



PENINGKATAN INOVASI LAYANAN PENDIDIKAN MELALUI IMPLEMENTASI MANAJEMEN GRID DI SEKOLAH DASAR

Rizal^{1*}, Surahman², Herlina³

^{1,2,3}Program Studi PGSD FKIP Universitas Tadulako

*email : rizal_pgsd@untad.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peningkatan layanan pendidikan melalui penerapan manajemen grid di Kabupaten Sigi. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan angket. Subjek penelitian adalah sekolah-sekolah dasar di Kabupaten Sigi, dengan unit analisis kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala di Kabupaten Sigi sebagian besar adalah *country club*. Peningkatan inovasi layanan pendidikan berada pada kategori cukup, masih harus ditingkatkan menjadi kategori baik atau sangat baik. Kepala sekolah harus meningkatkan gaya kepemimpinannya menjadi gaya manajemen tim, agar bisa meningkatkan suasana kerja menjadi kerja tim, meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka dan multi arah, serta meningkatkan kontribusi semua komponen di sekolah dalam layanan pendidikan.

Kata Kunci: *managemen grid, kepala sekolah, inovasi layanan pendidikan*

ABSTRACT

This research aims to describe the improvement of education services through the application of grid management in Sigi Regency. The method used is descriptive qualitative research methods with data collection methods through interviews, observation and questionnaires. The research subjects were elementary schools in Sigi Regency, with the principal and teacher analysis unit. The results showed that the leadership style applied by the head in Sigi Regency was mostly country club. The improvement of education service innovation is in the sufficient category, it still has to be improved into the good or very good category. The principal must increase his leadership style to a team management style, in order to improve the working atmosphere into teamwork, increase participation in decision making, open and multi-directional communication, and increase the contribution of all components in the school in educational services.

Keywords: *grid management, principal, education services innovation*

PENDAHULUAN

Satuan pendidikan atau sekolah yang belum berhasil mewujudkan mutu pendidikan sesuai target yang ditentukan atau cenderung mengabaikan mutu, dipastikan kurang mendapat respek masyarakat. Oleh karena itu, semua sekolah selalu berusaha meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan tentu menjadi konsentrasi pemerintah. Karena sudah menjadi kewajiban yuridis dan moral bagi pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu sekolah. Salah satu strategi paling tepat untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu sekolah adalah dengan menetapkan Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Sulit bahkan tidak mungkin dapat mewujudkan mutu pendidikan secara keseluruhan tanpa meningkatkan mutu sekolah. Mutu sekolah hanya dapat ditingkatkan jika memiliki kriteria dan indikator yang jelas dan konkrit. Karena itu, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI menetapkan SNP yang harus dipenuhi oleh semua sekolah yang ada di Indonesia. Dengan perkataan lain mustahil berbicara mutu pendidikan secara makro tanpa melalui SNP. SNP adalah jembatan menuju pencapaian mutu pendidikan karena dalam konteks pendidikan formal di Indonesia, SNP itu sendiri dapat dinilai sebagai acuan mutu pendidikan.

SNP ditetapkan pemerintah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang kemudian dirubah menjadi Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan . Baik Permendiknas Nomor 19/2005 maupun Permendikbud Nomor 32 Tahun 2013 menyebutkan ada 8 (delapan) SNP yang menjadi acuan untuk mengelola dan mengembangkan sekolah bermutu.

Kedelapan SNP tersebut yakni; 1) Standar Kompetensi Lulusan (SKL); 2) Standar Isi; 3) Standar Proses; 4) Standar Penilaian; 5) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan; 6) Standar Sarana dan Prasarana; 7) Standar Pengelolaan; dan 8) Standar Pembiayaan. Untuk memberikan rincian yang lebih detail, maka setiap SNP tersebut dibuatkan regulasi khusus yang mengatur setiap standar, misalnya; Permendikbud Nomor 24 Tahun 2007 mengatur lebih spesifik tentang Standar Sarana dan Prasarana. Demikian pula standar pendidikan yang lain juga diatur lebih lanjut pada aturan yang spesifik. Akan tetapi semuanya tetap berada dalam kerangka Permendikbud Nomor 32 Tahun 2013 tentang SNP (Kemdikbud, 2013)

