

PERILAKU ASERTIF KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DAN KINERJA GURU DI SD KHADIJAH 3 SURABAYA

Nabilah Permata Budi

UIN Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia

d73218058@uinsby.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan mendeskripsikan perilaku asertif kepala sekolah perempuan, mutu pendidikan, kinerja guru dan dampak. Lokasi penelitian di SD Khadijah 3 Surabaya. Jenis penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data; wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek penelitian ada 8 orang; kepala sekolah perempuan, waka kurikulum, waka kesiswaan, guru tetap, dua orang tua peserta didik dan dua peserta didik. Analisis data; reduksi data, penyajian data; kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian perilaku asertif kepala sekolah perempuan dirasakan melalui pembangunan dan pengembangan sekolah berupa fisik maupun program sekolah; peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan kurikulum, sarpras yang memadai, dan adanya jaringan kerja sama dibangun tidak hanya dalam sesama lingkup pendidikan; peningkatan kinerja guru melalui Program Penilaian Kinerja Guru, memfasilitasi guru dalam mengembangkan potensi diri dan profesionalisme melalui pelatihan dan workshop; dampak yang timbul mampu menunjang produktivitas sumber daya secara optimal dan terus-menerus, mutu pendidikan dan kinerja guru dapat mengalami peningkatan di SD Khadijah 3 Surabaya.

Kata kunci : Perilaku Asertif Kepala Sekolah Perempuan, Mutu Pendidikan, dan Kinerja Guru.

LATAR BELAKANG

Perilaku asertif kepala sekolah perempuan menurut Jhonli Aji Kasio dalam penelitiannya adalah sebagai kemampuan komunikasi yang digunakan oleh kepala sekolah dengan gender perempuan dalam mengutarakan segala sesuatu yang ada dalam pikiran dan perasaannya secara jelas, jujur, dan terbuka kepada guru atau tenaga kependidikan lainnya tanpa menyakiti serta menghormati hak yang dimiliki orang lain.¹

Pemimpin yang berperilaku asertif cenderung terbuka dalam menangani konflik dan kritik, sedangkan dalam pengambilan keputusan tidak mengabaikan argumentasi dari setiap sudut pandang, dan mengedepankan kesejahteraan organisasi serta setiap individu. Nurtanio

¹ Jhonli Aji Kasio, "Pengaruh Perilaku Asertif Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Cisoka Kab. Tangerang" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), 20.

berpendapat bahwa perilaku asertif cocok digunakan oleh pemimpin termasuk kepala sekolah karena perilaku asertif memberikan rasa aman, nyaman, serta dapat menangkalkan kemarahan, rasa takut dan malu yang dirasakan pemimpin.²

Tim *Whole District Development* (WDD) mengungkapkan bahwa lembaga pendidikan dapat dikatakan bermutu apabila memiliki beberapa faktor diantaranya:³

1. Lembaga pendidikan atau sekolah memiliki visi dan misi yang jelas.
2. Memiliki kepala sekolah yang profesional dalam menjalankan tugasnya.
3. Memiliki tenaga pendidik atau guru yang profesional.
4. Memiliki lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif.
5. Ramah siswa.
6. Memiliki pengelolaan manajemen yang kuat.
7. Memiliki kurikulum yang luas serta berimbang.
8. Memiliki penilaian dan pelaporan prestasi siswa yang bermakna.
9. Memiliki hubungan baik serta tingkat partisipasi masyarakat yang tinggi.

Melalui pernyataan WDD di atas kepala sekolah profesional dan guru profesional memiliki peran yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Mutu sendiri merupakan bentuk dari komitmen yang dibuat untuk dicapai dengan keseriusan dan kesungguhan yang melibatkan seluruh pihak terkait secara sentral guna menghadirkan mutu itu sendiri.⁴

Kepala sekolah merupakan pemimpin lembaga pendidikan yang difungsikan untuk menjaga kualitas lembaga pendidikan dan tetap menekankan pada kualitas sistem serta proses pendidikan, selain itu kepala sekolah harus mampu meyakinkan output bahwa masih tetap berada pada kualitas yang konsisten.⁵ Indikator yang mempengaruhi keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mutu pendidikan.⁶

Indikator lainnya yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah guru dan tenaga pendidik. Oleh karena itu kepala sekolah juga dituntut melakukan kerja sama yang baik untuk mengembangkan potensi kinerja guru sehingga menghasilkan pembelajaran yang optimal dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.⁷ Sejalan dengan pendapat Lipham bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam membuat sekolah yang efektif, efisien, mandiri, produktif, akuntabel selain itu juga membuat sekolah lebih berkualitas dengan kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas pula.⁸

Kepala sekolah perempuan berarti bahwa personel yang bertanggung jawab penuh dan memiliki wewenang dalam lembaga pendidikan adalah seorang perempuan. Dimana kepala

² Suci Qurrotu 'Aini, "Perilaku Asertif Pemimpin Perempuan Di MINU Waru 1 Sidoarjo" (Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), accessed February 18, 2022, <http://digilib.uinsby.ac.id/25893/>.

³ Alfian Tri Kuntoro, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam," *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (May 31, 2019): 95.

