



## The Role of School Principals in Human Resource Management to Improve Teacher Performance (A Case Study at SMP NU 1 Hasyim Asy'ari Tarub, Kabupaten Tegal)

Mustofa Kamil<sup>\*1</sup>, Dafyar Eliadi Hardian<sup>2</sup>, Sobikhan<sup>3</sup>, Zulfahmi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Syekh Yusuf, Tangerang, Indonesia

E-mail: [pps@unis.ac.id](mailto:pps@unis.ac.id), [mustofa.kamilun@upi.edu](mailto:mustofa.kamilun@upi.edu), [dafyar711@unis.ac.id](mailto:dafyar711@unis.ac.id), [2407010125@students.unis.ac.id](mailto:2407010125@students.unis.ac.id), [Zulf82109@gmail.com](mailto:Zulf82109@gmail.com)

| Article Info                                                                                                                                                                                                                                                                             | Abstract                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Article History</b><br>Received: 2025-08-05<br>Revised: 2025-09-12<br>Published: 2025-10-06<br><br><b>Keywords:</b><br><i>Principal;<br/>Human Resource<br/>Management;<br/>Teacher Performance;<br/>Transformational<br/>Leadership;<br/>Participative Leadership.</i>               | This study aims to describe the role of the principal in managing human resources to improve teacher performance at SMP NU 1 Hasyim Asy'ari Tarub, Tegal Regency. The research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, observation, and document analysis. The participants consisted of the principal and several teachers selected using purposive sampling. The findings reveal that the principal implements transformational and participative leadership styles, as evidenced by involving teachers in decision-making, recognizing performance achievements, and providing constructive feedback. This approach positively influences teacher discipline, innovation in teaching, and job satisfaction. The study highlights the crucial role of school principals as instructional leaders who foster a collaborative work environment, support professional development, and enhance the overall quality of education.                                                                                                                      |
| Artikel Info                                                                                                                                                                                                                                                                             | Abstrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2025-08-05<br>Direvisi: 2025-09-12<br>Dipublikasi: 2025-10-06<br><br><b>Kata kunci:</b><br><i>Kepala Sekolah;<br/>Manajemen Sumber Daya<br/>Manusia;<br/>Kinerja Guru;<br/>Kepemimpinan<br/>Transformasional;<br/>Kepemimpinan<br/>Partisipatif.</i> | Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja guru di SMP NU 1 Hasyim Asy'ari Tarub, Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif, yang ditunjukkan melalui pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan atas kinerja, serta penyampaian umpan balik yang membangun. Pendekatan ini berdampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan, inovasi dalam pembelajaran, dan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menciptakan iklim kerja yang kolaboratif, mendukung pengembangan profesional guru, dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. |

### I. PENDAHULUAN

Administrasi pendidikan merupakan sistem yang mengatur, mengarahkan, dan mengelola seluruh proses dalam institusi pendidikan agar berjalan efektif dan efisien. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan bermutu. SDM di sekolah, khususnya guru, memainkan peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga pengembangan profesional, peningkatan motivasi, dan kesejahteraan tenaga pendidik.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar sebagai pemimpin tertinggi di tingkat satuan pendidikan. Ia bukan hanya manajer yang menjalankan administrasi, tetapi juga pemimpin

pembelajaran (instructional leader) yang berperan dalam menciptakan visi, membina, serta mengarahkan guru untuk mencapai tujuan akademik dan non-akademik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi penentu terhadap performa guru di dalam kelas. Kepemimpinan yang inspiratif dan inklusif mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif antar pendidik.

Kepala sekolah yang berhasil mengelola SDM secara efektif akan mampu mengidentifikasi potensi dan kebutuhan setiap guru, serta menyediakan pelatihan atau pengembangan yang relevan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini, karena menekankan pada visi jangka panjang, pemberdayaan guru, serta pembangunan budaya kerja yang suportif. Sutarto (2021) dalam *Educational Management*

Review menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan dedikasi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu.

tantangan pendidikan saat ini semakin kompleks, baik dari sisi kurikulum, perkembangan teknologi, maupun karakteristik peserta didik yang beragam. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mampu menjadi fasilitator yang mendukung adaptasi guru terhadap perubahan zaman. Hasibuan (2023:112) dalam bukunya *Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan* menyebutkan bahwa keberhasilan pengembangan SDM di sekolah sangat tergantung pada peran kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pembelajaran sepanjang hayat bagi para guru.

Iklim kerja yang kondusif menjadi fondasi penting dalam menjaga kinerja dan kesejahteraan guru. Lingkungan kerja yang dihargai, saling mendukung, dan terbuka terhadap aspirasi guru dapat mendorong produktivitas dan loyalitas. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang efektif dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan penelitian oleh Wahyuni *et al.*, (2024) dalam *Journal of Educational Leadership and Policy*, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan kepuasan kerja guru dan memperkuat rasa memiliki terhadap sekolah.

