

Kepemimpinan Berbasis Nilai dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di SMP Muhammadiyah Binjai

Dayu Ade Lesmana¹

¹Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

Email : dayual@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan berbasis nilai di SMP Muhammadiyah 56 Binjai dan dampaknya terhadap budaya kerja guru dengan menggunakan pendekatan kualitatif dalam bentuk studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan mengolah data untuk memahami bagaimana kepemimpinan berbasis nilai, yang mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan, mempengaruhi budaya kerja guru. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berbasis nilai di SMP Muhammadiyah 56 Binjai diterapkan melalui kepala sekolah yang mengamalkan nilai-nilai spiritual Islam seperti musyawarah, *siddiq*, amanah, *fathanah*, dan *tabligh* dalam setiap keputusan dan interaksi sehari-hari. Kepala sekolah juga mengadopsi sikap-sikap disiplin, egaliter, kolaboratif, konsultatif, dan loyalitas, yang menciptakan lingkungan yang mendukung dan harmonis. Kepemimpinan ini tidak hanya mengarahkan tujuan dan visi sekolah, tetapi juga membentuk sikap, perilaku, dan kinerja para guru. Budaya kerja guru di SMP Muhammadiyah 56 Binjai ditandai dengan tingkat kerja sama dan kolaborasi yang tinggi, komunikasi terbuka, dan rasa kekeluargaan yang kuat. Para guru menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dan berusaha untuk bersikap profesional dalam segala situasi. Mereka tidak hanya fokus pada pengajaran di kelas, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan program pengembangan sekolah lainnya, menunjukkan dedikasi dan komitmen mereka terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan perkembangan siswa secara keseluruhan. Kepemimpinan berbasis nilai di SMP Muhammadiyah 56 Binjai memiliki dampak signifikan terhadap budaya kerja guru. Dengan menekankan nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, dan tanggung jawab, kepala sekolah berhasil memperkuat komunikasi yang baik, kerja sama tim, dan motivasi intrinsik dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara signifikan tetapi juga berdampak positif pada kualitas dan prestasi keseluruhan sekolah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Berbasis Nilai, Budaya Kerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of value-based leadership at SMP Muhammadiyah 56 Binjai and its impact on teacher work culture using a qualitative approach in the form of a case study. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques were carried out by processing the data to understand how value-based leadership, which encompasses values such as honesty, responsibility, and justice, affects teacher work culture. The results of this study found that value-based leadership at SMP Muhammadiyah 56 Binjai is implemented through the principal who practices Islamic spiritual values such as deliberation, truthfulness, trustworthiness, intelligence, and communication in every decision and daily interaction. The principal also adopts attitudes of discipline, egalitarianism, collaboration, consultation, and loyalty, creating a supportive and harmonious environment. This leadership not only directs the school's goals and vision but also shapes the attitudes, behaviors, and performance of the teachers. The teacher work culture at SMP Muhammadiyah 56 Binjai is characterized by a high level of cooperation and collaboration, open communication, and a strong sense of community. Teachers demonstrate high levels of discipline and strive to maintain professionalism in all situations. They focus not only on classroom teaching but also actively participate in extracurricular activities

and other school development programs, showing their dedication and commitment to improving the quality of education and overall student development. Value-based leadership at SMP Muhammadiyah 56 Binjai has a significant impact on the teacher work culture. By emphasizing values such as integrity, collaboration, and responsibility, the principal successfully enhances good communication, teamwork, and intrinsic motivation in achieving educational goals. This not only significantly improves teacher performance but also has a positive impact on the overall quality and achievements of the school.

