



Professional Growth Plan (PGP) sebagai Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pertumbuhan Diri Guru

Agnes Jumarta Gulo^{1*}, Budi Wibawanta²

^{1,2}Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail: agnesjumarta@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-09-17 Revised: 2023-10-23 Published: 2023-11-02 Keywords: Teacher; Leadership; Professional Growth Plan.	The lack of teachers' participation in self-development and growth activities requires a principal leadership strategy to facilitate teacher self-growth holistically. XYZ school has a program that encourages the growth of the teachers personally, socially, and professionally, through the Professional Growth Plan (PGP) program. This research is a qualitative case study with three research focuses. First, the overall implementation of the PGP. Second, the principal's leadership strategies in achieving PGP goals for the teachers' growth. Third, the results of the PGP on the teachers' growth. The research subjects consisted of 1 principal and 30 teachers. The research was conducted using interviews, document studies, and questionnaires. The results showed that the PGP at XYZ School is unique in its implementation stage and has an impact on the community that forms a community of teachers who want to learn and grow together. In achieving the goals of the PGP, the principal has strategies, namely having clear expectations for teachers, conducting supervision that involves structural functions, and displaying a leader's character who supports the teachers' growth. Despite the challenges experienced by the teachers, they continue to strive for holistic growth who persistently seek to grow personally, pedagogically, professionally, and communally.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-09-17 Direvisi: 2023-10-23 Dipublikasi: 2023-11-02 Kata kunci: Guru; Kepemimpinan; Professional Growth Plan.	Rendahnya keseriusan partisipasi guru terhadap kegiatan pengembangan dan pertumbuhan dirinya membutuhkan strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk memfasilitasi pertumbuhan diri guru secara holistik. Sekolah XYZ memiliki sebuah program untuk mendorong pertumbuhan para guru baik secara pribadi, sosial, maupun profesional yaitu melalui program Professional Growth Plan (PGP). Penelitian ini adalah penelitian kualitatif studi kasus dengan tiga fokus penelitian. Pertama, pelaksanaan PGP secara keseluruhan. Kedua, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan PGP terhadap pertumbuhan diri guru. Ketiga, hasil PGP terhadap pertumbuhan diri guru. Subjek penelitian terdiri atas 1 orang kepala sekolah dan 30 orang guru. Penelitian dilakukan dengan metode wawancara, studi dokumen, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PGP di Sekolah XYZ memiliki kekhasan dalam tahap pelaksanaannya dan berdampak kepada komunitas yang membentuk komunitas guru yang mau belajar dan bertumbuh bersama. Dalam mencapai tujuan PGP, kepala sekolah memiliki strategi yaitu memiliki ekspektasi yang jelas terhadap guru, melakukan supervisi yang melibatkan fungsi struktural, dan menunjukkan karakter pemimpin yang mendukung pertumbuhan guru. Meskipun guru mengalami tantangan beragam, guru terus mengusahakan pertumbuhan holistik secara pribadi, pedagogi, profesional dan di dalam komunitas.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di abad 21 memberi tuntutan baru bagi dunia pendidikan, salah satunya terhadap peran dan tanggung jawab guru di sekolah. Menurut (Daryanto & Karim, 2017, 6), tuntutan guru di abad 21 tidaklah ringan karena guru harus mampu dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang bertumpu pada empat pilar belajar yang dianjurkan oleh Komisi Internasional. Empat pilar tersebut antara lain: (1) *learning to know* (belajar mengetahui), (2) *learning to do* (belajar melakukan sesuatu), (3)

learning to be (belajar menjadi sesuatu) dan (4) *learning to live together* (belajar hidup bersama). Tuntutan penyelenggaraan proses pembelajaran tersebut mendorong guru harus memiliki karakteristik dan keterampilan sebagai guru abad 21, melalui kontribusi dalam pembaharuan diri baik di sekolah maupun komunitas. Guru dituntut untuk dapat menunjukkan pertumbuhan diri.

Peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam memastikan hal di atas yaitu pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan bagi guru-guru di sekolah. Kepala sekolah memiliki

tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong pertumbuhan guru.

Kepala Sekolah XYZ telah menyadari hal ini sehingga sejak tahun 2016 melaksanakan program pengembangan kepada para guru baik secara pribadi maupun di dalam komunitas, yang disebut sebagai *Professional Growth Plan* (PGP). Kehadiran PGP di sekolah XYZ menjadi ciri khas tersendiri yang lahir di dalam komunitas guru di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana guru terus mengusahakan pertumbuhan baik secara pribadi dan juga secara komunitas. Pada masa transisi dari masa sebelum pandemi, pandemi hingga pra-pandemi, telah memberikan tekanan yang dapat dikatakan luar biasa bagi sekolah dan guru untuk semakin efektif menjalankan peran dan tanggung jawabnya sembari fokus kepada pertumbuhan dirinya secara holistik. Di sisi lain, sekolah mau tidak mau dipaksa harus menyelenggarakan proses pembelajaran yang pasti berkualitas di tengah-tengah keadaan yang tidak pasti. Sekolah harus beradaptasi dengan perubahan.