⁴ Erwin Firdaus et al., *Manajemen Mutu Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 18.

⁵ Lantip Diat Prasjo, *MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN* (Yogyakarta: UNY Press, 2016), 10.

⁶ Tuti Andriani, "Peran Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru," *POTENSLA: Jurnal Kependidikan Islam* 5, no. 1 (October 8, 2019): 18–23.

⁷ Komsatun Lailiyah, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di SDIT AT-TAQWA Surabaya," *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (2019): 1–3.

⁸ Jajat Munajat, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru* (Yogyakarta: CV. Bintang Pustaka Madani, 2021), 2.

sekolah perempuan juga mampu dan siap dalam mempengaruhi mengingat tugasnya sebagai seorang pemimpin yang bertugas membina.⁹

Wardani juga mengungkapkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan dapat jauh lebih berprestasi yang dilihat dari ranking sekolah. Kepala sekolah perempuan dalam kepemimpinannya memberikan lebih banyak perhatian, kesabaran dan disiplin di waktu yang sama dalam memberikan motivasi kerja kepada guru. Selain itu kepala sekolah perempuan juga melakukan pendekatan psikis terhadap bawahannya dalam meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat ditemukan solusi lebih tepat pada permasalahan yang ada dengan mengetahui dan memahami sifat serta karakter kepribadian guru.¹⁰

Kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya menggunakan perilaku asertif untuk dapat memotivasi dan melakukan pendekatan psikis terhadap guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam menyelesaikan permasalahan pendidikan di lembaga sehingga semua komponen pendidikan dapat bersinergi untuk mencapai kinerja maksimal dan meningkatkan mutu pendidikan di SD Khadijah 3 Surabaya.

Kinerja guru adalah hasil yang telah dicapai oleh guru dari apa yang telah diamanatkan dan bisa dipertanggung jawabkan. Selain itu kinerja guru berada di tingkat kulminasi yang berasal dari kombinasi antara keterampilan, konsisi eksternal, dan upaya sifat keadaan.¹¹ Wardani dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepala sekolah perempuan memiliki pengaruh yang lebih positif pada motivasi kinerja guru.¹²

Kinerja guru di SD Khadijah 3 Surabaya perlu untuk ditingkatkan secara berkelanjutan dan terus menerus dengan cara tetap memperhatikan dan mengontrol guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan berbagai program yang direncanakan oleh kepala sekolah maupun *stakeholder* seperti program pelatihan dan program pembinaan yang dilakukan dan dilaksanakan oleh guru dengan maksimal akan membuat kinerja guru mengalami peningkatan.

Kepala sekolah perempuan memainkan peran kunci dalam menjadi panutan bagi guru bergender perempuan dan juga memberikan mereka zona nyaman untuk berbagi masalah pribadi, profesional, dan keprihatinan yang dirasakan untuk mendapatkan konseling sebagaimana mestinya. Karakter yang dimiliki kepala sekolah perempuan tidak hanya akan memberikan kesempatan belajar bagi guru perempuan tetapi juga kepada keseluruhan guru, staf dan juga siswa dalam meningkatkan kinerja mereka karena kepala sekolah perempuan cenderung bersikap sabar, santun, dan mengambil pendekatan yang bersifat suportif serta inspiratif sehingga tercipta juga transformasi pembelajaran di sekolah.¹³

⁹ Suraya Suraya, Haeril Haeril, and Kasman Kasman, "Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima)," *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 134.

¹⁰ Rianae, Teti Berliani, and Erenfried Dagau, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Sekolah Swasta Efektif Di Kota Palangka Raya," *Equity In Education Journal (EEJ)* 2, no. 1 (2020): 47–48.

¹¹ Elvi Juniarti, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (November 9, 2020): 196–197.

¹² Novtri Mariatie et al., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Motivasi Kerja," *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, no. 2 (July 4, 2021): 104–105.

¹³ Muhammad Arif, Haji Karim Khan, and Sajjad Hussain, "Teachers' Experiences of Working under the Leadership of Women Principals at Secondary Schools in Remote Pakistan: A Qualitative Inquiry," *Research Journal of Social Sciences and Economics Review* 2, no. 1 (May 7, 2021): 485.

Kepala sekolah SD Khadijah 3 Surabaya adalah seorang perempuan yang mampu menyusun rencana program kerja dengan ranah meningkatkan produktivitas dan kualitas mutu maupun kinerja personil sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan harapan. Adanya kepemimpinan perempuan yang sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan dan kinerja guru SD Khadijah 3 Surabaya mendorong peneliti untuk tertarik mengetahui seberapa berpengaruhnya kepemimpinan asertif yang dilakukan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya.