Keywords: Leadership, Value-Based, Work Culture

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi manusia, memperbaiki perilaku, dan meningkatkan kualitas hidup. Namun, pengembangan pendidikan tidaklah mudah dan memerlukan usaha keras, adaptabilitas, dan konsistensi dalam menghadapi berbagai hambatan. Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan selalu menjadi perhatian utama masyarakat dan sering kali menjadi sumber ketidakpuasan. Pendidikan tidak hanya terkait dengan investasi dan masa depan, tetapi juga memiliki dampak pada kehidupan saat ini (Dores, 2023). Oleh karena itu, pendidikan selalu membutuhkan upaya perbaikan dan peningkatan yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi. Oleh Karena Itu Pendidikan sangat penting bagi satu generasi ke generasi berikutnya (Akrim, 2020; Hidayat, 2024; Simbolon, 2024; Sri, 2024).

Saat ini, masyarakat masih merasa tidak puas dengan kualitas pendidikan yang ada. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya mutu lulusan, penyelesaian masalah yang belum memuaskan, dan pendidikan yang terfokus pada kepentingan bisnis (Imam dkk., 2023). Kekecewaan masyarakat terhadap hasil pendidikan ini menimbulkan pertanyaan tentang relevansi pendidikan dengan kebutuhan ekonomi, politik, sosial, dan budaya masyarakat. Kualitas pendidikan yang rendah tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, seperti industri, perbankan, telekomunikasi, dan sektor tenaga kerja lainnya (Latif dkk., 2023). Bahkan sumber daya manusia yang dihasilkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus belum memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini tercermin dalam aspek moral, akhlak, dan identitas bangsa Indonesia yang beragam. Fenomena ini menyebabkan banyak masyarakat meragukan bahkan pesimis terhadap peran sekolah. Mereka berpikir bahwa pendidikan saat ini belum mampu memberikan mobilitas sosial vertikal karena sekolah tidak dapat menjamin pekerjaan yang layak. Masyarakat juga meragukan kemampuan sekolah dalam menjamin masa depan yang lebih baik bagi anak-anak.

Namun, penting untuk diingat bahwa dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Sekolah memiliki kemampuan untuk mempersiapkan generasi baru yang dibentuk dan diarahkan untuk menjadi generasi penerus dalam membangun masa depan dan juga memberikan masukan yang berkontribusi terhadap pembangunan di berbagai sektor. Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab langsung terhadap kinerja para guru di sekolah yang dipimpinnya (Qistiyah & Karwanto, 2020). Peran kepala sekolah sangat penting karena mereka memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, kelancaran proses belajar mengajar, dan peningkatan prestasi siswa. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki etos dan kinerja yang baik (Simanjuntak, dkk., 2024).

Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga bertugas untuk melakukan seleksi, penerimaan, pengaturan, dan penyediaan fasilitas bagi guru dan staf sekolah lainnya guna mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar. Selain itu, kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur guru, konselor, staf administrasi, dan semua orang yang bekerja di sekolah agar dapat menjaga dan memelihara sarana dan prasarana sekolah. Dalam konteks ini, penting bagi kepala sekolah untuk memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mereka harus

mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru dan siswa, mengelola sumber daya dengan efektif, dan memastikan sarana dan prasarana sekolah terjaga dengan baik. Dengan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan membangun masa depan yang lebih baik bagi generasi penerus.