Delapan SNP tersebut tidak dapat diabaikan dalam mengelola sekolah. Semua sekolah di Indonesia harus dikelola dan dikembangkan berdasarkan 8 SNP. Ketentuan yuridis tersebut memiliki makna filosofis yakni pentingnya mengelola pendidikan yang berkeadilan dan keharusan melakukan pemerataan mutu pendidikan karena memiliki standar yang sama yakni

SNP. Pada tataran, satuan pendidikan (sekolah), tentu saja yang paling bertanggung jawab mencapai SNP adalah kepala sekolah karena kepala sekolah merupakan pemimpin dan penanggung jawab tertinggi di level sekolah.

Kepala sekolah bukan jabatan struktural melainkan tugas tambahan seorang guru. Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tanggung jawab dan tugas tambahan mengelola sekolah (Kodiran, 2017). Dalam Konsep ini dapat dipahami bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dimana pembelajaran berlangsung, atau lembaga dimana interaksi antara guru dan peserta didik terjadi.

Senada dengan uraian di atas, dielaborasi lebih jauh karena pada dasarnya kepala sekolah adalah seorang guru yang dalam disertai tugas dan tanggung jawab tambahan untuk mengelola sekolah (Tarhid, 2019). Demikian pula dinyatakan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan, dalam hal ini di tingkat satuan pendidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat (Mulyasa, 2013), karena fungsi dan peran kepala sekolah sangat kompleks. Dapat dipastikan bahwa tidak semua guru dapat menjadi kepala sekolah. Selain memiliki syarat administratif, seperti pangkat dan golongan, dan masa kerja, sesungguhnya secara substansial kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat. Karena untuk mencapai SNP membutuhkan dasar kepemimpinan yang kuat. kepala sekolah memang bukan jabatan struktural, akan tetapi keberadaan kepala sekolah bukan saja diakui secara fungsional dan faktual, akan tetapi dikukuhkan secara yuridis melalui Permendikbud No 6 Tahun 2008 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, lalu diperkuat dengan Surat Edaran Mendikbud Nomor 18356 tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah (Mendikbud, 2018). Selain itu, kepala sekolah harus memenuhi ketentuan dan kompetensi yang diatur detail dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah (Kemdiknas, 2007).

Peran guru, pengawas sekolah, dan masyarakat secara keseluruhan diakui dapat berkontribusi positif dalam pencapaian SNP. Akan tetapi tanpa kehadiran kepala sekolah yang berkualitas maka proses pencapaian SNP akan mengalami banyak kendala karena di level satuan pendidikan (sekolah), hanya kepala sekolah satu-satunya yang memiliki dan memegang fungsi kepemimpinan. Oleh karena itu, Kompri dengan sangat jelas menyatakan keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah (Lazwardi, 2003).

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena dialah yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Atau dengan kata lain, dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan, sangatlah bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala

sekolah sebagai pemimpin pendidikan seperti disampaikan oleh Purwanto (Handayani, 2015). Kepala sekolah harus memiliki persiapan yang memadai untuk menghadapi tantangan yang berat tersebut. Selain itu, banyaknya tanggung jawab menuntut kepala sekolah agar mampu mendelegasikan wewenang dan tanggung jawabnya kepada para guru/stafnya. Sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program pengajaran. Kepemimpinan kepala sekolah juga berperan sebagai motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama para guru dan staf sekolah. Guru akan bekerja dengan baik, para pegawai akan bekerja dengan semangat yang tinggi, dan para siswa akan bisa belajar dengan tenang, apabila kepala sekolah mampu mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan mereka ke arah pencapaian tujuan sekolah secara efektif.