Pengertian Perilaku Asertif Kepala Sekolah Perempuan

Lambertz dan Blight berpendapat bahwa asertif adalah kemampuan individu dalam mengungkapkan dan mengespresikan emosi, pikiran, pendapat yang dimilikinya dan hak orang lain secara jujur dan terbuka.¹⁴ Perilaku asertif menurut Jay adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyampaikan keinginan yang dimilikinya secara jujur tanpa ada unsur menyakiti pihak lain dan dirinya sendiri. Sehingga perilaku asertif dapat disimpulkan sebagai perilaku yang dimiliki seseorang dalam menyampaikan perasaannya secara jujur dan tegas kepada orang lain dengan menggunakan bahasa yang baik, tetap menghormati dan tidak memaksakan kehendak yang dimilikinya. Menurut Afajaya dan Indrawati perilaku asertif adalah komunikasi efektif yang jarang digunakan tetapi merupakan cara yang paling efektif digunakan.¹⁵

Kepala sekolah perempuan adalah seorang tenaga fungsional guru perempuan yang sedang menjalankan tugasnya sebagai pemimpin sekolah dan menjalankan fungsi serta tugas pokok yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagaimana kepala sekolah lakukan sebagai bagian dari tanggung jawab yang ditanggungnya. Kepala sekolah perempuan juga menjalankan perannya sebagai pemandu, pembimbing, penuntun, memberi dan membangun motivasi kerja untuk guru dan tenaga pendidik lainnya, selain itu juga berperan dalam mengemudikan arah organisasi, memberi pengawasan yang efisien dan efektif atau melakukan supervisi dengan mempertimbangkan waktu dan perencanaan yang matang, selain itu juga menjalin hubungan dan membangun komunikasi yang baik dengan banyak relasi.¹⁶

Ciri-ciri perilaku asertif yang dimiliki oleh kepala sekolah perempuan diungkapkan oleh Suci Qurrotu dalam penelitiannya bahwa ada sembilan ciri kepala sekolah perempuan berperilaku asertif, ciri tersebut diantaranya sebagai berikut:¹⁷

1. Kepala sekolah perempuan mampu dan memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dan menyampaikan informasi secara langsung, sistematis, jelas sesuai dengan sasaran, kondisi dan situasi, menggunakan cara yang sederhana dan cepat sehingga koordinasi dapat dengan mudah digunakan dalam situasi yang terdesak.

¹⁴ Reza Fahmi and Prima Aswirna, "The Social Support and Assertive Behavior of Students," *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* 17, no. 1 (June 30, 2020): 1–9.

¹⁵ Zahdia Tendikat Fitri and Erlina Listyanti Widuri, "Effect between Big Five Personality and Gender on Assertive Behavior in Students | Fitri | International Conference Proceeding Faculty of Psychology Universitas Ahmad Dahlan," *International Conference of Psychology Universitas Ahmad Dahlan* 1, no. 1 (October 2021): 67–75.

¹⁶ Mohammad Nur Hidayatullah and Mohammad Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif dan Efisien* (Malang: Literasai Nusantara, 2019), 3–4.

¹⁷ Aini, "Perilaku Asertif Pemimpin Perempuan Di MINU Waru 1 Sidoarjo", 73–89.

2. Kepala sekolah perempuan mampu dan terbuka dalam mencari informasi melalui guru ataupun pihak lainnya yang terlibat. Pencarian informasi dirasa penting dan perlu diketahui oleh kepala sekolah perempuan dalam memenuhi kebutuhan dalam menyelesaikan permasalahan sekolah.
3. Kepala sekolah perempuan mampu dan berani dalam memberikan pendapat atau opini yang berhubungan dengan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah.
4. Kepala sekolah perempuan mampu merefleksikan pendapat yang diterimanya dari orang lain, tidak langsung menolak pendapat yang diusulkan tetapi menerima, menanggapi kemudian mempertimbangkan kembali apakah program yang diusulkan tersebut dapat dijalankan atau tidak di sekolah.
5. Kepala sekolah perempuan yang memberikan kritik dan juga saran kepada guru-guru maupun tenaga kependidikan dengan mempertimbangkan perasaan mereka. Alih-alih menggunakan kritik dalam menegur kepala sekolah perempuan condong menggunakan cara yang lebih halus dengan cara memberikan masukan tanpa menyinggung pihak yang bersangkutan.
6. Kepala sekolah perempuan terbuka dengan saran maupun kritikan. Menerima kritikan dengan lapang dada, meminta maaf apabila kepala sekolah perempuan melakukan kesalahan dan terbukti bersalah sebaliknya apabila tidak melakukan hal tersebut tetapi mendapatkan komentar negatif kepala sekolah perempuan akan berusaha meluruskan dengan menjelaskannya tanpa menyakiti perasaan lawan bicaranya.
7. Kepala sekolah perempuan mampu menyampaikan kebutuhannya secara jelas dan dinyatakan dengan melihat kondisi yang sedang berlangsung saat itu sehingga tidak mengganggu pekerjaannya karena cepat disampaikan. Kebutuhannya seringkali berhubungan dengan sekolah karena memenuhi kebutuhan sekolah dilakukan bersama-sama sebagai kerja sama tim.
8. Kepala sekolah perempuan membagikan perasaan secara jujur, seringkali berkaitan dengan sekolah atau pribadi kepala sekolah perempuan itu sendiri. Penyampaian perasaan dilakukan dengan tidak emosi sehingga melalui penyampaian tersebut tidak ada pihak lain yang merasa tersinggung dan tersakiti.
9. Kepala sekolah perempuan mampu melakukan refleksi pada perasaan yang disampaikan kepadanya sehingga guru atau tenaga kependidikan lainnya yang memiliki permasalahan dapat diselesaikan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dan tidak tergesa-gesa dalam memutuskan solusi. Penyampaian perasaan yang disampaikan oleh guru maupun tenaga kependidikan lainnya berhubungan dengan sekolah dan mendapat tanggapan yang baik dari kepala sekolah sehingga penyampai dapat merasa lebih nyaman dan enjoy dalam menyampaikan perasaannya kepada kepala sekolah perempuan.