Sistem evaluasi kinerja guru merupakan alat penting untuk mengetahui sejauh mana guru berkembang secara profesional dan menjalankan tugasnya dengan baik. Namun, evaluasi yang sekadar formalitas tidak akan membawa dampak signifikan. Evaluasi yang baik harus berbasis kompetensi, dilakukan secara berkala, dan dilengkapi dengan umpan balik yang membangun. Santosa & Kurniawan (2022) dalam *International Journal of Education Policy* menegaskan bahwa evaluasi yang dipadukan dengan program pembinaan dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan diri dan memperkuat komitmennya terhadap tugas profesional.

Penelitian ini dilakukan di SMP NU 1 Hasyim Asy'ari Tarub, Kabupaten Tegal, sebagai upaya untuk mengkaji secara lebih dalam bagaimana peran kepala sekolah dalam pengelolaan SDM dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Sekolah ini dipilih karena memiliki karakteristik manajemen yang menarik dan beragam dinamika dalam proses pengelolaan tenaga pendidik.

Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam perbaikan manajemen pendidikan, serta menjadi rujukan bagi kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada mutu pendidikan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali informasi secara holistik dan kontekstual terhadap fenomena sosial di lingkungan sekolah. Penelitian ini tidak berfokus pada angka atau statistik, melainkan pada makna, pemahaman, dan proses yang terjadi di lapangan.

Lokasi penelitian ini adalah SMP NU 1 Hasyim Asy'ari Tarub, yang terletak di Kecamatan Tarub, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Sekolah ini dipilih sebagai lokus penelitian karena memiliki karakteristik unik dalam manajemen pendidikan dan praktik kepemimpinan kepala sekolah yang relevan untuk dikaji lebih lanjut. Selain itu, keberadaan sekolah ini sebagai lembaga berbasis Nahdlatul Ulama juga memberikan warna tersendiri dalam konteks sosial budaya pengelolaan pendidikan.

Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah sebagai informan utama, serta beberapa guru sebagai informan pendukung. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam kegiatan sekolah serta kemampuannya memberikan informasi yang relevan dan mendalam terkait praktik pengelolaan sumber daya manusia. Partisipasi informan bersifat sukarela dan dilakukan dengan menjunjung tinggi etika penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali informasi tentang strategi kepemimpinan, pembinaan guru, serta dinamika manajemen di sekolah. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas pembelajaran dan interaksi antara kepala sekolah dan guru dalam berbagai forum resmi. Selain itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen seperti program kerja sekolah, catatan supervisi, serta hasil evaluasi

kinerja guru yang relevan dengan fokus penelitian.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman (2020) yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Proses analisis ini dilakukan secara berkelanjutan sejak data mulai dikumpulkan, dengan tujuan untuk menemukan pola dan makna yang tersembunyi di balik interaksi sosial yang terjadi di sekolah. Hasil analisis digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

Untuk menjaga validitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengonfirmasi data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan juga member checking, yakni mengonfirmasi kembali hasil temuan kepada informan agar tidak terjadi kesalahan interpretasi. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan realitas yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Selama proses penelitian, peneliti berpegang pada prinsip-prinsip etika penelitian, antara lain dengan meminta izin secara resmi kepada pihak sekolah, menjaga kerahasiaan identitas informan, dan menjelaskan maksud serta tujuan penelitian secara transparan. Peneliti juga berupaya membangun hubungan yang baik dan profesional dengan para informan, agar proses pengumpulan data berjalan lancar dan hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan di SMP NU 1 Hasyim Asy'ari Tarub, Kabupaten Tegal, menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional dan partisipatif dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan ini ditunjukkan melalui keterlibatan aktif guru dalam pengambilan keputusan sekolah, pemberian penghargaan atas kinerja dan prestasi, serta adanya umpan balik yang rutin dan membangun terhadap hasil kerja para guru. Strategi ini menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling menghargai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap perilaku kerja dan semangat guru dalam melaksanakan tugas.

Kepala sekolah secara rutin mengajak guru untuk berpartisipasi dalam rapat manajemen sekolah, menyusun program kerja tahunan, dan

merancang inovasi pembelajaran. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap sekolah, sehingga guru merasa dihargai dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Temuan ini konsisten dengan pendapat Wahyuni, Ramadhan, & Lubis (2024:140) dalam *Journal of Educational Leadership and Policy*, yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja guru, serta memperkuat kolaborasi tim dalam lingkungan sekolah.