Kepala sekolah adalah pemimpin yang dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan mempunyai *style* atau gaya yang berdeda, perbedaan gaya memimpin tergambar dari karakter dan perilakunya. Kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dibedakan menjadi pemimpin yang *relationship-oriented* dan *task-oriented*. Kepala sekolah yang *relationship-oriented* mengacu pada bermacam usaha memotivasi kelompok untuk menerima apa yang telah digariskan sebagai tujuan kelompok dan memotivasi mereka guna bekerja mencapai tujuan. Sementara kepala sekolah yang *task-oriented* menitikberatkan pada bagaimana mengembangkan sarana dan prasarana untuk pencapaian tujuan tertentu.

Mengetahui gaya kepemimpinan sendiri adalah hal penting yang harus dilakukan oleh kepala sekolah. Hal ini penting agar kepala sekolah dapat melakukan *self evaluation* (evaluasi diri) terhadap kepemimpinan yang sedang dilakoni. Kepala sekolah yang tidak bisa mengevaluasi kinerja kepemimpinannya adalah kepala sekolah yang otoriter. Dalam kondisi ini hal yang berkaitan efektifitas dan efisiensi kepemimpinan tentu saja tidak bisa tercapai. Evaluasi diri terhadap kinerja kepemimpinan adalah kontrol yang bagus terhadap kewenangan yang melekat pada tugas dan fungsi kepala sekolah. Manajemen grid menjadi pendekatan yang sesuai untuk dapat memimpin sekolah sesuai dengan standar yang berlaku.

METODE PENELITIAN

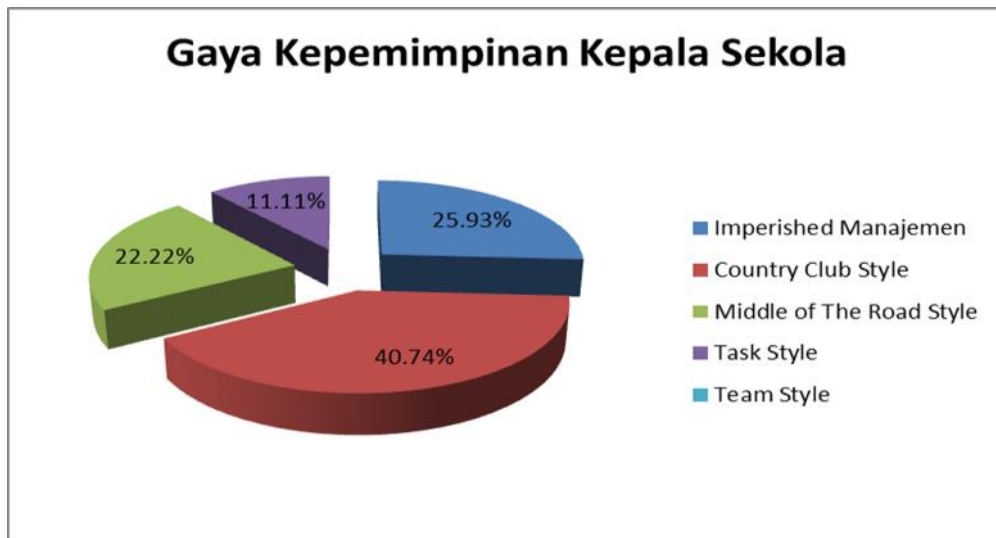
Umumnya penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif, demikian pula halnya dengan penelitian ini yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan atau desain *survey cross-sectional ex-post-facto*. Survey dibutuhkan untuk melihat langsung kondisi subjek penelitian bertujuan untuk mempermudah peneliti mendeskripsikan peristiwa yang diteliti (Sugiyono, 2019). *Cross-sectional* adalah metode pengumpulan data yang dilakukan secara serentak pada subjek berbeda melalui angket (Arikunto, 2012). Data yang dikumpulkan adalah data dari peristiwa dan kejadian yang sudah berlalu dan dibatasi dengan waktu, metode ini

sering disebut sebagai metode *ex-post-facto*. Dalam pengumpulan data *ex-post-pacto* peneliti tidak memanipulasi variabel yang diteliti.