Kepemimpinan adalah kunci keberhasilan sekolah (Sugesti dkk., 2024; Suwarsini, dkk., 2023). Kalimat itu berarti bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat besar terhadap keberhasilan sekolah mencapai tujuan sekolah yang berhasil apabila mereka memahami. Kepala Sekolah yang berhasil antara lain dilihat dari kemampuannya sebagai pendidik (*educator*), manajer (*manager*), administrator, penyelia (*supervisor*), pemimpin (*leader*), dan pencipta iklim sejuk (*climatemaker*) (Solana, dkk., 2023; Setiawati 2023; Waskito, dkk., 2023). Kepemimpinan kepala sekolah mencerminkan tingkat keberhasilannya dalam mempengaruhi guru-guru sebagai bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah, yaitu menciptakan stabilitas, integritas, dan prestasi. Peran kepala sekolah sangat penting dalam mengambil keputusan terkait proses belajar mengajar dan berinteraksi secara positif dengan sistem tersebut. Melalui kepemimpinan yang baik, diharapkan kinerja guru dapat meningkat dalam berbagai bidang, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dapat terwujud. Menurut penelitian *National Association of Secondary School Principals*, seorang kepala sekolah yang efektif memiliki kombinasi antara sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan. Mereka memberikan contoh yang baik, peduli terhadap kualitas, bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan, memahami masyarakat sekitar, memiliki sikap mental dan stamina fisik yang baik, serta memperhatikan staf dan sekolah (Atmodiwirio 2003). Mereka juga mampu melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, menjaga stabilitas, mengatasi stres, menciptakan struktur yang memungkinkan terjadinya perubahan, mengoreksi kesalahan, menghindari konflik pribadi, memimpin dengan pendekatan yang positif, tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinya, mudah dihubungi, dan memiliki keluarga yang harmonis. Dari sini dapat dikatakan bahwa kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru dan siswa, serta membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar. Mereka mampu memberikan teladan yang positif, memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas, dan menciptakan struktur yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Dengan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah dapat berperan penting dalam menciptakan sekolah yang berkualitas dan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.

Kepala sekolah memiliki tiga fungsi utama dalam meningkatkan kinerja guru (Prasetyo 2020). Pertama, membantu guru dalam memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Selanjutnya, mereka menggerakkan semua pihak terkait, termasuk guru, karyawan, siswa, dan masyarakat, untuk mendukung program-program pendidikan di sekolah. Dan yang terakhir, mereka bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman di sekolah, sehingga semua anggota dapat bekerja dengan produktivitas tinggi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dalam peran kepala sekolah sebagai pemimpin, mereka memberikan bantuan dalam memahami tujuan pendidikan, menggerakkan semua pihak untuk menyukseskan program-program pendidikan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kepala sekolah memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas di sekolah.

Kepemimpinan berbasis nilai juga menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati, mendukung, dan membangun kepercayaan di antara anggota sekolah (Kasmawati 2021). Hal ini berkontribusi pada peningkatan komunikasi yang baik, kerja sama tim, dan motivasi intrinsik dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan budaya kerja yang positif dan didukung oleh kepemimpinan berbasis nilai, kinerja guru dapat ditingkatkan, sehingga kualitas dan capaian sekolah dapat meningkat secara signifikan. Kesadaran mengenai pentingnya nilai, kemampuan dan keahlian dalam bidang pembelajaran ini sesungguhnya sejalan dengan semakin

cepat dan bertambah kompleksnya perkembangan dunia pendidikan, yang merupakan implikasi dan konsekuensi logis dari eksploitasi dalam bidang-bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, sosio-kultural, keberhasilan dalam pengendalian penduduk dan aspirasi masyarakat yang dimungkinkan oleh suasana keterbukaan dan komunikasi dua arah secara timbal balik yang berkembang dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang mempunyai kualitas dan kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya (Septiana 2019). Jika pembelajaran yang dilakukan guru berkualitas, maka lulusan yang dihasilkan akan berkualitas pula. Sebaliknya, jika pembelajaran yang dilakukan tidak berkualitas, maka lulusan yang dihasilkan juga tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini, Jadi, dapat dikatakan bahwa keberhasilan pembelajaran bergantung pada kinerja guru. Kepala Sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Tentu saja kepala sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan seperti guru, siswa, dan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran.

