

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS MBS

Anna Fitria¹, Maspupah², Isna Muhamad Fathoni³, Widiastuti⁴, Lili Trianis⁵

^{1,2,3}PGSD, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Bani Saleh

^{4,5}PGPAUD, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Bani Saleh

E-mail: annafitria-m@ubs.ac.id¹, maspupah@ubs.ac.id², isna@ubs.ac.id³,
widiastuti@ubs.ac.id⁴, lilitrani-d@ubs.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan untuk menganalisis berbagai literatur, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu. Data diperoleh dari berbagai sumber dengan kriteria utama jurnal terakreditasi google scholar yang diterbitkan dalam waktu lima tahun terakhir (2020-2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam konteks MBS melibatkan beberapa kunci seperti kepemimpinan transformasional, supervisi akademik yang konstruktif sebagai alat pengembangan profesional, penyelenggaraan program pelatihan dan workshop berbasis kebutuhan spesifik sekolah, serta pengembangan budaya kerja yang kolaboratif dan penciptaan lingkungan belajar profesional yang berkelanjutan diantara para pendidik dan tenaga kependidikan. Implementasi MBS memberikan otonomi signifikan kepada kepala sekolah untuk mengambil keputusan strategis yang sesuai dengan kebutuhan lokal sehingga pengembangan kompetensi dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap tantangan zaman. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin manajerial dan edukatif sangat krusial dalam menciptakan ekosistem sekolah yang suportif dan kondusif, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Kata kunci: Strategi Kepala Sekolah, Pengembangan Kompetensi, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), Pendidik, Tenaga Kependidikan.

Abstract

This study aims to examine the strategies implemented by school principals in improving the competence of educators and education personnel through the implementation of School-Based Management. This study uses a qualitative approach with a library research method to analyze various literature, scientific journals, and previous research. Data were obtained from various sources with the main criteria of Scholar Google accredited journals published in the last five years (2020-2025). The results of the study indicate that school principals in the SBM context involve several keys such as transformational leadership, constructive academic supervision as a professional development tool, organizing training programs and workshops based on school-specific needs, as well as developing a collaborative work culture and creating a sustainable professional learning environment among educators and education personnel. The implementation of SBM provides significant autonomy to school principals to make strategic decisions that are appropriate to local needs so that competency development can be more effective, efficient, and responsive to the challenges of the times. This study concludes that the role of the principal as a managerial and educational leader is crucial in creating a supportive and conducive school ecosystem, which ultimately has a direct impact on improving the quality of human resources and the quality of education as a whole.

Keywords: Educational Strategy, Teacher Management, Learning Qualit

Received : November 2025

Accepted : Desember 2025

Publish : Desember 2025

PENDAHULUAN

Menurut Rohyana et al (2025) pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa. Melalui pendidikan, generasi muda dipersiapkan untuk menghadapi tantangan masa depan dan berkontribusi positif dalam masyarakat. Pendidikan dapat dilakukan di berbagai lingkungan seperti, sekolah, keluarga, maupun masyarakat. Sekolah yaitu tempat yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan melalui kepala sekolah, guru, dan civitas akademika di sekolah tersebut. Efektivitas sekolah menuju pada semua komponen sekolah sebagai organisasi tepat belajar berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam struktur program dengan tujuan agar siswa belajar dan dapat mencapai hasil yang telah ditentukan untuk mencapai kompetensi yang sudah ditetapkan.

Mutu pendidikan merupakan salah satu dasar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan melalui berbagai kebijakan, salah satunya adalah penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). MBS memberikan kebebasan yang lebih luas kepada pihak sekolah untuk mengelola sumber dayanya secara mandiri dan fleksibel, dengan tujuan akhir meningkatkan efisiensi dan kualitas pendidikan. Pada konteks MBS, sekolah memiliki kebebasan untuk merumuskan, menetapkan, dan melaksanakan kebijakan internal yang dianggap paling sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi (Poerwanti, E., & Suwandyani, B. I. 2020).

Ramli, A., et al (2023) mengatakan komponen dalam sistem manajemen sekolah berbagai macam, salah satunya yaitu manajemen pendidik yang memegang peran sangat sentral dan strategis. Pendidik (guru) adalah ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, dan kualitas interaksi antara guru dan siswa secara langsung menentukan mutu hasil belajar. Namun, tantangan dalam manajemen pendidik masih sering ditemukan, seperti distribusi guru yang tidak merata, kompetensi yang belum optimal, serta kurangnya program pengembangan profesional yang relevan dan berkelanjutan. Permasalahan ini berdampak langsung pada rendahnya mutu pembelajaran di beberapa satuan pendidikan.