Subjek penelitian adalah sekolah-sekolah dasar di Kabupaten Sigi dengan responden kepala sekolah dan guru, sampel dalam hal ini ditentukan secara sengaja sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan melalui teknik purposive sampling (Hardani et al., 2020). Pengumpulan data menggunakan instrumen angket (kuesioner), catatan wawancara dan lembaran observasi, data yang terkumpul dianalisis dengan teknik deskriptif (Miles, Huberman, & Saldana, 2014). Data yang terkumpul menggambarkan peristiwa yang diteliti sebagaimana adanya, penelitian dilakukan secara sistematis sehingga data atau informasi yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi riil tentang gaya kepemimpinan managerial grid kepala sekolah dasar dan inovasi pada layanan pendidikan di Kecamatan Palolo Kabupaten Sigi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

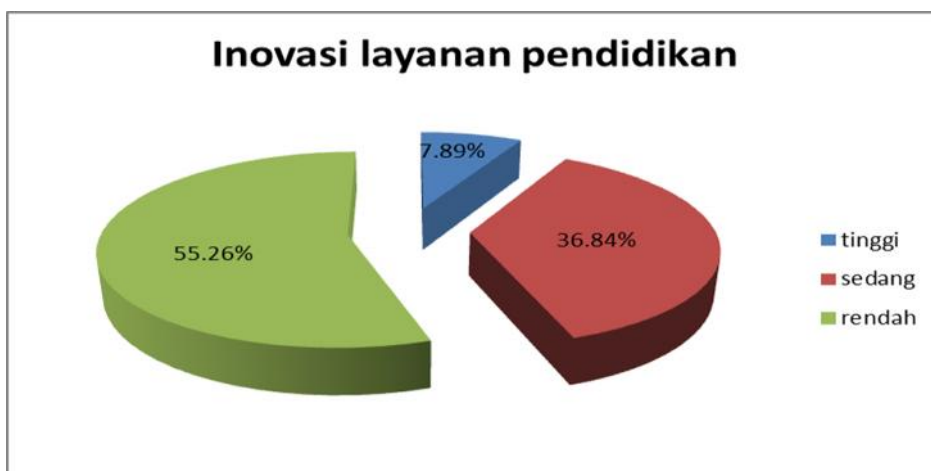
Terdapat 27 sekolah dasar di Kecamatan Palolo dengan 25 sekolah negeri dan 2 sekolah swasta. Dengan demikian terdapat 27 kepala sekolah dan 38 guru (data dapodikdasmen kemdikbud 2020). Seluruh kepala sekolah yang berjumlah 27 diberikan angket untuk mengetahui *manager style* yang diterapkan di sekolah masing-masing. Sementara guru-guru diberikan angket untuk mengukur inovasi layanan pendidikan yang ada di sekolah berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah masing-masing. Manajemen grid dibagi menjadi empat tipe atau model kepemimpinan, secara berurutan dimulai model kepemimpinan yang terendah yakni *impoverished management*, *country club style*, *middle of the road style*, *task style* dan *team style*. Berdasarkan angket yang dibagikan, maka deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: 25,93% atau 7 responden memiliki model kepemimpinan *impoverished management*; sebesar 40,47% atau 11 responden memiliki gaya kepemimpinan *country club*; 22,22% atau 6 responden bergaya *middle of the road*; 11,11% atau 3 responden bergaya *task*; dan tidak ada responden yang bergaya *team*. Deskripsi data tersebut jika ditampilkan dalam bentuk diagram akan memiliki visualisasi sebagai berikut:



Gambar 1 Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah didominasi oleh gaya kepemimpinan *country club*. Kepemimpinan kepala sekolah dengan *country club style* adalah kepemimpinan lebih berorientasi pada hubungan antar Manusia dan mengabaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan selain manusia (Zulkarnain, 2012).