Sekolah yang dipimpin merupakan sekolah yang dibangun berasaskan ideologi yang kuat, seperti ideologi pergerakan Islam yang dimiliki Muhammadiyah. Muhammadiyah adalah organisasi besar di Indonesia yang memfokuskan pergerakan di bidang pendidikan. Dalam setiap pergerakannya Muhammadiyah berupaya menghasilkan generasi yang bertakwa, berakhlak mulia, berkemajuan, dan unggul dalam IPTEKS sebagai perwujudan tajdid dakwah *amar ma'ruf nahi mungkar*. Setiap sekolah-sekolah Muhammadiyah haruslah berupaya menerapkan berbagai upaya dalam menciptakan hal tersebut. Salah satu sekolah yang juga senantiasa mengupayakan hal ini adalah sekolah SMP Muhammadiyah Binjai. Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai bertanggung jawab untuk menjalankan kewajiban sesuai dengan tupoksi yang telah disahkan oleh undang-undang dan organisasi. Namun, hasil observasi awal peneliti dari Agustus hingga Oktober 2023 menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian guru masih belum optimal. Keterlambatan kedatangan dan absensi guru yang tidak terduga telah berdampak negatif pada pembelajaran yang diterima oleh murid, mengakibatkan ketidakmaksimalan dalam proses belajar mengajar. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian guru masih belum memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dan pada akhirnya, kualitas sekolah. Oleh karena itu, penting bagi kepemimpinan berbasis nilai dalam Muhammadiyah untuk menjadi fondasi yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati, mendukung, dan membangun kepercayaan di antara semua anggota sekolah.

Dalam konteks sekolah Muhammadiyah, pendekatan kepemimpinan berbasis nilai harus menjadi pendorong utama bagi terwujudnya atmosfer kerja yang harmonis dan produktif. Dengan mengutamakan nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, dan rasa tanggung jawab, kepala sekolah dapat memperkuat komunikasi yang baik, kerja sama tim, dan motivasi intrinsik dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan, tetapi juga akan berdampak positif pada kualitas dan prestasi keseluruhan sekolah. Oleh karena itu, implementasi budaya kerja yang positif yang dipelopori oleh kepemimpinan berbasis nilai merupakan langkah penting dalam memajukan sekolah Muhammadiyah dan menciptakan lulusan yang berkualitas. Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa masalah dalam kinerja guru di SMP Muhammadiyah Binjai terkait dengan tugas administrasi pembelajaran dan kompetensi yang belum mengacu pada tugas dan fungsi guru. Beberapa guru tidak memenuhi tanggung jawab mereka dalam menyerahkan administrasi pembelajaran, mempersiapkan media pembelajaran, laporan hasil belajar siswa, dan bank soal. Hal ini seharusnya tidak perlu diingatkan lagi karena guru yang sudah lama mengabdikan seharusnya menjadi contoh.

Selain itu, kompetensi profesional dan kompetensi pedagogi guru masih menjadi sorotan yang belum sesuai dengan tugas dan fungsi guru. Guru yang memiliki disiplin waktu, cinta terhadap pekerjaan sebagai staf pengajar, dan mempersiapkan kebutuhan dalam mengajar masih menjadi hal yang belum sepenuhnya ditemukan di SMP Muhammadiyah Binjai. Dalam konteks kepemimpinan berbasis nilai dalam meningkatkan budaya kerja, kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengenalkan dan mengadaptasi lingkungan kerja kepada guru-guru baru. Kepala sekolah memiliki kewajiban untuk mengenal dengan baik para mitra kerjanya dalam manajemen sekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu memberdayakan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif di SMP Muhammadiyah Binjai. Selain melalui proses pembelajaran, guru juga dapat diberdayakan melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai wadah untuk berdiskusi. Namun, perlu diatasi masalah waktu yang terbuang karena terlalu banyak permasalahan yang harus dibahas dalam MGMP. Selain itu, transparansi dalam proses perekrutan siswa di SMP favorit juga perlu ditingkatkan, karena keterbatasan siswa yang diterima dapat menjadi faktor yang mempengaruhi budaya kerja di sekolah.