Sehingga melalui uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari perilaku asertif adalah tanda khas atau ciri yang dimiliki oleh kepala sekolah perempuan yang berperilaku asertif yang meliputi kepala sekolah perempuan mampu menyampaikan dan menerima secara jujur serta terbuka informasi, kebutuhan, kritik, saran, perasaan dan juga opini yang

disampaikan yang kemudian ditanggapi dan dipertimbangkan tanpa menyinggung hak pribadi dan orang lain.

Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu memiliki pengertian dalam konteks pendidikan yang mencakup pada *input*, proses dan *output* pendidikan. Pada komponen *Input* dalam pendidikan berarti keharusan dalam menyediakan segala sesuatu yakni berupa sumber daya yang ada, perangkat lunak sebagai pendukung dan harapan atau tujuan yang perlu dicapai sehingga hal-hal tersebut dibutuhkan dalam keberlangsungan proses pendidikan. *Input* sumber daya dibedakan menjadi dua yakni sumber daya manusia yang mencakup kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa dan sumber daya selebihnya yang mencakup sarana prasarana, keuangan, bahan dan lain sebagainya. *Input* perangkat lunak diantaranya mencakup struktur organisasi sekolah, deskripsi tugas, program, peraturan perundang-undangan dan lain sebagainya. *Input* harapan yang meliputi visi, misi, tujuan, serta sasaran.

Proses yang dimaksud dalam konteks mutu pendidikan adalah pada proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan sekolah, proses pada kegiatan belajar mengajar yang memiliki tingkatan lebih tinggi dari proses lainnya, dan yang terakhir adalah proses monitoring dan evaluasi. Proses dikatakan bermutu bila terwujudnya keharmonisan dan keserasian atas pepaduan dari *input* sekolah, sehingga suasana pembelajaran yang menyenangkan dapat terwujud, terwujudnya dorongan terhadap motivasi dan minat belajar, dan mampu memberdayakan siswa sehingga mampu menerapkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya pada kehidupan sehari-hari dan terus mempelajarinya dalam upaya pengembangan diri.

Arcaro S. Jerome menyatakan bahwa sekolah yang dikatakan bermutu memiliki lima karakteristik, karakteristik tersebut diantaranya sebagai berikut:¹⁸

1. Memiliki fokus orientasi pada pelanggan.
2. Adanya keterlibatan secara menyeluruh.
3. Memiliki pengukuran pada setiap aspek yang ada.
4. Memiliki dan mampu mempertahankan komitmen yang kuat.
5. Mampu melakukan perbaikan secara berkelanjutan dan ditinjau secara menyeluruh pula.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan dapat berkualitas apabila bagian dari mutu mendapatkan perhatian yang tidak berat sebelah. Maksudnya adalah antara *input*, proses, dan *output* mendapatkan perhatian dalam konteks perbaikan pada pola manajemen ketiganya sehingga potensi dan kualitas dapat diraih secara maksimal karena ketiganya memiliki peran yang saling berkesinambungan dan juga memiliki pengaruh satu sama lainnya.

¹⁸ Hadi Purnomo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik* (Yogyakarta: Pandora, 2017), 103.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja dengan guru sebagai pelaku kerja dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik bagi peserta didik. Gambaran yang direfleksikan melalui perencanaan, pelaksanaan, hingga tahap penilaian dalam proses pembelajaran dengan etos kerja, disiplin dan bersikap profesional menjadi salah satu landasan intensitasnya dalam proses pembelajaran merupakan pengertian lainnya dari kinerja guru.¹⁹ Kinerja guru merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan sehingga dapat diketahui sejauh mana target yang sebelumnya telah direncanakan telah tercapai atau belum tercapai. Menurut Martinis Yamin dan Maisah kinerja guru memiliki kedudukan penting sama halnya dengan pernyataan di atas, penting bagi penunaian tugas atas berhasilnya melaksanakan tugas utama sebagai guru yakni melaksanakan pembelajaran.²⁰

Menurut Satalaksana faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terbagi atas faktor kelompok diri yang terdiri dari bakat, minat, jenis kelamin, pengalaman, pendidikan, usia, motivasi dan lain sebagainya sedangkan faktor yang kedua adalah faktor kelompok situasional yang terkendali dalam organisasi, diatur dan diubah sesuai dengan keinginan serta wewenang pemimpin organisasi.

