E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2963-2971
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Analisis Faktor-Faktor Yang Menghambat Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan

Dinda Rumapea[1], Wulan Pertiwi Br Sinulingga[2], Joy Pransisco S.Milala[3], Putri Lestari[4], Angelica Try Amanda[5]

[1,2,3,4,5] Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Medan
e-mail:dindarumapea75@gmail.com

Abstrak

Tenaga kependidikan merupakan komponen vital dalam sistem pendidikan yang berperan penting dalam mendukung kelancaran proses pembelajaran dan administrasi sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan, yang mencakup guru bidang studi, petugas perpustakaan, petugas tata usaha, dan guru bimbingan konseling. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor penghambat kinerja tenaga kependidikan meliputi: (1) keterbatasan fasilitas dan sarana kerja, (2) tingginya beban kerja administratif, (3) kurangnya koordinasi dan komunikasi antarpegawai, (4) rendahnya kedisiplinan siswa yang berdampak pada pelayanan, dan (5) minimnya pelatihan profesional bagi tenaga kependidikan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan fasilitas kerja, penguatan sistem koordinasi, serta program pembinaan profesional yang berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: Tenaga Kependidikan, Kinerja, Faktor Penghambat, SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan, Manajemen Pendidikan.

Abstract

Educational staff are a vital component of the education system that play an important role in supporting the smooth running of learning processes and school administration. This study aimed to analyze the factors inhibiting the performance of educational staff at SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan, encompassing subject teachers, library staff, administrative staff, and guidance counselors. A descriptive qualitative method was employed, with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings reveal that factors inhibiting educational staff performance include: (1) limited facilities and working tools, (2) high administrative workload, (3) lack of coordination and communication among staff, (4) low student discipline affecting service quality, and (5) insufficient professional training

opportunities. This study recommends improving work facilities, strengthening coordination systems, and implementing continuous professional development programs to enhance the quality of educational services at the school.

Keywords : Educational Staff, Performance, Inhibiting Factors, SMP Negeri 5 Medan, Educational Management.

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan fondasi utama pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam ekosistem pendidikan, keberhasilan proses pembelajaran tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas guru, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh peran tenaga kependidikan yang bekerja di balik layar untuk memastikan seluruh sistem sekolah berjalan dengan optimal. Tenaga kependidikan mencakup berbagai komponen seperti staf tata usaha, pustakawan, operator sekolah, petugas administrasi, dan guru bimbingan konseling yang masing-masing memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan pendidikan (Mulyasa, 2023).

Kinerja tenaga kependidikan yang optimal menjadi prasyarat penting bagi terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Kinerja dalam konteks organisasi pendidikan dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2022). Tinggi rendahnya kinerja tenaga kependidikan akan berdampak langsung pada mutu layanan administrasi, kenyamanan belajar siswa, serta efektivitas manajemen sekolah secara keseluruhan (Wibowo, 2022).

Namun demikian, dalam praktik penyelenggaraan pendidikan di lapangan, terdapat berbagai hambatan yang kerap dialami oleh tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Hambatan tersebut dapat bersifat internal maupun eksternal, dan bervariasi bergantung pada kondisi sekolah, kapasitas individu, serta dukungan institusional yang tersedia. Permasalahan seperti keterbatasan sarana dan prasarana, tingginya beban kerja, rendahnya koordinasi antarpegawai, serta minimnya akses terhadap program pengembangan profesional merupakan persoalan umum yang sering dilaporkan dalam berbagai penelitian tentang manajemen tenaga kependidikan (Priansa, 2022; Supardi, 2021).

SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan sebagai salah satu sekolah menengah pertama negeri di Kota Medan menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa indikasi adanya hambatan dalam kinerja tenaga kependidikan. Guru bidang studi menghadapi tantangan dalam pengelolaan kelas dan beban administrasi, petugas perpustakaan mengalami keterbatasan koleksi dan fasilitas, petugas tata usaha memiliki beban kerja administratif yang tinggi, serta guru bimbingan konseling (BK) menghadapi kendala dalam menangani permasalahan siswa secara komprehensif, terutama akibat minimnya koordinasi dengan pihak orang tua (Sagala, 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi secara mendalam faktor-faktor yang menjadi penghambat kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan menjadi dasar bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kualitas tenaga kependidikan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi faktor penghambat kinerja guru bidang studi, (2) menganalisis hambatan kinerja petugas perpustakaan, (3) mendeskripsikan kendala petugas tata usaha, dan (4) menganalisis faktor penghambat kinerja guru BK di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan.