Sementara itu data tentang inovasi layanan pendidikan yang terjadi sebagai dampak kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan angket yang dibagikan kepada guru dapat divisualisasikan melalui diagram berikut:

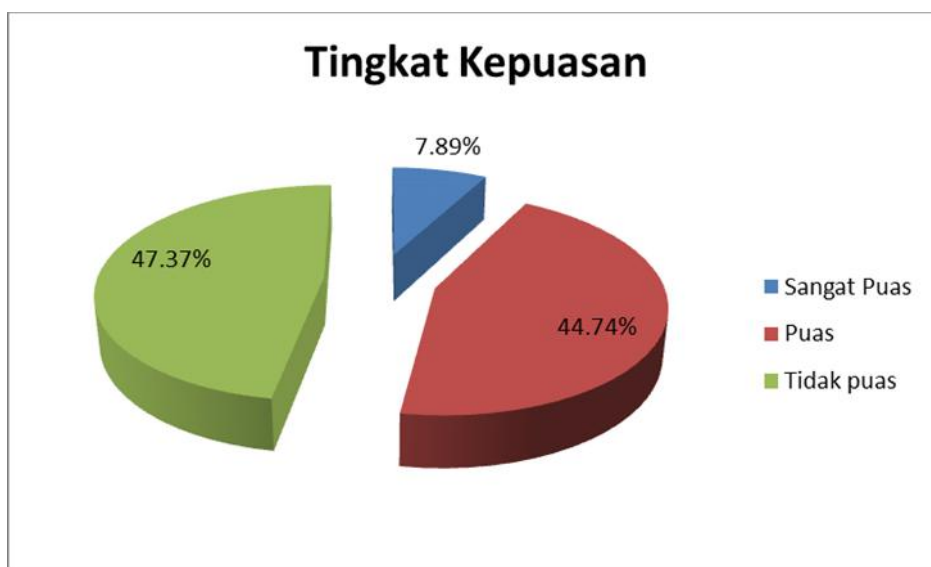


Gambar 2 Kondisi Inovasi layanan pendidikan

Berdasarkan gambar 2 di atas, maka kondisi inovasi layanan pendidikan di Kecamatan Palolo masih sangat rendah, dimana lebih dari separuh responden atau sebanyak 21 (55,26%)

responden menyatakan bahwa inovasi terhadap layanan pendidikan dan pembelajaran berada pada rendah sedang. sementara 14 responden (36,84%) menyatakan sedang dan 3 (7,89%) menyatakan tinggi. Data pada gambar diagram menunjukkan bahwa inovasi layanan pendidikan termasuk pembelajaran masih berada dalam kategori sedang, karena 55,26% jawaban responden memberi gambaran tentang kondisi tersebut. Presentase inovasi layanan pendidikan termasuk pembelajaran masih dapat ditingkatkan hingga mencapai kategori baik. Kepemimpinan adalah hal yang paling mendasar dalam peningkatan kualitas pendidikan termasuk inovasi dalam layanan pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas dan atau mutu sekolah (Sulastri, Nurkolis, & Rasiman, 2017).

Kepemimpinan kepala sekolah sedapat mungkin dapat memberikan kepuasan kepada semua komponen yang ada di sekolah. Tingkat kepuasan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui angket yang diisi oleh guru. Hasil analisis pada data tingkat kepuasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah ditampilkan pada diagram di bawah ini:



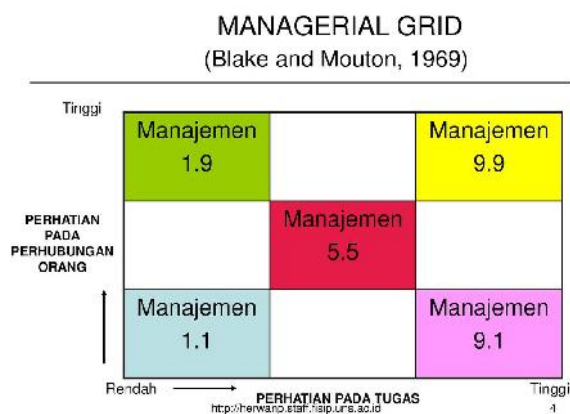
Gambar 3 Tingkat kepuasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah

Data pada Gambar 3 menunjukkan bahwa persentase ketidakpuasan warga sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah lebih besar dari pada persentase puas dan cukup puas. Jumlah responden yang menyatakan puas dengan kinerja kepala sekolah hanya

sebanyak 3 (7,89%) responden, sementara sejumlah 17 (44,74%) responden menyatakan cukup puas. Persentase paling besar ditunjukkan oleh 18 (47,37%) responden menyatakan tidak puas. Data ini menggambarkan bahwa kepemimpinan dengan *country club style* banyak menimbulkan ketidakpuasan warga sekolah meskipun perhatian kepala sekolah dengan gaya *country club* lebih memusatkan perhatian pada aspek manusia ketimbang aspek tugas lainnya. Tingkat kepuasan tidak diukur dari bagusnya hubungan antar manusia, tetapi diukur berdasarkan layanan apa yang sudah diberikan sesuai dengan tugas dan fungsi pemimpin (Yusuf, 2017).

Di sisi lain kepemimpinan dengan gaya *country club* terkesan santai dan memiliki anggapan bahwa hubungan antar manusia yang lebih utama. Kepemimpinan dengan gaya ini jelas tidak visioner dan tidak mempertimbangkan pengembangan lembaga yang dipimpinnya di masa depan. Orientasi berpikir hanya terbatas pada apa yang sedang dijalani dan apa yang terjadi saat sekarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang visioner mampu meningkatkan mutu sekolah dengan membangun sinergi antar semua warga sekolah dan juga meningkatkan budaya sekolah (Heryanto, 2014).

Secara umum terdapat dua orientasi kepemimpinan, yaitu perilaku kepemimpinan berorientasi tugas dan perilaku kepemimpinan berorientasi manusia (Zulkarnain, 2012). Manajemen Grid memuat dua orientasi kepemimpinan tersebut dengan lima tingkatan. Tingkatan yang paling tinggi atau kepemimpinan ideal menurut manajemen grid adalah kepemimpinan yang mengutamakan keputusan dan kesepakatan kelompok (*team style*). Gaya ini adalah wujud kompromi dari pemimpin dan orang-orang yang dipimpin, tidak ada yang mersa tertekan dan dirugikan dengan gaya kepemimpinan ini, karena setiap keputusan yang diambil melibatkan semua komponen. Konsep kepemimpinan ini diungkapkan oleh Robert Blake dan Jane S. Mouton sebagaimana dikutip oleh (Zulkarnain, 2012). Sementara gaya kepemimpinan lainnya divisualisasikan dalam gambar berikut:



Gambar 4 Kisi-kisi Manajemen Grid (Zulkarnain, 2012)

Merujuk pada gambar 4 dapat terlihat bahwa manajemen dengan gaya *team style* menempati posisi di sudut kanan atas (dalam gambar diberi kuning) menjadi gaya yang paling tinggi berdasarkan kisi-kisi tersebut. *Team style* menempatkan orientasi perhatian dan pelaksanaan kepemimpinan yang sangat tinggi pada hubungan baik antar orang (manusia) juga pada tugas-tugas kepemimpinannya.

Mencapai kepemimpinan yang ideal sesuai kisi-kisi pada manajemen grid memang tidaklah mudah. Kepala sekolah harus memiliki tekad dan keinginan yang kuat untuk terus meningkatkan mutu dan kaulitas lembaga atau sekolah yang dipimpinnya. Membangun komunikasi yang aktif dan multiarah, melibatkan orang-orang yang kompeten dan memiliki kapabilitas pada pekerjaan adalah beberapa cara yang dapat ditempuh. Dalam hal ini sekolah harus dikelola secara profesional dengan memberikan penghargaan kepada setiap orang yang memiliki kemampuan untuk menduduki posisi dan tempat yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Konsep ini juga berlaku untuk peserta didik, komunikasi yang intens dan berbagi pengetahuan antar sesama peserta didik adalah wujud kepemimpinan *team style* (Rumagit & Hariadi, 2009).