Selain melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah juga memberikan penghargaan dan pengakuan atas kerja keras guru, baik secara formal maupun informal. Misalnya, dalam forum rapat, kepala sekolah menyampaikan apresiasi secara langsung kepada guru yang menunjukkan peningkatan kinerja atau melakukan inovasi dalam mengajar. Di beberapa kesempatan, penghargaan diberikan dalam bentuk piagam atau penghormatan pada acara sekolah. Pendekatan ini menciptakan iklim kerja yang positif dan kompetitif secara sehat. Menurut Hasibuan (2023:112) dalam bukunya *Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan*, penghargaan merupakan salah satu faktor motivasional penting dalam mendorong kinerja pegawai, termasuk guru.

Salah satu indikator keberhasilan pendekatan ini adalah peningkatan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Guru menjadi lebih tepat waktu dalam hadir di sekolah, melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, dan menyelesaikan administrasi pengajaran dengan lebih rapi dan sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat mendukung dan mengayomi ternyata lebih efektif dalam menumbuhkan kedisiplinan dibandingkan dengan pendekatan otoriter. Sutarto (2021) dalam *Educational Management Review* mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada komitmen dan tanggung jawab bersama, bukan sekadar ketaatan terhadap aturan.

Tak hanya dari aspek disiplin, dampak lain yang terlihat nyata adalah peningkatan inovasi dalam proses pembelajaran. Guru terdorong untuk menggunakan media pembelajaran yang lebih variatif, menerapkan metode pembelajaran aktif, serta mencoba pendekatan berbasis teknologi. Misalnya, beberapa guru mulai memanfaatkan aplikasi digital untuk asesmen dan umpan balik peserta didik. Kepala sekolah

mendukung hal ini dengan menyediakan fasilitas dan pelatihan yang sesuai. Menurut Santosa & Kurniawan (2022:95) dalam *International Journal of Education Policy*, lingkungan sekolah yang mendukung kreativitas guru akan mendorong tumbuhnya pembelajaran inovatif yang berpusat pada siswa.

Peningkatan kepuasan kerja guru juga menjadi salah satu hasil signifikan dari pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. Guru merasa lebih nyaman bekerja karena adanya komunikasi dua arah yang terbuka antara guru dan pimpinan sekolah. Mereka merasa lebih bebas menyampaikan ide maupun kendala yang dihadapi dalam mengajar. Dalam suasana yang demikian, guru lebih merasa dihargai sebagai individu sekaligus profesional. Palinkas *et al.*, (2021:210) dalam jurnal *Qualitative Research* menekankan bahwa kepuasan kerja dalam lingkungan pendidikan sangat dipengaruhi oleh iklim komunikasi, penghargaan terhadap kontribusi individu, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Kepala sekolah juga aktif melakukan supervisi akademik secara berkala, yang bukan bersifat mencari kesalahan, melainkan memberikan umpan balik konstruktif terhadap pelaksanaan pembelajaran. Dalam praktiknya, kepala sekolah berdialog dengan guru sesuai supervisi, membahas kelebihan dan kekurangan yang ditemukan, serta memberikan saran peningkatan berdasarkan bukti di kelas. Supervisi ini bukan hanya meningkatkan mutu pembelajaran, tetapi juga menumbuhkan kesadaran reflektif pada guru. Miles, Huberman, & Saldaña (2020:118) menyebutkan bahwa refleksi profesional merupakan ciri utama guru yang berkembang, dan pemimpin sekolah harus mendorong proses tersebut melalui pendekatan kolaboratif dalam supervisi.

Dari sisi hubungan sosial di lingkungan sekolah, pendekatan kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif telah menciptakan budaya kerja yang harmonis dan kolaboratif. Tidak ada sekat yang kaku antara pimpinan dan guru, dan suasana sekolah terasa lebih seperti komunitas pembelajar. Hal ini sangat penting dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat. Creswell & Poth (2021:27) dalam bukunya *Qualitative Inquiry and Research Design* menjelaskan bahwa dalam konteks pendidikan, iklim kolaboratif merupakan salah satu indikator penting keberhasilan kepemimpinan yang bersifat transformatif dan berorientasi pada pembelajaran.