Konsep Tenaga Kependidikan Dan Kinerja

Tenaga kependidikan dalam perspektif manajemen pendidikan didefinisikan sebagai seluruh warga sekolah yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di luar fungsi mengajar secara langsung. Atmodiwirio (2021) membagi tenaga kependidikan ke dalam beberapa kategori berdasarkan fungsinya, yaitu tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga layanan khusus, dan tenaga teknis lainnya. Setiap kategori memiliki kompetensi dan standar kinerja yang berbeda namun saling melengkapi dalam mendukung misi pendidikan sekolah.

Kinerja dalam konteks organisasi pendidikan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Supardi, 2021). Wibowo (2022) mengemukakan bahwa kinerja bukan hanya tentang apa yang dikerjakan, tetapi juga tentang bagaimana cara mengerjakannya. Dalam konteks ini, kinerja tenaga kependidikan mencakup dimensi kuantitas hasil kerja, kualitas layanan yang diberikan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan, menurut Yamin dan Maisah (2021), dapat dikelompokkan menjadi dua kategori besar. Pertama, faktor internal yang meliputi kemampuan dan kompetensi individu, motivasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi kesehatan. Kedua, faktor eksternal yang mencakup kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, sistem kompensasi dan penghargaan, kualitas kepemimpinan kepala sekolah, serta budaya dan iklim organisasi sekolah. Pemahaman terhadap kedua kategori faktor ini penting sebagai landasan dalam mengidentifikasi hambatan kinerja dan merumuskan solusi yang komprehensif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada tujuan penelitian yang berupaya untuk memahami fenomena secara mendalam, kontekstual, dan holistik mengenai faktor-faktor penghambat kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan (Moleong, 2021). Lokasi penelitian adalah SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan yang beralamat di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun akademik 2025/2026.

Subjek penelitian ditentukan secara purposif, terdiri atas empat narasumber utama yang mewakili kelompok tenaga kependidikan di sekolah tersebut, yakni: satu orang guru bidang studi, satu orang petugas perpustakaan, satu orang petugas tata usaha, dan satu orang guru bimbingan konseling. Penentuan narasumber didasarkan pada pertimbangan relevansi peran dan pengalaman kerja masing-masing pihak terhadap fokus penelitian (Sugiyono, 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu: (1) Observasi partisipatif, yang dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas keseharian tenaga kependidikan selama beberapa hari kunjungan lapangan; (2) Wawancara mendalam (in-depth interview) menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi secara komprehensif; dan (3) Dokumentasi, mencakup pengumpulan foto kegiatan, catatan lapangan, dan dokumen pendukung yang relevan (Darim, 2021; Sugiyono, 2022).

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang mencakup tiga tahap yaitu kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing/verification). Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk memastikan validitas temuan penelitian (Moleong, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Penghambat Kinerja Guru Bidang Studi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap guru bidang studi di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan, ditemukan bahwa hambatan utama yang dihadapi adalah rendahnya kedisiplinan siswa. Kondisi ini berdampak langsung pada efektivitas proses pembelajaran, karena guru harus mengalihkan perhatian dari penyampaian materi ke pengelolaan perilaku siswa. Masih terdapat siswa yang terlambat hadir, kurang tertib saat kegiatan belajar berlangsung, serta tidak mematuhi tata tertib sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gunawan (2022) yang menyatakan bahwa perilaku siswa merupakan salah satu variabel eksternal yang secara signifikan memengaruhi kinerja tenaga pengajar.

Selain itu, beban administrasi yang cukup tinggi juga turut menjadi faktor penghambat. Guru tidak hanya dituntut untuk mengajar dengan optimal, tetapi juga harus menyiapkan berbagai dokumen administratif seperti perangkat pembelajaran, laporan penilaian, dan berbagai formulir birokrasi sekolah. Hal ini menyita waktu dan energi yang seharusnya dapat difokuskan untuk peningkatan kualitas pengajaran. Kondisi serupa dilaporkan oleh Priansa (2022) yang menemukan bahwa beban administrasi yang berlebihan berkorelasi negatif dengan kepuasan dan kinerja guru.

