Guru

No	Jenjang Pendidikan	Kwantitas dan status tenaga pendidik dan karyawan			Jumlah SDM
		GTY	GTT	Bersertifikat pendidik	
1	S3/Cand. Dr	1			-
2	S2	13	2		15
3	S1	58	31	42	89
4	D3	2			2
5	SMK/ sederajat	24			24
Jumlah					130

Sumber: *Booklet* SDM dan Tupoksi SMK

Sekolah juga telah mengaplikasikan pengalaman dan pengetahuannya di bidang akademik khususnya dalam memperbaiki kompetensi kepribadian guru menjadi lebih baik, terutama pola komunikasi yang perlu dibangun adalah pola komunikasi yang konstruktif dan positif. Melalui pola komunikasi yang baik ternyata dapat menciptakan perubahan dalam skala besar, karena kepala sekolah merupakan kunci perbaikan sekolah melalui pengembangan kepemimpinan guru (Santosa, 2022). Guru terus meningkatkan semangat berinovasi, dan produktif karena guru merupakan pemimpin bagi peserta didik bahkan di luar kelas sekalipun. Dengan peran guru sebagai pemimpin, telah dapat mewujudkan peningkatan prestasi dalam diri guru maupun prestasi siswa. Selain data kualifikasi yang diperoleh, informasi terkait kompetensi guru, nampak sebagaimana tertera dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Kompetensi Guru

No.	Kategorisasi	Sub-Kategorisasi	Kode
1	Pedagogik	- 90-98 % sudah berkompeten - 83 guru sudah menempuh s1	- Guru berkompeten
2	Profesionalisme	- 42 guru telah sertifikasi - 15 guru telah menempuh S2 - Semua guru cakap dalam administrasi pembelajaran - Semua guru dapat bekerja sama sesuai jobdesk	- Kompetensi Profesionalisme
3	Sosial	- Sebagian besar guru aktif di ormas	- Kompetensi sosial

		- Hubungan guru, karyawan dan siswa bagus	
4	Kepribadian	- Guru dan karyawan memiliki kepribadian yang baik melalui kegiatan baitul arqam, pengajian dll.	- Komepetensi kepribadian

(Sumber: Dokumen sekolah dan hasil wawancara)

Berdasarkan data dalam tabel tersebut menunjukkan informasi berupa kualifikasi dan aktivitas pergaulan guru baik dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Maka dapat dipahami bahwa guru yang bertugas sudah memenuhi standar kompetensi seorang guru, sehingga dapat bekerja secara professional. Hasil wawancara terkait aktivitas guru di dalam lingkungan sekolah dan di luar sekolah menunjukkan adanya perbedaan hasil dalam implementasi, guru yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan guru yang belum memiliki jiwa kepemimpinan sangat berbeda dalam menjalin hubungan komunikasi sesama guru (Mubarak & Santosa, 2020), dan nampak perbedaan dalam kinerja dan kepribadiannya. Ada tiga kelebihan yang membedakan antara keduanya, antara lain adanya keunggulan pedagogis, terampil dalam kegiatan keorganisasian, kepercayaan diantara (guru dan warga sekolah lainnya. Temuan tersebut anytara lain nampak dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Kepemimpinan Guru

No.	Kategorisasi	Sub-Kategorisasi	Kode
1	Keunggulan Pedagogik/ guru berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> - 2 guru juara tingkat nasional bidang pengelolaan program permesinan - 1 guru juara skill kontes propinsi diy untuk sepeda motor - Dua orang guru berperan penting dalam forum guru di luar sekolah - Guru berperan aktif dalam MGMP - Guru memberikan pengajaran dengan mempertimbangkan potensi siswa 	<ul style="list-style-type: none"> - Guru berprestasi - Keunggulan pedagogik - Memupuk minat siswa - Menganantomi potensi siswa - Pembelajaran sesuai Potensi - Aktif dalam forum guru
2	Terampil dalam keorganisasian	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagian besar guru aktif di oraganisasi masyarakat seperti organisasi Rt dan Rw, maupun organisasi kepemudaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Multi tasking
3	Memiliki kepercayaan dan mampu berkolaborasi sesama guru, karyawan, dan kepala sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk hubungan sesam guru bisa dipastikan semua kenal - bisa kompak dalam melaksanakan kegiatan kegiatan sesuai jobdesnya. - masalah dapat selesai dengan cepat 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepercayaan sesama guru - Budaya kerjasama - Kolaborasi sesama guru - Penyelesaian masalah

(Sumber: Dokumen sekolah dan hasil wawancara)

Berdasarkan dokumen yang diperoleh menunjukkan adanya upaya kepala sekolah dalam mengembangkan organisasi sekolah yang berdampak pada berbagai aspek sehingga sekolah tetap eksis hingga saat ini. Beberapa bantuan program dari pemerintah antara lain (1) bantuan penerapan model pembelajaran mata pelajaran kejuruan tahun 2017, (2) pengembangan SMK berbasis industri/ keunggulan wilayah 2018, (3) bantuan peralatan pendidikan, (4) pembangunan ruang praktik siswa, (5) pengembangan Teaching Factory, (6) pameran karya siswa.