Tantangan lain ketika berbicara tentang profesionalisme dan pedagogi sebagai seorang guru. Untuk memastikan bahwa seorang guru mampu untuk terus bertumbuh menjalankan profesionalismenya dan pedagogi yang efektif cukup sulit. Apalagi keadaan sekolah XYZ di setiap tahun ajaran mengalami pergantian (*turnover*) guru yang cukup tinggi. Tingkat *turn over* ini menjadi perhatian KS karena berakibat pada semakin beragamnya latar belakang guru baik dalam segi pengalaman mengajar, kedewasaan, relasi dalam komunitas dan kompetensi dalam bekerja. Hal ini juga menjadi signifikan karena strategi kepala sekolah harus dapat menyeimbangkan atau menghadapi keberagaman dari setiap guru baru yang bergabung di setiap tahunnya.

Kepala sekolah memiliki peran signifikan sebagai pengawas, supervisor, mentor, dan manajer kepada para guru di sekolah. Di dalam Maladerita (2019) mengatakan bahwa fungsi pengawasan sangat penting dari kepala sekolah karena sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen serta menentukan baik atau buruknya suatu rencana. Apalagi dalam peran sebagai supervisor sekaligus mentor kepada para guru. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah merupakan proses pembinaan secara profesional kepada para guru dan akan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan

tujuan pembelajaran di dalam kelas (Ginting, 2020).

Professional Growth Plan (PGP) merupakan pengembangan profesional yang diarahkan sendiri dan tersemat di dalam pekerjaan. Melalui PGP, guru dan administrator dapat menentukan tujuan mereka serta menyelaraskan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, para subjek pengguna PGP dalam hal ini para guru merancang rencana tindakan dan mengumpulkan bukti yang mendokumentasikan pertumbuhan untuk mencapai tujuan tersebut (PESB 2020).

Pengembangan diri guru di desain untuk mendukung guru bertumbuh semakin mahir di dalam mengerjakan peran dan tanggung jawabnya, yaitu mengajar (Watson 2013, 4). Mengajar adalah kegiatan yang kompleks dan terkadang justru lebih terlihat sebagai seni daripada sains (Drexler 2011, 14). Pengaruh yang diberikan kepada para pengikut tentunya harus membawa mereka kepada tujuan bersama dan hal ini dapat dilakukan dengan membangun sebuah budaya. Oleh karena itu, seorang pemimpin, meskipun di dalam situasi sulit, perlu menemukan dan menentukan sebuah momentum dimana ia akan melakukan instruksi dan direksi terhadap sistem dan para pengikutnya (Muhammad 2018).

Di dalam jurnal yang berjudul Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya dalam Peningkatan Kompetensi Guru, dikatakan juga bahwa di dalam semakin kompleksnya tuntutan tugas, kepala sekolah tetap bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, dan tentunya pembinaan tenaga kependidikan dalam hal ini yaitu para guru sebagai tenaga pendidik di sekolah (Kusen 2019).

Dari pemaparan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran dan fungsi untuk memahami serta mendukung pertumbuhan diri guru, baik secara profesional maupun pribadi, sehingga menunjang keberhasilan tujuan sebuah sekolah sebagai organisasi pendidikan melalui strategi kepemimpinan yang tepat.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif studi kasus. Pada penelitian studi kasus ini, peneliti melakukan eksplorasi kasus dengan melakukan penggalan dan pengumpulan data secara terperinci serta secara mendalam terhadap suatu fenomena yang spesifik dalam suatu periode waktu tertentu,

melalui instrumen wawancara, studi dokumen dan kuesioner.

Penelitian ini dilakukan di sekolah XYZ di kota Manado. Subjek penelitian yaitu kepala sekolah dan 30 orang guru yang mengajar di jenjang SMP-SMA. Analisis data kualitatif peneliti lakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas hingga datanya jenuh. Langkah-langkah tersebut meliputi reduksi atau pemadatan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Creswell J. & Poth C., 2018).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini disajikan berdasarkan tema penelitian yang muncul pada tahap reduksi data atau pemadatan data melalui tahap koding. Tema-tema penelitian tersebut diklasifikasikan berdasarkan tiga pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Fokus Penelitian 1: Pelaksanaan *Professional Growth Plan* (PGP) di SDH HV secara keseluruhan.
2. Fokus Penelitian 2: Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan *Professional Growth Plan* (PGP) terhadap pertumbuhan diri guru.
3. Fokus Penelitian 3: Hasil *Professional Growth Plan* (PGP) terhadap pertumbuhan diri guru.