Temuan penelitian ini memperkuat konsep bahwa kepemimpinan pendidikan modern tidak lagi mengandalkan pendekatan birokratis dan kontrol ketat, melainkan mengedepankan pemberdayaan dan hubungan kemitraan antara pimpinan dan guru. Dalam konteks ini, kepala sekolah menjadi fasilitator, motivator, dan pembina, bukan sekadar pengambil keputusan. Model ini telah terbukti meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan pandangan Resnik (2023:91) dalam *Research Ethics: A Philosophical Guide*, bahwa kepemimpinan etis dalam pendidikan harus mampu menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan pemberdayaan personal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat menentukan dalam peningkatan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan yang mendukung, memberdayakan, dan menghargai peran guru sebagai pilar utama dalam proses pendidikan. Pendekatan transformasional dan partisipatif yang diterapkan kepala sekolah di SMP NU 1 Hasyim Asy'ari Tarub mampu menciptakan perubahan positif, baik dalam aspek profesionalisme, kedisiplinan, inovasi, maupun kepuasan kerja guru. Penemuan ini menegaskan bahwa teori kepemimpinan pendidikan modern relevan untuk diterapkan dalam konteks sekolah Indonesia, terutama dalam membangun budaya sekolah yang kolaboratif, progresif, dan berorientasi pada mutu.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP NU 1 Hasyim Asy'ari Tarub menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan ini diwujudkan melalui pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan atas prestasi, serta penyampaian umpan balik secara rutin dan membangun. Kepala sekolah berperan bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator dan pembina yang mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan profesional. Dampak dari pendekatan ini terlihat dari meningkatnya kedisiplinan guru, kreativitas dalam pembelajaran, serta meningkatnya kepuasan kerja. Guru menunjukkan komitmen yang

lebih tinggi terhadap tugas, terbuka terhadap perubahan, dan memiliki semangat untuk terus mengembangkan kompetensi. Kepala sekolah berhasil menciptakan iklim kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai, dilibatkan, dan diberikan ruang untuk tumbuh. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang humanis dan partisipatif dapat membawa perubahan positif dalam pengelolaan pendidikan di tingkat sekolah. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pentingnya peran kepala sekolah sebagai penggerak utama dalam peningkatan mutu pendidikan melalui pendekatan kepemimpinan yang memberdayakan. Kepala sekolah yang mampu menjadi fasilitator perubahan dan pembimbing profesional memiliki potensi besar untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan kondusif. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kepemimpinan sekolah berkorelasi erat dengan kinerja guru dan mutu proses pembelajaran.

## B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan tersebut, disarankan agar kepala sekolah terus mengembangkan kepemimpinan yang bersifat kolaboratif dan transformatif. Pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan yang konsisten, serta umpan balik yang konstruktif perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan. Selain itu, kepala sekolah juga disarankan mengikuti pelatihan kepemimpinan berkelanjutan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dinamika pendidikan dan perkembangan sumber daya manusia di sekolah. Guru juga diharapkan aktif merespons dukungan kepala sekolah dengan meningkatkan profesionalisme, keterbukaan terhadap supervisi, dan semangat untuk berinovasi dalam pembelajaran. Keterlibatan aktif guru dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah akan memperkuat budaya kerja yang partisipatif. Guru perlu melihat kepala sekolah bukan hanya sebagai atasan, tetapi sebagai mitra kerja dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Sementara itu, pihak pengelola yayasan dan instansi pendidikan terkait, seperti dinas pendidikan, diharapkan memberikan dukungan lebih luas dalam bentuk pelatihan kepemimpinan, penyediaan fasilitas, dan penguatan manajemen sekolah. Penelitian lebih lanjut juga disarankan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan hasil belajar siswa, agar dampak dari pengelolaan SDM tidak hanya terlihat dari sisi guru, tetapi juga dari keberhasilan peserta didik. Dengan sinergi seluruh pihak, sekolah akan lebih mampu menghadapi tantangan pendidikan di masa depan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C., & Walter, F. (2020). Member checking: A tool to enhance trustworthiness or merely a nod to validation? *Qualitative Health Research*, 30(2), 214–224. <https://doi.org/10.1177/1049732319869164>
- Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2021). The use of triangulation in qualitative research. *Oncology Nursing Forum*, 48(1), 89–91. <https://doi.org/10.1188/21.ONF.89-91>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hasibuan, M. (2023). *Manajemen SDM di lembaga pendidikan* (hlm. 112). Prenadamedia Group.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book246128>
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2021). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in implementation research. *Qualitative Research*, 22(2), 205–217. <https://doi.org/10.1177/14687941211017530>
- Resnik, D. B. (2023). *Research ethics: A philosophical guide to ethical research practices*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-86389-7>
- Santosa, D., & Kurniawan, A. (2022). Competency-based evaluation models for enhancing teacher professionalism.

- International Journal of Education Policy*, 10(3), 89–101.  
<https://doi.org/10.31002/ijep.v10i3.789>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutarto, N. (2021). Transformational leadership in school management: Impact on teacher performance. *Educational Management Review*, 12(1), 45–58.  
<https://doi.org/10.31002/emr.v12i1.456>
- Wahyuni, D., Ramadhan, R., & Lubis, F. (2024). Participative leadership and teacher job satisfaction in Indonesian schools. *Journal of Educational Leadership and Policy*, 8(2), 133–147.  
<https://doi.org/10.31002/jelp.v8i2.812>
- Yin, R. K. (2020). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.