Menurut Sutermeiser faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:²¹

1. Motivasi, berupa dorongan yang diberikan untuk menggerakkan individu dalam melakukan sesuatu.
2. Kemampuan, yang dibedakan menjadi dua yakni pengetahuan yang berupa pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan minat kesetiaan, yang kedua adalah keahlian yang meliputi kecakapan, bakat dan kepribadian.
3. Keadaan atau kondisi sosial,
 - a. Organisasi formal yang meliputi struktur organisasi, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, dan suasana kepemimpinan.
 - b. Organisasi kelompok formal yang meliputi tujuan kelompok, keterpaduan kelompok dan juga ukuran yang dimiliki kelompok.
 - c. Kepemimpinan seperti tipe kepemimpinan hubungan yang dijalin dan keahlian yang dimiliki.
4. Lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan ruang kerja termasuk kelas dan ruang guru, waktu istirahat, suhu udara, dan keamanan kerja.
5. Kebutuhan individu yang meliputi sosial psikologi dan egoistis yang dimiliki setiap individu.

¹⁹ Yunus Russamsi, Hanhan Hadian, and Acep Nurlaeli, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19," *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 3 (2020): 245.

²⁰ Denok Sunarsi, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru* (Banten: Desanta Multiavisitama, 2020), 10.

²¹ Widdy H. F. Rorimpandey, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 25-32.

6. Pengembangan teknologi yang meliputi metode kerja, bahan baku dan layout pekerjaan.

Tolak ukur yang dijadikan sebagai pijakan dalam menilai kinerja guru adalah berdasarkan spesifikasi yang perlu dimiliki oleh masing-masing guru yang juga dapat berupa kriteria kompetensi. Kinerja guru yang dinilai adalah perwujudan dari perilaku dari kegiatan yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran yang ditinjau dari beberapa indikator yang digunakan sebagai aspek-aspek dalam menilai kinerja sebagai tolak ukur. Indikator kinerja antara lain sebagai berikut:²²

Kemampuan guru dalam membuat perencanaan dan persiapan dalam mengajar pelajaran sesuai bidang yang diampu.

1. Kemampuan guru dalam penguasaan materi sesuai dengan bidang yang diampu.
2. Kemampuan guru dalam penguasaan metode dan strategi dalam mengajar pelajaran yang diampu.
3. Kemampuan guru dalam memberikan tugas kepada peserta didik.
4. Kemampuan guru dalam mengelola kelas.
5. Kemampuan guru dalam melakukan penilaian serta evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh guru bukan semata-mata hanya menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya saja tetapi juga memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan dengan prestasi kerja, capaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja yang digunakan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan dan mengkaji lebih dalam mengenai hal yang diteliti tentang apa, siapa, mengapa, di mana, dan bagaimana fenomena tersebut terjadi sehingga dapat ditemukan pola peristiwa yang akan diperjelas dan digeneralisasikan menjadi kesimpulan dari fenomena yang terjadi.²³ teknik pengumpulan data; wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek penelitian ada 8 orang; kepala sekolah perempuan, waka kurikulum, waka kesiswaan, guru tetap, dua orang tua peserta didik dan dua peserta didik. Analisis data; reduksi data, penyajian data; kesimpulan dan verifikasi. Teknik analisis data menggunakan model yang diperkenalkan oleh Miles dan Huberman yakni reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi.²⁴

HASIL DAN PEMBAHASAN

²² Guntoro, "Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Iqra'* 14, no. 1 (October 30, 2020): 68-69.

²³ Wiwin Yuliani, "Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling," *QUANTA* 2, no. 2 (February 1, 2018): 83-91.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 338.

Perilaku Asertif Kepala Sekolah Perempuan

Perilaku asertif kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya adalah dengan selalu memaparkan tingkat kepentingan dari rencana program kepada seluruh guru melalui kegiatan *sharing*, penerapan kepemimpinan yang tidak kaku, selalu tegur sapa, menerima setiap pendapat dengan tutur yang lembut, ramah dan sabar. Selain itu kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya selalu mengutamakan kerja sama dan rasa saling percaya terhadap para bawahannya begitu pula sebaliknya. Kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya menunjukkan bahwa dalam kepemimpinannya menggunakan perilaku asertif dibuktikan dengan respon yang ditunjukkan oleh informan bahwa informan merasa nyaman berinteraksi dan bekerja dibawah kepemimpinan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya. Ciri yang dimiliki kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya yakni komunikatif, mampu mengontrol emosi yang dimilikinya tanpa membuat pihak lain merasa tersinggung akan perilakunya, bebas mengeksplorasi gagasan maupun ide yang dimilikinya dengan tindakan dan pemilihan kata yang tepat.

Kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya dalam menanggapi dan menyikapi permasalahan yang ada adalah dengan selalu melakukan pemeriksaan lebih dalam terkait permasalahan yang sedang dihadapi di lapangan. Menampung keterangan semua pihak, melakukan observasi, diskusi dan musyawarah sehingga dapat ditemukan solusi terbaik. Perilaku asertif yang dilakukan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya dilakukan untuk menjaga keadilan atas hak yang dimiliki orang lain. Kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya dalam menanggapi kritik dan saran adalah menerimanya dengan perasaan senang, terbuka dan merasakan bahwa hal tersebut adalah hal yang diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan. Menerima semua kritik dan saran yang kemudian disaring dan dipilih kritik dan saran yang terbaik untuk pembangunan dan perkembangan. Tidak mendiskriminasi siapapun yang memberikan kritik dan saran. Sehingga melalui perilaku asertif kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya dapat menyesuaikan diri dengan hubungan sosial dan pada hubungan interpersonal.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan adalah guru-guru, karyawan, orang tua peserta didik, dan peserta didik dapat merasakan hasil dari perilaku asertif yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam kepemimpinannya di SD Khadijah 3 Surabaya. Diantaranya pembangunan dan mengembangkan sekolah dapat berjalan dengan baik, maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh *stakeholder*. Perilaku asertif kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya secara aktif memberikan perubahan yang lebih baik terhadap SD Khadijah 3 Surabaya melalui program sekolah.

Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan di SD Khadijah 3 Surabaya dilakukan dengan menerapkan tiga kurikulum sekaligus yakni pertama Kurikulum Nasional yang mengembangkan *life skill* bidang literasi, kedua Kurikulum Agama yang bekerja sama dengan PIQ (Pesantren Ilmu Al-quran) dari pihak luar sekolah sebagai bentuk pengembangan *life*

skill, ketiga Kurikulum *Cambridge* yang merealisasikan program SDP (*Speaking Development Program*) sebagai bentuk pengembangan *life skill* peserta didik.

Kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya melakukan pengadaan sarana dan prasarana sebagai fasilitas yang digunakan untuk menunjang proses pembelajaran sehingga dapat berjalan secara maksimal dan optimal. Selain sarana dan prasarana SD Khadijah 3 Surabaya juga menggunakan LMS Moodle saat berlangsungnya *e-learning*, dan yang terbaru sedang menjalankan proses untuk menjadi sekolah penggerak. SD Khadijah 3 Surabaya benar-benar memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang ada untuk memfasilitasi proses berjalannya *e-learning* di masa pandemi dengan penggunaan LMS Moodle yang sebelumnya para guru mendapatkan proses pelatihan terlebih dulu untuk menjalankan LMS Moodle tersebut.

Pengembangan *life skill* guru dilakukan melalui kegiatan *sharing* yang dipimpin kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya, *output* yang dihasilkan berupa buku ajar, buku untuk guru, serta buku hasil lomba-lomba hingga tingkat nasional. Sedangkan *life skill* peserta didik dikembangkan melalui:

1. Kegiatan ekstrakurikuler, selain itu ada kegiatan ekstrakurikuler wajib yakni tartil dan tahfid yang dilakukan setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai.
2. Program literasi yang dilakukan melalui kegiatan pembiasaan membaca dan menulis yang diajari, dibimbing dan dibina melalui proses pembelajaran sehingga menghasilkan output karya peserta didik berupa buku komik yang bekerja sama dengan pihak penerbit dan karya siswa lainnya juga dicetak dalam majalah sekolah Majalah Alif.
3. Program FKK (Festival Kreativitas dan Karya) yang diadaptasi dari metode pembelajaran PBL (Project Best Learning) sebagai bentuk dari tugas akhir berbasis proyek bagi kelas 6. Untuk kelas dibawahnya melalui pembelajaran SBDP seperti kegiatan membatik dan memasak.

Program FKK (Festival Kreativitas dan Karya) dilaksanakan SD Khadijah 3 Surabaya telah menarik stasiun televisi lokal di Surabaya yaitu Surabaya TV untuk meliput berlangsungnya kegiatan tersebut. Program literasi dengan output buku karya guru dan siswa diantaranya:

1. Karya siswa, buku cetak Komik Alif “Rindu Muharram” dan buku cetak Kolaborasi Guru Nusantara “Kumpulan Cerita Anak Indonesia”.
2. Karya guru yang sudah pada tingkat nasional, buku cetak Goresan Pena Religi “Sahabat Literasi Nusantara Batch 1 & 2.

Kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya melakukan pengadaan sarana dan prasarana yang memadai melalui jaringan kerja sama. Pengadaan sarpras diperoleh melalui tiga sumber dana, diantaranya:

1. Orang tua peserta didik
2. Yayasan Khadijah
3. Pihak dari luar sekolah diantaranya:

Jenis Lembaga	Nama Lembaga	Jenis bantuan
Bank	Bank Syariah Mandiri	Bantuan dana
Penerbit	Komik Alif	Mencetak karya anak menjadi buku
Lembaga pemerintah	a. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan b. Dinas Pendidikan Kota Surabaya c. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur d. Direktorat Sekolah Dasar	a. <i>Green house</i> , tanaman hidroponik 5000 pot b. Bantuan dana c. Bantuan dana d. Lantai 1 dan lantai 3 gedung Khadijah
Partai politik	a. PKB b. Golkar	a. Lantai 2 gedung Khadijah b. Komputer lengkap
Perusahaan CSR	a. Pelindo b. Susu Zee	a. Dana untuk <i>event</i> lomba b. Sponsor produk untuk event sekolah
Anggota DPR RI	Azerti Bilbina	Beasiswa

Tabel 1. Daftar Sumber Dana dari Pihak Luar Sekolah

Kepala sekolah perempuan Khadijah 3 Surabaya melakukan usaha peningkatan mutu pendidikan melalui kegiatan rapat kerja untuk menyusun tahun ajaran baru, meningkatkan kompetensi SDM guru melalui pelatihan, *workshop*, dan pendampingan yang bekerja sama dengan pihak di luar sekolah yang ahli dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan adalah melalui program dan kebijakan yang ditetapkan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya dapat menentukan tingkatan mutu pendidikan. Mulai dari pengembangan kurikulum, pengadaan sarana prasarana yang memadai, dan jaringan kerja sama yang dibangun tidak hanya dengan sesama lingkup pendidikan dapat memberikan *impact* yang cukup besar bagi mutu pendidikan.