Tabel 1. Tema Hasil Penelitian

Fokus penelitian 1	tujuan, perencanaan, dan komunitas pembelajar.
Fokus penelitian 2	ekspektasi, supervisi, karakter pemimpin, penghargaan.
Fokus penelitian 3	Pertumbuhan holistik dan tantangan.

B. Pembahasan

1. Pelaksanaan *Professional Growth Plan* (PGP) di SDH HV secara keseluruhan.

Pemimpin sekolah dalam hal ini kepala sekolah (KS) memiliki peran dan tanggung jawab untuk dapat memastikan tujuan pelaksanaan PGP dapat dipahami dan dicapai oleh seluruh anggota komunitas guru. Dalam pelaksanaan PGP di Sekolah XYZ peneliti menyimpulkan bahwa KS telah melakukan peran dan tanggung jawab ini dengan melakukan Tahap Awal PGP yaitu menjelaskan kepada seluruh anggota komunitas terkait tujuan dan gambaran teknis pelaksanaan PGP.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa pelaksanaan

PGP di sekolah bergerak menuju tujuan itu sekaligus menjadi arah untuk guru menghidupi visi, misi dan profil guru di organisasi sekolah. Dalam temuan data yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa KS dalam strategi kepemimpinannya melalui pelaksanaan PGP telah menjalankan fungsi kepemimpinannya meliputi penggunaan pengaruh dimana semua hubungan melibatkan pemimpin dan yang dipimpin (Suwatno, 2019, 7).

2. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan *Professional Growth Plan* (PGP) terhadap pertumbuhan diri guru.

Pertama, ekspektasi. Seorang pemimpin harus mampu menentukan ekspektasi yang ia harapkan dari para pengikutnya. Setelah ia menentukannya, ekspektasi tersebut harus mampu dikomunikasikan sehingga dipahami dan diperjuangkan bersama, baik oleh pemimpin juga oleh orang-orang yang dipimpin. Dalam penelitian pelaksanaan PGP ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa KS telah menentukan ekspektasinya sejak awal ia memutuskan untuk melaksanakan PGP di dalam komunitas sekolah. Selain itu, KS juga berusaha untuk mengomunikasikan ekspektasi tersebut kepada para guru di setiap awal tahun ajaran dan disepanjang pelaksanaan PGP.

Kedua, strategi KS menggunakan *sub-leaders* untuk terlibat dalam pelaksanaan supervisi peneliti analisis menjadi dua bagian, yaitu kekuatan dan tantangan. Kekuatan dari fungsi struktural ini adalah bahwa KS secara efektif menggunakan kepemimpinannya dengan kepemimpinan *shared-leadership* dan *distributed-leadership* dimana hal tersebut berpengaruh terhadap pengembangan sekolah. Seperti yang dihasilkan dalam penelitian (Hickey, Flaherty & Mannix McNamara, 2022, 10-20) dikatakan bahwa kepemimpinan distribusi yang membagi tanggung jawab dengan sub-pemimpin lainnya akan membantu untuk mengatasi keterbatasan memberikan umpan balik sehingga secara positif mempengaruhi peningkatan atau perbaikan sekolah (*school improvement*).

Ketiga, karakter pemimpin juga menjadi strategi yang dapat menghasilkan pertumbuhan dalam diri setiap guru di sekolah. KS memiliki karakter pemimpin

yang mendukung guru untuk secara terbuka berbagi terkait rencana dan tindakan pertumbuhan mereka. Bahkan, para guru secara terbuka juga menerima evaluasi dari KS. Hal ini dapat memberikan dampak kepada semangat guru untuk merencanakan dan melakukan tindakan pertumbuhan sehingga tahun demi tahun terjadi keberlanjutan misi pertumbuhan diantara para guru, baik guru lama maupun guru baru. Dalam hal ini pula, pemimpin memberi diri untuk mengatur waktu bertemu secara langsung dengan para guru.

Terakhir yaitu penghargaan. Bagi KS penghargaan itu kepada masing-masing guru adalah kompetensi yang dia capai, itu adalah penghargaan bagi guru itu sendiri. Hal ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, pemberian *reward* dengan kepuasan bekerja guru yang menghasilkan kinerja yang baik (Ardiansyah, 2022). Peneliti menyimpulkan bahwa hal ini juga akan berlanjut kepada semangat guru untuk memberikan performa yang baik dan pertama-tama melalui pertumbuhan di dalam pekerjaannya.