Dengan demikian, kepemimpinan berbasis nilai dapat membantu meningkatkan budaya kerja di SMP Muhammadiyah Binjai. Kepala sekolah perlu memimpin dengan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan keadilan untuk mengatasi masalah dalam kinerja guru, memperkuat kompetensi yang sesuai dengan tugas guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan kepemimpinan berbasis nilai, diharapkan budaya kerja yang lebih baik dapat terbentuk di SMP Muhammadiyah Binjai. Tercapainya target dan penyelesaian tugas oleh kepala sekolah SMP Muhammadiyah Binjai melalui pengumpulan tugas bulanan merupakan indikator keberhasilan sistem administrasi sekolah. Namun, penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Muhammadiyah Binjai masih kurang efektif dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola proses pembelajaran, serta menilai kemajuan siswa. Beberapa masalah yang ditemukan antara lain ketidakkonsistenan waktu guru, penyampaian materi yang tidak lengkap, penggunaan metode yang monoton, dan tingkat kehadiran guru yang menurun. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang sebenarnya, diperlukan upaya intensif dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang profesional dalam mengatur sumber daya organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dapat memfasilitasi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan. Dengan pemahaman yang baik terhadap kebutuhan sekolah, kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru dan mendorong profesionalisme dalam kinerja mereka (Mariono, Akrim, & Siregar, 2024). Selain menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, guru juga perlu memiliki kemampuan memotivasi siswa, keterampilan yang tinggi, dan wawasan luas terhadap dunia pendidikan.

Kepala sekolah yang baik diharapkan dapat membentuk pelaksanaan pembelajaran yang baik oleh guru, yang pada gilirannya akan menciptakan prestasi baik bagi siswa dan guru. Efektivitas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru hanya menjadi program yang tidak dijalankan. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, kepala sekolah perlu menjalankan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, dan inovasi. Kepala sekolah yang baik akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang baik oleh guru, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi yang baik bagi siswa dan guru. Berdasarkan hal ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan berbasis nilai dalam meningkatkan budaya kerja guru di SMP Muhammadiyah Binjai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Bentuk penelitian studi kasus sesuai dengan pandangan Creswell (2010) yang menyatakan pendekatan studi kasus dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena budaya kerja guru

di SMP Muhammadiyah Binjai dan menganalisis penerapan kepemimpinan berbasis nilai dalam meningkatkan budaya kerja tersebut. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan guru-guru di SMP Muhammadiyah Binjai, observasi partisipatif dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, dan analisis dokumen terkait kebijakan dan program yang berkaitan dengan budaya kerja guru. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini adalah: (1) Reduksi data, merangkum, memilih hal-hal yang pondok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu; (2) Penyajian data, mengumpulkan informasi yang telah tersusun dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya bersifat naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya, (3) Kesimpulan atau verifikasi, peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Hal ini dimaksudkan untuk mencari makna yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Di SMP Muhammadiyah 56 Binjai penerapan kepemimpinan berbasis nilai terlihat jelas dalam berbagai aspek, terutama melalui keteladanan kepala sekolah dalam hal disiplin waktu. Kepala sekolah selalu datang tepat waktu dan menunjukkan profesionalisme dalam setiap tindakan, yang menjadi contoh bagi para guru. Keteladanan ini penting karena, sesuai dengan temuan Silalahi (2022) keteladanan dalam disiplin waktu dari kepala sekolah berdampak positif pada kinerja guru. Keteladanan ini tidak hanya menciptakan budaya disiplin di kalangan guru, tetapi juga memperkuat struktur kerja dan meningkatkan kepatuhan terhadap jadwal dan tugas yang ada. Penelitian Ipiyanto (2023) menekankan pentingnya peran kepemimpinan teladan, pengawasan yang ketat, dan komunikasi dua arah dalam meningkatkan disiplin kerja.