Faktor Penghambat Kinerja Petugas Perpustakaan

Hasil wawancara dengan petugas perpustakaan mengungkapkan bahwa kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan fasilitas pendukung, mencakup koleksi buku yang kurang lengkap dan mutakhir, ketiadaan sistem katalogisasi digital, serta ruangan perpustakaan yang kurang representatif. Di samping itu, banyaknya pekerjaan yang harus

diselesaikan secara bersamaan juga menjadi beban tersendiri, mengingat petugas perpustakaan di sekolah ini hanya berjumlah satu orang.

Kurang tertibnya perilaku siswa saat menggunakan fasilitas perpustakaan juga menjadi hambatan signifikan. Siswa kerap mengembalikan buku tidak sesuai prosedur, merusak koleksi, atau membuat kebisingan yang mengganggu pengguna lain. Temuan ini selaras dengan kajian Wahjosumidjo (2022) yang menekankan pentingnya pembinaan budaya literasi yang sistematis dalam lingkungan sekolah untuk mendukung fungsi perpustakaan secara optimal. Keterbatasan fasilitas yang ditemukan juga konsisten dengan laporan Zazin (2021) yang menyatakan bahwa sarana prasarana perpustakaan sekolah di Indonesia masih banyak yang belum memenuhi standar nasional pendidikan.

Faktor Penghambat Kinerja Petugas Tata Usaha

Petugas tata usaha mengidentifikasi tingginya volume pekerjaan administrasi sebagai hambatan utama dalam pelaksanaan tugas. Berbagai urusan administratif seperti pengelolaan data siswa, surat-menyurat dinas, laporan keuangan, pengarsipan dokumen, dan pengurusan perizinan harus dikerjakan secara bersamaan dengan sumber daya manusia yang terbatas. Kondisi ini berpotensi menimbulkan penumpukan pekerjaan dan keterlambatan layanan administrasi bagi warga sekolah.

Keterbatasan fasilitas kerja seperti komputer yang tidak memadai secara kuantitas maupun kualitas, jaringan internet yang tidak stabil, serta kelangkaan perlengkapan kantor juga turut memperparah situasi. Selain itu, kurangnya pemahaman sebagian siswa dan orang tua mengenai prosedur administrasi sekolah menyebabkan antrian layanan yang panjang dan tidak efisien. Temuan ini relevan dengan perspektif Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh ketersediaan alat dan sarana yang memadai dalam lingkungan kerja.

Faktor Penghambat Kinerja Guru Bimbingan Konseling

Guru BK melaporkan bahwa hambatan terbesar dalam menjalankan tugasnya adalah kurangnya koordinasi dan komunikasi antara pihak sekolah dengan orang tua siswa. Berbagai permasalahan siswa seperti kenakalan remaja, penurunan motivasi belajar, dan konflik antarteman sulit diselesaikan secara tuntas tanpa keterlibatan aktif orang tua. Kesibukan orang tua dan rendahnya respons terhadap panggilan sekolah menjadi penghalang utama dalam penanganan kasus secara komprehensif.

Selain itu, keterbatasan ruang BK yang kurang memadai untuk konseling individual serta stigma negatif siswa terhadap layanan BK juga menjadi faktor penghambat tersendiri. Tidak sedikit siswa yang menghindari layanan BK karena menganggapnya sebagai "tempat siswa bermasalah", sehingga layanan preventif dan pengembangan diri kurang termanfaatkan secara optimal. Wahyudi (2022) dan Kristiawan dkk. (2023) menekankan pentingnya sinergi antara sekolah, keluarga, dan masyarakat dalam mendukung efektivitas layanan bimbingan dan konseling di sekolah.

Pembahasan

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengidentifikasi lima faktor utama yang menghambat kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 5 Percut SeiTuan, sebagaimana dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Faktor Penghambat Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan

No	Kelompok Tenaga Kependidikan	Faktor Penghambat Utama
1	Guru Bidang Studi	Rendahnya kedisiplinan siswa, beban administrasi tinggi
2	Petugas Perpustakaan	Keterbatasan fasilitas dan koleksi, perilaku siswa kurang tertib, overload pekerjaan
3	Petugas Tata Usaha	Volume administrasi tinggi, fasilitas kerja tidak memadai, rendahnya pemahaman prosedur
4	Guru BK	Kurang koordinasi dengan orang tua, keterbatasan ruang, stigma negatif siswa terhadap BK

Temuan-temuan di atas mencerminkan realitas kompleks yang dihadapi tenaga kependidikan dalam menjalankan peran mereka. Kelima faktor penghambat tersebut saling berkaitan dan bersifat multidimensional. Faktor keterbatasan fasilitas misalnya, tidak hanya memengaruhi efisiensi kerja, tetapi juga berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan (Supardi, 2021). Demikian pula tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan sumber daya yang memadai berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (burnout) yang pada akhirnya menurunkan kualitas layanan pendidikan.