3. Hasil *Professional Growth Plan* (PGP) terhadap pertumbuhan diri guru

Pengkodean selektif pada fokus penelitian ketiga memunculkan tema pertumbuhan holistik dan tantangan. Kedua tema ini memberikan gambaran bahwa PGP yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai strategi kepemimpinan dalam membantu pertumbuhan guru mengandung sifat holistik, yang artinya bahwa pertumbuhan yang dialami para guru tidak hanya berfokus pada satu area performa saja akan tetapi dari empat area lainnya. Namun di sisi lain juga tetap menghadapi tantangannya sendiri.

Pertumbuhan holistik. Dalam temuan data yang telah dipaparkan, peneliti menyimpulkan bahwa setiap guru pada setiap level dan area pertumbuhan memiliki keberagaman pertumbuhan masing-masing. Ini sejalan dengan teori yang mengatakan juga bahwa sebagai pencerminan dari perbedaan-perbedaan individual, maka logis kalau dikatakan setiap guru itu memiliki perbedaan dalam hal kualifikasi kemampuan (Ilyas, 2022, 35). Oleh karena itu, meskipun peran

kepala sekolah begitu kompleks, kepala sekolah secara khusus harus mampu meningkatkan profesionalitas guru (Gaol, 2018, 67) melalui program pengembangan diri guru.

Tantangan yang dihadapi oleh para guru di sekolah dalam mengusahakan pertumbuhan adalah komitmen dan *self-regulation*. Masalah komitmen dan regulasi diri pun menjadi tantangan yang dihadapi dalam implementasi pengembangan diri guru yaitu rendahnya kemampuan dan motivasi para guru untuk melakukan pembelajaran mandiri sehingga pemerintah memikirkan cara untuk mendorong para guru termotivasi melakukan kontribusi dan tindakan untuk pertumbuhan diri melalui kegiatan TPD (Rarasati, N. and Pramana, R.P., 2023, 3-6).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pelaksanaan PGP di sekolah XYZ memiliki keunikan sendiri karena sejak awal dikembangkan sendiri oleh kepala sekolah. Pelaksanaan PGP telah membawa kekhasan komunitas guru yaitu menumbuhkan budaya komunitas yang ingin belajar dan bertumbuh bersama-sama diantara para guru.

Kepala sekolah melakukan supervisi dan menggunakan strategi fungsi struktural untuk mencapai keberhasilan tujuan PGP. Dalam mengusahakan tujuan PGP tercapai, kepala sekolah menunjukkan karakter pemimpin sebagai berikut mendengarkan, menginspirasi, memberi pengaruh, menantang, memfasilitasi, memperhatikan, realistis, dan sabar.

Pelaksanaan PGP telah menghasilkan pertumbuhan dalam diri guru secara holistik, yaitu secara pribadi, pedagogi, profesional dan di dalam komunitas. Hal ini terjadi oleh karena peran dari kepala sekolah dan komunitas guru yang saling mendorong dalam mengusahakan pertumbuhan. Setiap tantangan yang dihadapi guru dalam proses pertumbuhannya dijadikan sebagai dorongan untuk ke depannya semakin bertumbuh.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, berikut ini saran untuk penelitian selanjutnya, antara lain waktu penelitian yang lebih lama sehingga mendapatkan data yang lebih komprehensif dan mendalam. Penelitian lanjutan yang lebih mendalam terkait strategi

self-regulation diri guru dalam kesadaran untuk bertumbuh dan fungsi struktural yang digunakan untuk supervisi. Melakukan penelitian di layer organisasi terkait panduan Pengembangan Profesional (*Professional Development*) di unit sekolah-sekolah.

Comprehensive Center for teacher Quality, pp. 1 - 32.

Hickey, N., Flaherty, A. & Mannix McNamara, P., 2022. Distributed Leadership: A Scoping Review Mapping Current. Societies, 12(15), pp. 1-20.

Igwe, N. & Odike, M., 2016. A Survey of Principals' Leadership Styles Associated with Teachers' Job Performance in Public and Missionary Schools in Enugu State Nigeria. British Journal of Education, Society & Behavioural Science, pp. 1-21.

Ilyas, 2022. Strategi peningkatan kompetensi profesional guru. Jurnal Inovasi, Evaluasi dan Pengembangan Pembelajaran, 2(1), pp. 34-40.

Johnson, S. M., 2019. Where Teacher Thrive: Organizing Schools for Success. United States: Harvard Education Press.