Di SMP Muhammadiyah 56 Binjai, kepala sekolah tidak hanya menunjukkan keteladanan dalam disiplin waktu tetapi juga menerapkan pengawasan yang efektif dan komunikasi yang baik dengan para guru. Pengawasan rutin memastikan bahwa tugas dan pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sementara komunikasi dua arah memungkinkan umpan balik yang konstruktif dan memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru. Ipiyanto menemukan bahwa ketiga variabel ini kepemimpinan teladan, pengawasan, dan komunikasi dua arah secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja, dan ini diterapkan di SMP Muhammadiyah 56 Binjai untuk meningkatkan budaya disiplin. Selain itu, penelitian Susanti (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Di SMP Muhammadiyah Binjai, penerapan budaya musyawarah dan kepemimpinan berbasis nilai tidak hanya mendorong disiplin tetapi juga meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Susanti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat memiliki dampak dominan terhadap kinerja, yang sejalan dengan pengamatan di SMP Muhammadiyah Binjai. Kepala sekolah yang menunjukkan keteladanan dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Budaya musyawarah yang diterapkan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan, menciptakan rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif di antara guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Nuwa, Avila, dan Kpalet

(2023) yang menunjukkan bahwa nilai-nilai kearifan lokal dapat menciptakan kerjasama dan saling menghargai dalam konteks pendidikan. Dengan melibatkan semua anggota tim dalam musyawarah, kepala sekolah membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif. Penelitian Pratiwi dan Sunarso (2018) lebih lanjut mendukung pentingnya budaya musyawarah dalam membentuk iklim akademik yang positif. Ini menunjukkan bahwa musyawarah mufakat dapat menjadi sarana penting untuk menampung aspirasi seluruh pihak yang terlibat, memastikan bahwa setiap suara didengar dan dipertimbangkan. Dengan cara ini, kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 56 Binjai dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan harmonis, di mana setiap guru merasa dihargai dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian Abdullah (2014) menekankan bahwa musyawarah dalam Islam adalah amalan mulia dan penting, yang harus dijalankan dengan memperhatikan etika dan sikap yang baik. Musyawarah bertujuan untuk mencapai kemaslahatan bersama, menghormati keputusan yang diambil, dan diharapkan membawa kesuksesan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam konteks SMP Muhammadiyah 56 Binjai, prinsip-prinsip ini sangat relevan, karena musyawarah membantu membangun rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama di antara guru. Dengan memperhatikan etika dan sikap bermusyawarah, kepala sekolah dapat memastikan bahwa proses pengambilan keputusan tidak hanya adil tetapi juga membawa manfaat maksimal bagi semua pihak yang terlibat. Kemudian, praktek nyata musyawarah mufakat menunjukkan tantangan tersendiri, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Pratiwi dan Sunarso (2018). Meski terdapat tantangan ini, penting untuk mempertahankan esensi musyawarah mufakat sebagai cara untuk mencapai konsensus dan solusi yang win-win. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai perlu bijak dalam mengelola waktu dan proses musyawarah agar tetap efisien tanpa mengorbankan nilai-nilai dasar dari musyawarah itu sendiri.

Integrasi dari berbagai penelitian relevan ini menunjukkan bahwa penerapan budaya musyawarah yang inklusif dan berbasis nilai di SMP Muhammadiyah 56 Binjai dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Nilai-nilai kearifan lokal dan prinsip-prinsip Islami memberikan landasan kuat untuk membangun budaya kerja yang menghargai setiap individu, mendorong kerjasama, dan memastikan bahwa setiap keputusan diambil dengan pertimbangan yang matang dan adil. Melalui penerapan budaya musyawarah ini, kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang tidak hanya efektif tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kebersamaan dan tanggung jawab kolektif yang penting dalam pendidikan.