Kinerja Guru

Guru SD Khadijah 3 Surabaya telah memenuhi empat kompetensi guru. Kinerja guru yang dikontrol secara langsung oleh kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya melalui program Penilaian Kinerja Guru yang dilakukan setiap semester. Kualifikasi akademik guru yang sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Guru SD Khadijah 3 Surabaya disiplin, mengayomi, perhatian, terbuka dengan kritik dan saran.

Program pembinaan guru dilakukan oleh guru berdasarkan pengawasan dari kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya yang berorientasi pada program peningkatan kinerja guru. Program pembinaan guru yang dilakukan SD Khadijah 3 Surabaya diantaranya:

1. Program Penilaian Kinerja Guru, dilakukan setiap enam bulan sekali yang dijalankan oleh kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya.
2. Supervisi dari kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya, yayasan Khadijah, dan dari dinas.

3. Pembinaan yang dilakukan oleh ahli dibidangnya dari luar yayasan seperti konsultan pendidikan.
4. Menggandeng pihak ketiga yang ahli dibidangnya misalnya pembinaan IT.
5. Memberikan job desk yang sesuai dengan kemampuan masing-masing guru.

Sistem pengawasan, pengendalian dan sistem evaluasi yang dilakukan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya terangkum dalam rapor guru (program Penilaian Kinerja Guru) dengan beberapa indikator yang didasarkan pada empat kompetensi guru. Rapor guru diterima setiap akhir semester sebanyak dua kali. Tim penilai yang terdiri dari pimpinan sekolah SD Khadijah 3 Surabaya dan guru senior yang kemudian digunakan sebagai bahan pelaporan kepada yayasan. Sistem pengisian rapor guru diantaranya:

1. Berdasarkan nilai kuantitatif, nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4.
2. Hasil observasi.
3. Prestasi dari setiap guru.
4. Empat kompetensi guru.

Tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan melalui:

1. Pemberian kesempatan kepada semua guru tanpa terkecuali untuk mengembangkan diri melalui pemberian tugas, kewenangan dan tanggung jawab lain.
2. Melakukan pembinaan.
3. Melakukan sharing setiap bulan bahkan setiap minggu.
4. Melakukan pelatihan dengan mengundang ahli dalam bidangnya sebagai tutor.
5. Kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya yang siap menjadi mentor.
6. Melakukan workshop dan KKG.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan adalah sistem pengawasan, pengendalian dan sistem evaluasi yang dilakukan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya dilakukan melalui rapor guru (program Penilaian Kinerja Guru) selain melakukan pelatihan dan workshop, dengan begitu peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan guna melakukan peningkatan pada kinerja guru.

Dampak Perilaku Asertif Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Kinerja Guru di SD Khadijah 3 Surabaya

Dampak positif dari penerapan perilaku asertif kepala sekolah perempuan dalam kepemimpinannya di SD Khadijah 3 Surabaya, diantaranya:

1. Memiliki lingkungan kerja yang kondusif.
2. SDM seperti guru dan karyawan menjadi lebih berkembang.
3. Guru menjadi lebih bersemangat dan banyak pengetahuan.

4. Perlahan mampu merubah mindset ke arah yang lebih baik.
5. Program dan kebijakan yang ditetapkan mampu diterima dengan baik oleh semua pihak.
6. Komunikasi dan informasi yang ada di dalam maupun luar sekolah dapat tetap terjalin dengan baik antara pihak dalam maupun luar sekolah.
7. Terpenuhinya sarana dan prasarana sekolah yang memadai melalui jaringan kerja sama dengan pihak di luar sekolah.
8. Kompetensi guru yang semakin berkembang.
9. Hubungan antara kepala sekolah perempuan, guru-guru, dan karyawan sudah seperti keluarga dekat.

Sedangkan dampak yang ditimbulkan apabila kepala sekolah perempuan tidak menerapkan perilaku asertif dalam kepemimpinannya di SD Khadijah 3 Surabaya, diantaranya:

1. Guru tidak bisa berkembang secara maksimal.
2. Sekolah tidak bisa berkembang mengikuti zaman.
3. Suasana kerja tidak kondusif dan cenderung kacau.
4. Guru merasa tertekan karena tidak leluasa dalam mengekspresikan ide-ide yang dimiliki.
5. Perkembangan sarana dan prasarana melambat.
6. Sekolah terasa terisolasi karena kurangnya jaringan networking yang dimiliki kepala sekolah perempuan.
7. Tidak bisa menjawab permasalahan yang bersifat kompleks.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan adalah kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya sudah menerapkan perilaku asertif untuk melakukan pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya sehingga mampu menunjang produktivitas sumber daya hingga optimal dan terus-menerus. Melalui penerapan perilaku asertif kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya mutu pendidikan dan kinerja guru dapat mengalami peningkatan. Penerapan perilaku asertif dalam kepemimpinan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya memiliki faktor penghambat dan pendukung yang dapat dijadikan kepala sekolah sebagai retropeksi bagi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru khususnya di SD Khadijah 3 Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian mengenai perilaku asertif kepala sekolah perempuan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru di SD Khadijah 3 Surabaya, dapat peneliti simpulkan bahwa (1) Guru, karyawan, orang tua peserta didik, dan peserta didik dapat merasakan hasil dari penerapan perilaku asertif kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya. Diantaranya pembangunan dan pengembangan sekolah dapat berjalan dengan baik dan maksimal baik berupa fisik maupun program sekolah yang