Kusumaningrum, H., et al (2024) menyatakan bahwa menyadari pentingnya peran pendidik, diperlukan strategi manajemen yang efektif untuk memastikan bahwa setiap guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Manajemen pendidik yang baik tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kapasitas, motivasi, dan kesejahteraan guru secara holistik. Oleh karena itu, penelitian ini memandang urgensi untuk mengkaji lebih dalam mengenai strategi yang paling efektif dalam mengelola pendidik guna mencapai tujuan pendidikan jangka pendek maupun jangka panjang yang telah ditetapkan.

Al Haqiqy, M. S., & Muttaqin, M. I. (2024) mengatakan bahwa menyadari pentingnya peran pendidik yang sentral, manajemen yang efektif sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa setiap guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Manajemen pendidik yang baik melampaui sekadar aspek administratif; fokus utamanya adalah pada pengembangan kapasitas, motivasi, dan kesejahteraan guru secara holistik. Strategi manajemen ini tidak hanya bertujuan untuk mengatasi tantangan yang ada, tetapi juga

untuk menciptakan lingkungan di mana guru dapat berkembang secara profesional dan pribadi.

Oleh karena itu, penelitian ini memandang urgensi untuk mengkaji lebih dalam mengenai strategi yang paling efektif dalam mengelola pendidik guna mencapai tujuan pendidikan jangka pendek maupun jangka panjang yang telah ditetapkan. Fokusnya adalah mengidentifikasi pendekatan praktis yang dapat diadopsi sekolah dalam kerangka Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) kependidikan. Hal ini krusial untuk memastikan bahwa investasi dalam pendidikan menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkarakter (Nirmayanthi, A., et al, 2024).

Menurut Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023) penerapan strategi manajemen pendidik yang efektif secara langsung berdampak pada mutu pembelajaran di kelas. Dengan guru yang termotivasi, terlatih, dan didukung secara memadai, interaksi pembelajaran menjadi lebih berkualitas, kreatif, dan relevan dengan kebutuhan siswa. Peningkatan ini pada akhirnya akan mendorong tercapainya hasil belajar siswa yang lebih baik dan kompetensi yang telah ditetapkan dalam kurikulum pendidikan nasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode **studi literatur**, yaitu serangkaian langkah sistematis yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis data atau informasi dari berbagai sumber ilmiah yang relevan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran komprehensif mengenai konsep, teori, dan temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan berbasis **Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)**. Sumber data yang digunakan berupa jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku referensi, serta dokumen kebijakan pendidikan yang relevan (Creswell, 2014; Snyder, 2019).

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan sistematis mengenai strategi-strategi yang dinilai paling efektif dalam pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Proses analisis difokuskan pada identifikasi pola (patterns), tema (themes), dan praktik terbaik (best practices) yang muncul dari literatur yang dikaji. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memetakan berbagai strategi kepemimpinan kepala sekolah yang selaras dengan prinsip-prinsip MBS, seperti kemandirian sekolah, partisipasi warga sekolah, transparansi, dan akuntabilitas (Mulyasa, 2017).

Selain itu, studi literatur memungkinkan peneliti untuk melakukan perbandingan kritis terhadap berbagai pendekatan dan model pengembangan kompetensi yang telah diterapkan di berbagai konteks lembaga pendidikan. Perbandingan ini penting untuk menilai kelebihan dan keterbatasan setiap strategi, sehingga dapat diidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Pendekatan komparatif dalam studi literatur juga membantu peneliti menghindari bias tunggal dan memperkuat validitas temuan penelitian (Farman, S. P., et al, 2025).