Terdapat beberapa komponen yang harus menjadi perhatian kepala sekolah dalam mencapai tingkatan *team style*. Membangun komitmen adalah hal penting yang harus menjadi perhatian utama seorang pemimpin. Kepala sekolah yang tidak memiliki komitmen akan dipandang rendah oleh kelompok orang yang dipimpin. Mempertahankan harga diri juga merupakan komponen yang penting, apabila apa yang dilakukan sudah sesuai prosedur dan standar lembaga yang berlaku. Kualitas keputusan yang dihasilkan harus menjadi perhatian yang penting, dalam konteks ini maka seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan analisis tingkat tinggi. Kemampuan analisis diperlukan untuk menjustifikasi keputusan dan kesepakatan kelompok apakah sudah akan menguntungkan atau merugikan sekolah. Kepala sekolah dengan gaya *team style* setidaknya harus didukung oleh 3 kemampuan tersebut yakni memiliki komitmen, harga diri dan menghasilkan keputusan yang berkualitas (Rahayuningsih, 2012). Kepala sekolah yang memiliki ketiga karakter tersebut akan membawa sekolah yang dipimpin menjadi lembaga yang menyeimbangkan perhatian dan orientasi pelayanan baik pada hubungan antar Manusia maupun pada tugas-tugas administratif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang dapat menjawab dan memenuhi kebutuhan orang yang dipimpin. Demikian halnya dengan inovasi layanan pendidikan yang

menjadi ukuran keberhasilan penyelenggaraan lembaga pendidikan setingkat sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan majemen grid di sekolah dasar di Kabupaten Sigi belum menemukan bentuknya. Perlu upaya yang terintegrasi dan berkelanjutan untuk membangun kepemimpinan yang menganut *team style* dalam manajemen grid. Meskipun peningkatan inovasi layanan pendidikan berada pada kategori cukup, tetapi masih harus ditingkatkan menjadi kategori baik atau sangat baik, kepala sekolah harus meningkatkan gaya kepemimpinannya menjadi gaya manajemen tim, agar bisa meningkatkan suasana kerja menjadi kerja tim, meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka dan multi arah, serta meningkatkan kontribusi semua komponen di sekolah dalam layanan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handayani. (2015). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembiasaan Beragama dan Berbudi Pekerti Siswa. *MUDARRISA: Journal of Islamic Education*, 6(2), 168.
<https://doi.org/10.18326/mdr.v6i2.763>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sykmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Heryanto, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Manajemen Mutu Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 21(2), 88–95.
<https://doi.org/10.17509/jap.v21i2.6678>
- Kemdikbud. (2013). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)*.
- Kemdiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah*.
- Kodiran. (2017). Kepala Sekolah Sebagai Tugas Tambahan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7(1), 146–158.
- Lazwardi, D. (2003). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 6(2), 6–8. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Mendikbud. (2018). *Edaran Mendikbud Nomor 18356 tahun 2018 tentang penugasan guru*

sebagai kepala sekolah.

- Miles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods* (Third). London: Sage Publications, Inc.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahayuningsih, I. (2012). Gaya Kepemimpinan Pejabat Struktural Akademik Sebuah Universitas Swasta X di Gresik. *Jurnal Insan*, 14(01), 23–31.
- Rumagit, A. M., & Hariadi, M. (2009). Manajemen Grid untuk Render Animasi 3 Dimensi. *Seminar Nasional Informatika 2009*, (1), 6–8. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Sugiyono. (2019). *Educational Research Methods: Quantitative, Qualitative and R&D Approaches*. <https://doi.org/979-8433-71-8>
- Sulastri, Nurkolis, & Rasiman. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(3), 346–361.
- Tarhid. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 141–155.
- Yusuf. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa di SMA Negeri Kabupaten Berau. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 240–249.
- Zulkarnain, W. (2012). Gaya Kepemimpinan Managerial Grid. *Manajemen Pendidikan*, 22(6), 497–504.