dijalankan secara aktif oleh kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya sehingga dapat sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh *stakeholder*. (2) Peningkatan mutu pendidikan didapatkan melalui program dan kebijakan yang ditentukan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya. Melalui pengembangan pada kurikulum yang digunakan, sarana prasarana yang memadai, dan adanya jaringan kerja sama yang dibangun tidak hanya dalam sesama lingkup pendidikan dapat memberikan dampak yang cukup berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan SD Khadijah 3 Surabaya. (3) Peningkatan kinerja guru SD Khadijah 3 Surabaya didapatkan melalui sistem pengawasan, pengendalian, dan sistem evaluasi yang dilakukan kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya melalui Program Penilaian Kinerja Guru, selain itu juga memfasilitasi guru dalam mengembangkan potensi diri dan profesionalisme melalui pelatihan dan *workshop*. (4) Dampak yang ditimbulkan dari penerapan perilaku asertif kepala sekolah perempuan SD Khadijah 3 Surabaya mampu menunjang produktivitas sumber daya secara optimal dan terus-menerus, mutu pendidikan dan kinerja guru dapat mengalami peningkatan, selain itu hambatan dan dukungan yang ada dijadikan sebagai retropeksi bagi kepala sekolah perempuan dalam melakukan peningkatan mutu pendidikan dan kinerja guru SD Khadijah 3 Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Aini, Suci Qurrotu. "Perilaku Asertif Pemimpin Perempuan Di MINU Waru 1 Sidoarjo." Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018. Accessed February 18, 2022. <http://digilib.uinsby.ac.id/25893/>.
- Andriani, Tuti. "Peran Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru." *POTENSLA: Jurnal Kependidikan Islam* 5, no. 1 (October 8, 2019): 18–23.
- Arif, Muhammad, Haji Karim Khan, and Sajjad Hussain. "Teachers' Experiences of Working under the Leadership of Women Principals at Secondary Schools in Remote Pakistan: A Qualitative Inquiry." *Research Journal of Social Sciences and Economics Review* 2, no. 1 (May 7, 2021): 485.
- Fahmi, Reza, and Prima Aswirna. "The Social Support and Assertive Behavior of Students." *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* 17, no. 1 (June 30, 2020): 1–9.
- Firdaus, Erwin, Ramen A. Purba, Iskandar Kato, Sukarman Purba, Novita Aswan, Karwanto Karwanto, and Dina Chamidah. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Fitri, Zahdia Tendikat, and Erlina Listyanti Widuri. "Effect between Big Five Personality and Gender on Assertive Behavior in Students | Fitri | International Conference Proceeding Faculty of Psychology Universitas Ahmad Dahlan." *International Conference of Psychology Universitas Ahmad Dahlan* 1, no. 1 (October 2021): 67–75.
- Guntoro. "Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 14, no. 1 (October 30, 2020): 68–69.

- Hidayatullah, Mohammad Nur, and Mohammad Zaini Dahlan. *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif dan Efisien*. Malang: Literasi Nusantara, 2019.
- Juniarti, Elvi, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (November 9, 2020): 196–197.
- Kasio, Jhonli Aji. "Pengaruh Perilaku Asertif Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Cisoka Kab. Tangerang." Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020.
- Kuntoro, Alfian Tri. "Manajemen Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (May 31, 2019): 95.
- Lailiyah, Komsatun. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di SDIT AT-TAQWA Surabaya." *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (2019): 1–3.
- Mariatie, Novtri, Siti Hasanah, Syarifuddin Syarifuddin, Erlin Fanggidae, and Raden Wardani. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Motivasi Kerja." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, no. 2 (July 4, 2021): 104–105.
- Munajat, Jajat. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: CV. Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Prasojo, Lantip Diat. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2016.
- Purnomo, Hadi. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. Yogyakarta: Pandora, 2017.
- Rianae, Teti Berliani, and Erenfried Dagau. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Sekolah Swasta Efektif Di Kota Palangka Raya." *Equity In Education Journal (EEJ)* 2, no. 1 (2020): 47–48.
- Rorimpandey, Widdy H. F. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press, 2020.
- Russamsi, Yunus, Hanhan Hadian, and Acep Nurlaeli. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19." *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 3 (2020): 245.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sunarsi, Denok. *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Banten: Desanta Muliavisitama, 2020.
- Suraya, Suraya, Haeril Haeril, and Kasman Kasman. "Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima)." *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 134.
- Yuliani, Wiwin. "Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling." *QUANTA* 2, no. 2 (February 1, 2018): 83–91.