Hasil sintesis dari berbagai sumber tersebut kemudian digunakan untuk merumuskan rekomendasi konseptual yang lebih terarah dan aplikatif bagi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan berbasis MBS. Rekomendasi ini diharapkan dapat menjadi rujukan strategis bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen sekolah serta mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan (Putri, H. 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Sintesis Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis MBS

No	Aspek MBS	Strategi Kepala Sekolah	Bentuk Implementasi	Dampak terhadap Kompetensi
1	Kemandirian Sekolah	Perencanaan pengembangan SDM berbasis kebutuhan sekolah	Penyusunan program pelatihan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan analisis kebutuhan	Kompetensi pedagogik dan profesional meningkat secara terarah
2	Kepemimpinan Partisipatif	Pelibatan guru dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan	Rapat kerja, forum diskusi, dan tim pengembang sekolah	Meningkatkan kompetensi sosial dan rasa tanggung jawab
3	Pengembangan Profesional Berkelanjutan	Fasilitasi pelatihan, workshop, dan komunitas belajar	MGMP internal, in-house training, lesson study	Peningkatan kompetensi pedagogik dan kepribadian
4	Pemberdayaan Tenaga Kependidikan	Optimalisasi peran tenaga administrasi dan pendukung	Pembagian tugas sesuai kompetensi dan pelatihan administrasi sekolah	Kompetensi teknis dan manajerial meningkat
5	Transparansi dan Akuntabilitas	Pengelolaan anggaran pengembangan SDM secara terbuka	Publikasi penggunaan dana BOS untuk peningkatan kompetensi	Meningkatkan kepercayaan dan etos kerja
6	Supervisi Akademik dan Manajerial	Pelaksanaan supervisi berkelanjutan dan konstruktif	Observasi kelas, umpan balik reflektif, pendampingan	Perbaikan praktik pembelajaran dan kinerja staf
7	Budaya Mutu Sekolah	Penanaman budaya belajar dan inovasi	Apresiasi kinerja, reward, dan iklim kerja kolaboratif	Meningkatkan motivasi dan kompetensi kepribadian
8	Kemitraan dan Jejaring	Kerja sama dengan pihak eksternal	Kolaborasi dengan perguruan tinggi, dinas pendidikan, dan komunitas	Kompetensi profesional dan wawasan global meningkat

Berdasarkan hasil sintesis literatur yang disajikan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar berbasis Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dilaksanakan secara terintegrasi dan berorientasi pada kebutuhan nyata sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang mendorong kemandirian sekolah melalui perencanaan pengembangan profesional, kepemimpinan partisipatif, supervisi akademik yang berkelanjutan, serta penciptaan budaya mutu yang kolaboratif. Strategi tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru SD, tetapi juga memperhatikan penguatan kompetensi sosial, kepribadian, dan teknis

tenaga kependidikan. Dengan demikian, implementasi MBS memungkinkan sekolah dasar mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia secara sistematis guna meningkatkan mutu layanan dan hasil pendidikan.

A. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Manajemen Berbasis Sekolah

Peran utama pendidikan yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dari lembaga pemerintah maupun non pemerintah. Salah satunya melalui Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagai pengelolaan sumber daya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah mendapatkan wewenang langsung terkait pelayanan di sekolah baik pelayanan secara internal atau eksternal. MBS adalah solusi untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kerjasama semua pihak mulai dari kepala sekolah, guru, orang tua, sarana prasarana, motivasi internal eksternal, minat dan kemandirian belajar (Junindra, A., et al, 2022).

Fajrin, R. (2018) menegaskan bahwa implementasi MBS memberikan otonomi yang rinci kepada kepala sekolah untuk mengelola sumber daya, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan. Otonomi ini memungkinkan kepala sekolah untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik sekolah dan mengembangkan strategi kompetensi yang relevan. Hasil penelitian ini membahas kemampuan kepala sekolah dalam memanfaatkan fleksibilitas yang diberikan oleh kerangka MBS.

Rohyana, H., et al (2025) mengatakan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan anggota untuk menjalankan program kerja yang sudah disusun sekolah sangatlah penting. Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu mendorong dan memotivasi seluruh anggotanya untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang berlandaskan pada pola hubungan kerjasama dapat terlihat melalui perilaku yang dapat memberikan motivasi bagi seluruh anggota untuk meningkatkan kinerja sehingga mampu mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai visi dan misi sekolah. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, yang mana pendidik merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang.

B. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Supervisi akademik yang konstruktif merupakan alat pengembangan profesional esensial dalam konteks MBS. Pendekatan ini berfokus pada pendampingan dan umpan balik yang membangun. Tujuannya adalah supaya membantu guru merefleksikan praktik mengajar mereka dan menemukan solusi untuk perbaikan berkelanjutan. Data menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan secara kolaboratif meningkatkan rasa kepemilikan guru terhadap proses peningkatan kualitas pembelajaran (Surtiati, T. R., & Sunarya, F. R. 2025).

Aisyah, N. N., & Alkautsar, A. M. (2025) berpendapat pengembangan program pelatihan dan workshop berbasis kebutuhan spesifik sekolah juga menjadi temuan penting dalam studi ini. Kepala sekolah melalui MBS mempunyai wewenang untuk

mengalokasikan anggaran dan sumber daya untuk pelatihan secara langsung untuk menjawab tantangan yang dihadapi guru di kelas. Program yang dirancang khusus misalnya pelatihan teknologi pendidikan yang inovatif, cenderung lebih efektif daripada pelatihan secara langsung dan berdampak pada peningkatan kompetensi serta penerapannya dalam kegiatan belajar mengajar.

Selain itu, strategi kepala sekolah juga mencakup pengembangan lingkungan belajar profesional yang berkelanjutan diantara pendidik. Jadi dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang tidak hanya terjadi melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui interaksi harian, monitoring, dan akses mudah terhadap sumber daya pendidikan. Kepala sekolah juga harus memastikan jika ada waktu dan ruang yang dialokasikan dalam jadwal sekolah untuk kegiatan pengembangan profesional (Khana, M. A., et al 2023).

C. Implementasi MBS dan Dampaknya pada Mutu Pendidikan

Implementasi MBS yang efektif yaitu dapat menciptakan budaya kerja kolaboratif supaya hasilnya memuaskan. Kepala sekolah memfasilitasi pembentukan komunitas belajar profesional agar guru dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman. Lingkungan yang berkolaboratif dapat mendorong inovasi kolektif dan memastikan bahwa peningkatan kompetensi menjadi tanggung jawab bersama, bukan hanya individu (Nurhadi, N., & Purnama, S. 2025).

MBS juga dapat membantu untuk mengambil keputusan strategis dengan lebih cepat dan sesuai dengan konteks yang diinginkan. Adanya fleksibilitas ini membuat pengembangan sumber daya manusia berjalan lebih efisien, efektif dan responsif. Hasilnya yaitu pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh yang berdampak langsung pada hasil belajar siswa (Maulidin, S., & Lukitasari, D. 2024).

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah penting dalam mengalokasikan sumber daya secara bijak. Kepala sekolah juga memastikan bahwa dana, waktu, dan fasilitas digunakan seefektif mungkin untuk mendukung program pengembangan kompetensi. Manajemen sumber daya yang efektif dapat mencegah pemborosan dan memastikan keberlanjutan inisiatif peningkatan kualitas. Kepala sekolah yang cakap dalam manajerial mampu menyeimbangkan antara kebutuhan administratif dan kebutuhan pedagogis sekolah (Hasra, H., Laili, N., & Dwiyono, Y. 2025).

Menurut Tasirun, M., et al (2025) peran edukatif kepala sekolah yaitu menekankan pada kepemimpinan instruksional yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran. Mereka terlibat langsung dalam diskusi kurikulum, pemantauan pembelajaran di kelas, dan pemberian bimbingan kepada guru. Keterlibatan aktif kepala memberikan contoh nyata mengenai pentingnya pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini dapat menciptakan sekolah yang suportif dan kondusif bagi pertumbuhan profesional seluruh civitas akademika. Strategi ini melibatkan kepemimpinan transformasional, supervisi konstruktif, pelatihan berbasis kebutuhan, dan budaya kolaboratif secara kolektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Manajemen berbasis sekolah, jika diimplementasikan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat akan menjadi kerangka kerja yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

SIMPULAN

Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) terbukti menjadi kerangka kerja yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan secara keseluruhan. MBS mendelegasikan otonomi yang signifikan kepada kepala sekolah untuk mengelola sumber daya secara langsung, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan. Fleksibilitas ini memungkinkan pengambilan keputusan strategis yang lebih cepat dan responsif terhadap kebutuhan spesifik sekolah, berbeda dengan pendekatan terpusat yang seringkali lamban dan kurang relevan.

Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam kesuksesan MBS, terutama melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan instruksional. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya mengarahkan program kerja, tetapi juga memotivasi seluruh anggota untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan penuh semangat dan dedikasi. Peran edukatif dan keterlibatan aktif dalam diskusi kurikulum serta pemantauan pembelajaran memberikan contoh nyata tentang pentingnya pembelajaran berkelanjutan, menciptakan lingkungan yang supportif bagi pertumbuhan profesional.

Beberapa strategi kunci muncul sebagai pilar pengembangan kompetensi guru dalam kerangka MBS. Ini mencakup supervisi akademik yang konstruktif yang berfokus pada pendampingan dan umpan balik kolaboratif, serta program pelatihan dan workshop yang dirancang khusus berdasarkan kebutuhan spesifik sekolah. Program yang dirancang khusus, seperti pelatihan teknologi pendidikan inovatif, cenderung lebih efektif dan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi dan penerapan di kelas daripada pelatihan generik.

Implementasi MBS yang efektif menuntut penciptaan budaya kerja kolaboratif yang kuat. Kepala sekolah memfasilitasi pembentukan komunitas belajar profesional di mana guru dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, mendorong inovasi kolektif, dan memastikan peningkatan kompetensi menjadi tanggung jawab bersama. Lingkungan belajar profesional yang berkelanjutan ini tidak hanya terjadi melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui interaksi harian dan akses mudah terhadap sumber daya pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah, N. N., & Alkautsar, A. M. (2025). Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan dalam Lembaga Pendidikan Islam. *JMPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Al Haqiqy, M. S., & Muttaqin, M. I. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah islam. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 712-724.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85.
- Fajrin, R. (2018). Strategi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 125-156.
- Farman, S. P., Rohyana, H., Resnita Dewi, S. S., Ammar, M., Aza El Munadiyan, S. S., Estede, S., ... & Maspupah, M. P. (2025). *KUANTITATIF VS KUALITATIF: PILIH METODE TEPAT*. Cendikia Mulia Mandiri
- Hasra, H., Laili, N., & Dwiyono, Y. (2025). Manajemen Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar. *Pedagogik Jurnal of Islamic Elementary School*, 8(1), 183-193.
- Junindra, A., Nasti, B., Rusdinal, R., & Gistituati, N. G. (2022). Manajemen berbasis sekolah (mbs) dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar. *Jurnal Cerdas Proklamator*, 10(1), 88-94.
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 595-612.
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Journal Education and Government Wiyata*, 2(2), 105-125.
- Maulidin, S., & Lukitasari, D. (2024). Manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan prestasi sekolah. *ACTION: Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah*, 4(3), 102-111.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen berbasis sekolah*. Remaja Rosdakarya
- Nirmayanthi, A., Abdalla, M. A. F., Hasan, M., & Syamsuddoha, S. (2024). Implementasi manajemen strategik berbasis sekolah. *Cognoscere: Jurnal Komunikasi dan Media Pendidikan*, 2(3), 1-10.
- Nurhadi, N., & Purnama, S. (2025). Teacher Professional Transformation Through Learning Community Management: A Literature Review. *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 16(3), 403-416.
- Poerwanti, E., & Suwandyani, B. I. (2020). *Manajemen sekolah dasar unggul* (Vol. 1). UMMPress.
- Ramli, A., Sudadi, S., Siswanto, E., Shobri, M., Nurdiana, D. D., Adnan, M., ... & Ardi, N. (2023). Manajemen pendidikan. CV. Aina Media Baswara.
- Rohyana, H., Subhan, H. M., Inayah, S., Jubaeli, I. A., Rahim, H. A., Munthe, B., ... & Kutoyo, M. S. (2025). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Rohyana, H., Putro, S. R. S., Yurita, H. O., & Legowo, Y. A. S. (2025). *PSIKOLOGI PENDIDIKAN Memahami Peserta Didik dalam Proses Belajar*. Cahya Ghani Recovery.
- Surtiati, T. R., & Sunarya, F. R. (2025). Pemahaman Guru Terhadap Manajemen Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah: Studi Kasus di MAS Al-Zaytun Indonesia. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(3 Agustus), 4239-4250.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology. *Journal of Business Research*.
- Tasirun, M., Budi, S. S., Hermawati, F., & Paramita, S. D. (2025). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Sekolah yang Aman, Nyaman, dan Inklusif. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(3 Agustus), 5867-5876.