Jovita, A. E., 2021. Peran Kepala Sekolah Berdasarkan Kepemimpinan Kristen yang Menolong Guru SDTK Kasih Karunia Kupang untuk Memiliki Disiplin Rohani. Aletheia Christian Educators Journal, Oktober, 2(2), pp. 136 - 143.

Juniarti, E. A. N. & A. A., 2020. Pengaruh Kepala Sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research, 1(3), pp. 193-199.

Kafele, B. K., 2015. The Principal 50 Critical Leadership Questions for Inspiring Schoolwide Excellence. United States of America: ASSCD Publisher.

Kusen, R. H. I. F. H., 2019. Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. Jurnal Idaarah.

L. Ziemke & David B. Ross, 2014. A Professional Growth Plan for Lifelong Learners. Fischler College of Education: Faculty Articles, pp. 33 - 37.

Lisna, A. & Munastiw, E., 2020. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru. Jurnal Pelita Paud, 5(1), pp. 7-13.

Maladerita, & R., 2019. Implementasi Supervisi Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran

DAFTAR RUJUKAN

Abdullah, M., 2017. Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah: Peran Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Partisipasi Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Penelitian Pendidikan, 17(3), pp. 190 - 198.
<https://doi.org/10.17509/jpp.v17i3.9612>

Amran, 2015. Faktor Penentu Keberhasilan Pengelolaan Satuan Pendidikan. Jurnal Manajer Pendidikan, 9(2), pp. 185-196.

Ardiansyah, Z., 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 5(1), pp. 40-48.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1>

Brown, G. B., 2002. Guiding Faculty to Excellence. Instructional Supervision in the Christian School 2nd Edition. Colorado: Purposeful Design Publication.

Creswell J. & Poth C., 2018. Qualitative Inquiry & Research. Choosing Among Five Approaches. Fourth Edition. Sage: Sage.

Daryanto & Karim, 2017. Pembelajaran Abad 21. Yogyakarta: Gava Media.

Drexler, J. L., 2011. Nurturing the School Community. Teacher Induction and Professional Learning Communities. Colorado: Purposeful Design Publications.

Gaol, N. T. L., 2018. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), pp. 66-73.

Ginting, R., 2020. Fungsi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Edukasi Nonformal.

Goe, Laura., Biggers, Kietha & Croft, Andrew., 2012. Linking Teacher Evaluation to Professional Development: National

- Dan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), p. 222–232.
- Mamik, 2015. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Marzano, R., & Toth, M., 2013. *Teacher Evalution That Makes A Difference. A New Model for Teacher Growth and Student Achievement*. United States of America: ASCD.
- Matondang, L., & Syahril, 2021. Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6).
- Messi, S. W. & M., 2018. Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekola Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 3(1), pp. 114-124.
- Muhammad, A., 2018. *Transforming School Culture: How to Overcome Staff Division* 2nd ed. United States of America: Solution Tree Press.
- Mulyani, Sri Rochani., Paramarta, Vip and Sumartini, Narwati, 2021. Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Kepala Sekolah (Studi Survey Pada SMPN I Pegaden Subang). Bandung, s.n.
- Murphy, J. F., 2020. *Bottling Fog: Essential Lessons in Leadership*. New York: Teachers College Press.
- Northouse, 2019. *Leadership Theory and Practice*, 8th ed. United State of Amerika: SAGE Publications.
- PESB, 2020. [Online] Available at: <https://www.pesb.wa.gov/current-educators/certificate-renewal/pgp/>
- Rarasati, N. and Pramana, R.P., 2023. Giving Schools and Teachers Autonomy in Teacher Professional Development Under a Medium-Capability Education System, s.l.: RISE Insight Series.
- Rusmawati, V., 2013. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan. *eJournal Administrasi Negara*. Vol 1 (2), pp. 395 - 409.
- Sriwahyuni E., Kristiawan M., & Wachidi, 2019. Strategi Kepala Sekolah dalma Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), pp. 21 - 33.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, 2019. *Kepemimpinan, Pemimpin dan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2019. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan. Bagian II: Ilmu Pendidikan Praktis*. Banten: PT Sandiarta Sukses.
- Wahyuningsih, S., 2013. *Metode Penelitian Studi Kasus*. Madura: UTM Press.
- Watson, S., 2013. *Understanding Professional Development From The Perspective Of Social Learning Theory*. s.l., s.n.
- Weems, D. M., & Rogers, C., 2010. Are US teachers making the grade?: A Proposed Framework For Teacher Evaluation And Professional Growth.. *Management in Education*, 24(1), pp. 19-24.