4. KESIMPULAN

Rata-rata guru telah mencapai kualifikasi kompetensi sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 74 Tahun 2008, tentang ketentuan umum untuk guru harus sudah menempuh studi S1. Selain itu, 90-98 persen guru sudah memiliki kompetensi guru utama baik dari aspek kepribadian, pedagogik, profesionalisme, dan aspek sosial. (2) Aspek kepemimpinan guru antara lain; adanya keunggulan pedagogik yang dimiliki sebagian guru, adanya sebagian guru yang memiliki keterampilan di berbagai bidang, dan adanya kepercayaan sesama guru dan karyawan sehingga sekolah memiliki potensi untuk semakin mengembangkan kepemimpinan guru lainnya. (3) Kepala sekolah memiliki kualifikasi sebagai kepala sekolah profesional dengan kompetensi manajerial, kewirausahaan, profesional, dan supervisi yang mumpuni. Dalam aspek kompetensi kepribadian terutama pola komunikasi kepala sekolah perlu diperbaiki untuk menciptakan suasana yang lebih inovatif, kondusif dan produktif kedepannya. (4) pola komunikasi yang kurang baik dari kepala sekolah berdampak pada terhambatnya pengembangan kepemimpinan guru. (5) strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinan guru meliputi: a) penempatan SDM sesuai kompetensinya, b) memiliki program pendidikan yang berkemajuan, c) melakukan upaya pengembangan kepemimpinan guru, dan d) memastikan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan. Melalui strategi ini, kepala sekolah dapat mengembangkan kepemimpinan guru yang berada di lingkungan sekolah, sehingga guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajarannya. Penelitian ini tentu masih memiliki keterbatasan, karena tidak dapat mengungkap semua makna yang nampak di lapangan, untuk itu diperlukan kajian yang lebih mendalam terutama untuk mengungkap realita kepemimpinan guru dari sudut pandang yang berbeda.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2009). Guru profesional menguasai metode dan terampil mengajar. Bandung: Alfabeta
- Bangs, J., & Frost, D. (2012). Teacher self-efficacy, voice and leadership: Towards a policy framework for Education International. Education International Research Institute, Cambridge, UK
- Buckner, K. G., & McDowelle, J. O. (2000). Developing teacher leaders: Providing encouragement, opportunities, and support. NASSP bulletin, 84(616), 35-41.
- Childs-Bowen, D. Moller, G., & Scrivner, J. (2000). Principals: Leaders of Le. NASSp Bulletin 84, 27-34.
- E, M. (1994). Menjadi Kepala Sekolah profesional. Rajawali.
- E. Mulyasa, (2003) Manajemen berbasis sekolah, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hal. 42
- Frost, D. (2010). Teacher leadership and educational innovation. Zbornik Instituta za pedagogsku istrazivanja, 42(2), 201-216.
- Gabriel, J. G. (2005). How to thrive as a teacher leader. ASCD.
- Gunadi, G. (2013). Peningkatan keterampilan produktif calon guru SMK otomotif melalui kemitraan dengan industri. Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan, 21(4), 301-306. <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/index.php/page/smk> di akses pada 2 februari 2021, pukul 01:41
- <https://kumparan.com/syarif-yunus/potret-pendidikan-indonesia-siapa-yang-harus-berbenah-1tKr0bDEZwG/full> di akses pada 14 februari 2021 pada pukul 01:59
- <https://smkmuh3-yog.sch.id/sambutan-kepala-sekolah-smk-muhammadiyah-3/> di akses pada 3 juli 2021, pukul 20:00
- Kompri, M. S. T. (2014). Praktek. Bandung, CV Alfabeta.
- Lieberman, A. (2000). Teachers and Principals: Turf, Tension, and New Tasks. Phi Delta Kappan, 69(9), 648-53.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2010). Theories of human communication. Waveland press.
- Lowery-Moore, H., Latimer, R. M., & Villate, V. M. (2016). The Essence of Teacher Leadership: A Phenomenological Inquiry of Professional Growth. International Journal of Teacher Leadership, 7(1), 1-16.
- Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.

- Mubarak, R., & Santosa, A. B. (2020). Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Abdau: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 58–66.
- Muijs, D., & Harris, A. (2003). Teacher leadership—Improvement through empowerment? An overview of the literature. *Educational management & administration*, 31(4), 437-448.
- Republika. (2018). Kompetensi Guru, Persoalan Utama SMK Tingkatkan Mutu. <https://www.republika.co.id/berita/p4zox5366/kompetensi-guru-persoalan-utama-smk-tingkatkan-mutu>
- Santosa, A. B. (2022). Principal's Leadership Strategy in The Development of Teacher Profesionalism. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–7.
- Swanson, J., Elliott, K., & Harmon, J. (2011). *Teacher leader stories: The power of case methods*. Corwin Press.