Lemahnya koordinasi dan komunikasi juga menjadi faktor kritis yang perlu mendapat perhatian serius. Dalam perspektif manajemen pendidikan, koordinasi yang efektif merupakan prasyarat bagi terciptanya sinergi antarkomponen organisasi sekolah (Daryanto & Rachmawati, 2022). Tanpa koordinasi yang baik, potensi konflik peran dan tumpang tindih tugas antarpegawai akan semakin tinggi, yang pada akhirnya melemahkan efektivitas organisasi sekolah secara keseluruhan (Wahyudi, 2022).

Minimnya akses terhadap program pelatihan profesional juga patut mendapat sorotan. Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan secara berkelanjutan merupakan investasi strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Barnawi dan Arifin (2022) menegaskan bahwa program pembinaan dan pelatihan yang terstruktur secara signifikan meningkatkan kemampuan adaptasi tenaga kependidikan terhadap perubahan tuntutan tugas dan perkembangan teknologi administrasi pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh melalui penelitian ini, tergambar dengan jelas bahwa permasalahan yang dihadapi tenaga kependidikan di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan bersifat kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Oleh karena itu,

diperlukan langkah-langkah perbaikan yang tidak hanya bersifat parsial, melainkan menyeluruh dan terencana. Berikut ini diuraikan rekomendasi konkret untuk masing-masing kelompok tenaga kependidikan sebagai upaya meningkatkan kualitas layanan dan kinerja di lingkungan sekolah.

1. Guru Bimbingan Konseling (BK)

Masalah utama guru BK adalah kurangnya koordinasi dengan orang tua, ruang konseling yang tidak memadai, dan stigma negatif siswa terhadap layanan BK. Rekomendasi pertama adalah membangun sistem komunikasi wajib antara guru BK dan orang tua, misalnya melalui grup pesan digital atau jadwal konsultasi rutin setiap bulan, sehingga penanganan kasus siswa tidak terhenti hanya di sekolah. Kedua, sekolah perlu mengalokasikan ruang khusus yang nyaman dan tertutup untuk sesi konseling individual, karena privasi sangat mempengaruhi keberanian siswa untuk terbuka. Ketiga, untuk memecah stigma negatif, guru BK dapat mengubah pendekatan dari reaktif menjadi preventif, misalnya dengan mengadakan sesi pengembangan diri, diskusi kelompok, atau program mentoring di kelas secara rutin agar siswa memandang BK sebagai layanan positif bukan hukuman.

2. Petugas Perpustakaan

Masalah yang dihadapi petugas perpustakaan mencakup koleksi buku yang kurang lengkap, tidak adanya sistem katalog digital, beban kerja berlebih karena hanya satu petugas, dan perilaku siswa yang kurang tertib. Rekomendasi pertama adalah pengajuan anggaran pembaruan koleksi secara berkala kepada kepala sekolah atau komite sekolah, dengan prioritas buku-buku yang relevan dengan kurikulum saat ini. Kedua, perlu segera diterapkan sistem katalogisasi digital sederhana menggunakan aplikasi gratis seperti SLiMS atau Google Sheets agar pencarian dan pengelolaan koleksi lebih efisien. Ketiga, beban kerja perlu dikurangi dengan melibatkan siswa sebagai petugas perpustakaan sukarela atau piket harian di bawah bimbingan petugas. Keempat, sekolah perlu menegakkan tata tertib perpustakaan secara konsisten, termasuk sanksi ringan bagi siswa yang merusak atau tidak mengembalikan buku sesuai prosedur, demi menjaga kenyamanan dan ketertiban ruang baca.

3. Petugas Tata Usaha

Masalah petugas tata usaha berpusat pada volume pekerjaan administratif yang sangat tinggi, fasilitas komputer dan internet yang tidak memadai, serta banyak siswa dan orang tua yang tidak memahami prosedur administrasi sehingga menyebabkan antrean panjang. Rekomendasi pertama adalah melakukan digitalisasi administrasi secara bertahap, misalnya dengan menggunakan aplikasi manajemen sekolah seperti Dapodik secara optimal atau platform berbasis Google Workspace untuk pengelolaan surat dan arsip. Kedua, sekolah harus memprioritaskan penggantian komputer yang sudah usang dan memastikan koneksi internet stabil sebagai kebutuhan dasar operasional kantor. Ketiga, perlu dibuat papan informasi atau brosur yang menjelaskan alur dan prosedur administrasi secara sederhana di depan ruang TU, sehingga siswa dan orang tua sudah memahami langkah-langkahnya sebelum datang ke loket. Keempat, jika memungkinkan, perlu diusulkan penambahan tenaga TU atau redistribusi tugas agar tidak semua pekerjaan bertumpu pada satu atau dua orang saja.

4. Guru Bidang Studi

Masalah utama guru bidang studi adalah rendahnya kedisiplinan siswa yang mengganggu proses belajar mengajar, ditambah beban administrasi seperti penyusunan perangkat pembelajaran dan laporan penilaian yang menyita waktu dan energi. Rekomendasi pertama adalah sekolah perlu memperkuat sistem penegakan disiplin yang konsisten dan menyeluruh, melibatkan seluruh guru, wali kelas, guru BK, dan kepala sekolah dalam satu sistem yang sama, bukan hanya bergantung pada guru di kelas masing-masing. Kedua, untuk mengurangi beban administrasi, sekolah dapat menyediakan template standar perangkat pembelajaran yang bisa langsung disesuaikan, sehingga guru tidak perlu membuat dari nol setiap semester. Ketiga, perlu ada kebijakan dari kepala sekolah untuk menyederhanakan laporan-laporan birokrasi yang tidak langsung berdampak pada proses belajar, sehingga energi guru bisa lebih difokuskan pada peningkatan kualitas pengajaran. Keempat, pelatihan manajemen kelas secara berkala sangat diperlukan agar guru memiliki strategi yang lebih variatif dalam mengelola perilaku siswa tanpa harus mengorbankan waktu penyampaian materi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat lima faktor utama yang menghambat kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan, yaitu: (1) keterbatasan fasilitas dan sarana kerja; (2) tingginya beban kerja administratif; (3) lemahnya koordinasi dan komunikasi antarpegawai maupun antara sekolah dengan orang tua; (4) rendahnya kedisiplinan siswa yang berdampak pada kualitas layanan; dan (5) minimnya akses terhadap program pelatihan dan pengembangan profesional. Faktor-faktor tersebut bersifat saling berkaitan dan secara simultan memengaruhi efektivitas pelayanan pendidikan di sekolah. Penelitian ini merekomendasikan agar pihak sekolah memprioritaskan peningkatan fasilitas kerja, penguatan sistem koordinasi internal dan eksternal, serta penyediaan program pembinaan profesional yang berkelanjutan bagi seluruh tenaga kependidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu **Resti Citra Dewi, S.Pd., M.Hum.** selaku dosen pengampu mata kuliah Profesi Kependidikan yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh tenaga kependidikan SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2021). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Barnawi & Arifin, M. (2022). Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian (Edisi Terbaru). Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Danim, S. (2021). Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.

Daryanto & Rachmawati, T. (2022). Supervisi Pembelajaran: Inspeksi Meliputi Controlling, Correcting, Judging, Directing, Dan Demonstration. Yogyakarta: Gava Media.
Gunawan, I. (2022). Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik. Bandung: Alfabeta.
Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2023). Supervisi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
Moleong, L. J. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
Mulyasa, E. (2023). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Priansa, D. J. (2022). Kinerja Dan Profesionalisme Guru. Bandung: Alfabeta.
Purwanto, N. (2021). Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Sagala, S. (2022). Administrasi Pendidikan Kontemporer (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
Siagian, S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
Supardi. (2021). Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Press.
Wahjosumidjo. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya. Jakarta: Rajawali Pers.
Wahyudi. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
Yamin, M. & Maisah. (2021). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada.
Zazin, N. (2021). Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori Dan Aplikasi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.