Budaya Kerja Guru di SMP Muhammadiyah 56 Binjai

Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai mendorong budaya kerja kolaboratif di antara guru. Hal ini sejalan dengan temuan Nuwa, Avila, dan Kpalet (2023), yang menegaskan bahwa nilai-nilai kearifan lokal dapat memperkuat kerja sama dalam konteks pendidikan. Kolaborasi ini membangun hubungan positif antar guru dan mendukung pencapaian tujuan bersama dalam lingkungan sekolah. Penelitian Kasmawati (2019) juga menekankan pentingnya budaya kolaboratif dalam organisasi kependidikan sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas sekolah dan kapasitas guru. Di SMP Muhammadiyah Binjai, penerapan musyawarah dan nilai-nilai Islami memperkuat budaya kerja kolaboratif ini. Guru-guru bekerja bersama dalam semangat kebersamaan dan tanggung jawab kolektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Budaya kolaboratif ini memungkinkan para guru untuk berbagi pengetahuan, saling belajar, dan berkembang bersama, yang sejalan dengan temuan Kasmawati tentang pentingnya kolaborasi untuk keberhasilan sekolah. Penelitian Setyawanto, dkk (2023) menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah sangat penting dalam mendorong pembelajaran kolaboratif di antara guru. Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai memainkan peran kunci dalam mendukung guru untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran kolaboratif. Mereka mengakui kompleksitas pembelajaran kolaboratif dan menerapkan berbagai pendekatan kepemimpinan untuk memfasilitasi proses ini. Pembelajaran kolaboratif terjadi dalam komunitas profesional, mentoring, dan acara kolaboratif bersama. Penelitian Setyawanto merekomendasikan

agar sekolah-sekolah di Indonesia mengadopsi bentuk pembelajaran kolaboratif yang lebih modern dan memperbarui pendekatan yang ada agar sesuai dengan kebutuhan saat ini.

Di SMP Muhammadiyah 56 Binjai, kepala sekolah mendorong pembelajaran kolaboratif dengan mengadakan sesi musyawarah yang melibatkan seluruh staf pengajar. Ini menciptakan ruang bagi para guru untuk berbagi pengalaman, berdiskusi tentang tantangan, dan menemukan solusi bersama. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya memperkuat budaya kolaboratif tetapi juga memastikan bahwa para guru mendapatkan dukungan yang dibutuhkan untuk berkembang dalam profesinya. Penerapan nilai-nilai Islami dan musyawarah juga berfungsi sebagai jembatan untuk mengintegrasikan pembelajaran kolaboratif dalam praktik sehari-hari. Dengan menerapkan prinsip-prinsip musyawarah, kepala sekolah mendorong partisipasi aktif dari semua guru, menciptakan lingkungan di mana setiap suara didengar dan dihargai. Ini sejalan dengan penelitian Abdullah (2014) yang menekankan bahwa musyawarah adalah amalan penting dalam Islam, yang bertujuan untuk mencapai kemaslahatan bersama.

Kombinasi antara kepemimpinan berbasis nilai, dukungan untuk pembelajaran kolaboratif, dan penerapan budaya musyawarah dan nilai-nilai Islami di SMP Muhammadiyah 56 Binjai menciptakan ekosistem pendidikan yang holistik dan inklusif. Kepala sekolah berperan sebagai teladan dalam disiplin waktu dan profesionalisme, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Silalahi (2022), serta menyediakan pengawasan dan komunikasi dua arah yang mendorong disiplin kerja dan kinerja guru yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil yang ditemukan terkait budaya kerja guru di SMP Muhammadiyah 56 Binjai jika dibandingkan dengan penelitian relevan lainnya menunjukkan hal-hal sejalan, yakni bahwa penerapan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islami, serta budaya kolaboratif tidak hanya memperkuat kerja sama antar guru tetapi juga meningkatkan kinerja dan efektivitas sekolah. Dukungan kepala sekolah dalam mendorong pembelajaran kolaboratif, sebagaimana diuraikan dalam penelitian Setyawanto, dkk. (2023), dan pentingnya budaya kolaboratif dalam meningkatkan kualitas sekolah, sebagaimana diungkapkan oleh Kasmawati (2019), menegaskan bahwa pendekatan ini dapat membawa manfaat yang signifikan bagi seluruh sivitas akademika.

Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Dampaknya pada Budaya Kerja Guru di SMP Muhammadiyah 56 Binjai

Kepemimpinan berbasis nilai yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai berdampak penting dalam membangun budaya kerja yang positif, terlihat dari dedikasi dan komitmen guru terhadap tugas mereka. Penelitian Rahmi (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai berkontribusi pada pembentukan budaya sekolah yang positif, yang juga dapat diterapkan di SMP Muhammadiyah 56 Binjai untuk memperkuat dedikasi dan komitmen guru. Penelitian Indarti (2023) mengungkapkan bahwa di SMP Negeri 1 Juwiring, beberapa guru belum menjadi teladan, terutama dalam hal pedagogi, seperti sering memulai pelajaran terlambat. Masalah ini diatasi melalui pelatihan yang meningkatkan motivasi guru untuk datang tepat waktu menggunakan metode *Reward and Punishment* dengan budaya kerja positif. Meskipun pada siklus pertama belum semua peserta berhasil, ada perbaikan signifikan pada siklus kedua. Penggunaan metode ini menunjukkan pentingnya budaya kerja positif dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yang juga relevan dengan konteks di SMP Muhammadiyah 56 Binjai. Penelitian Hasanah, Sarmini, dan Aisyah (2022) tentang pengaruh kompetensi dan budaya kerja guru terhadap hasil belajar siswa menunjukkan bahwa kompetensi guru dan budaya kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa. Di SD Negeri di Gugus 2 Kecamatan Nongsa Kota Batam, kompetensi guru berkontribusi sebesar 39% terhadap hasil belajar, sementara budaya kerja guru berkontribusi sebesar 37,4%. Temuan ini menegaskan bahwa budaya kerja yang positif dan kompetensi guru adalah faktor penting dalam meningkatkan hasil belajar siswa.

Kepemimpinan berbasis nilai di SMP Muhammadiyah Binjai dapat mengambil inspirasi dari penelitian Indarti (2023) dan Hasanah (2022) dengan mengadopsi strategi yang mendorong budaya kerja positif dan meningkatkan kompetensi guru. Penerapan metode *Reward and Punishment* yang efektif seperti yang digunakan di SMP Negeri 1 Juwiring dapat diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru tidak hanya datang tepat waktu tetapi juga menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas mereka. Selain itu, seperti yang diungkapkan oleh Hasanah (2022), pentingnya budaya kerja yang baik dan kompetensi guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa tidak dapat diabaikan. Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai dapat mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga guru dapat terus meningkatkan kompetensi mereka dan menerapkan praktik terbaik dalam pengajaran. Dengan demikian, budaya kerja yang positif dan kompetensi guru akan berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa, sejalan dengan temuan penelitian Hasanah.

Integrasi kepemimpinan berbasis nilai, budaya kerja positif, dan peningkatan kompetensi guru di SMP Muhammadiyah Binjai akan menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik dan inklusif. Kepala sekolah berperan sebagai teladan dalam kedisiplinan dan profesionalisme, sementara guru didorong untuk berkolaborasi dan terus berkembang. Hasil dari pendekatan ini akan terlihat dalam peningkatan dedikasi dan komitmen guru, serta hasil belajar siswa yang lebih baik, mencerminkan keberhasilan dari penerapan nilai-nilai positif dan budaya kerja yang efektif di sekolah.

Di satu sisi, kepala sekolah SMP Muhammadiyah 56 Binjai menghadapi tantangan seperti beban kerja yang berat dan perubahan kurikulum dengan solusi kreatif. Ini sejalan dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian Ruqayah (2023) dan Ruda'i (2023) yang mengidentifikasi tantangan dalam penerapan kepemimpinan berbasis nilai dan mencari solusi melalui berbagai gaya kepemimpinan. Penelitian Zibrani (2023) tentang pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Ini menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun mereka menghadapi beban kerja yang berat. Kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai dapat mengambil pelajaran dari temuan ini dengan fokus pada peningkatan motivasi guru melalui berbagai insentif dan dukungan untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Penelitian Astuti dan Raharjo (2023) mengenai pengaruh motivasi, beban, dan stres kerja terhadap kinerja guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta menemukan bahwa motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun stres kerja memiliki pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi penting, stres kerja yang tinggi dapat merusak kinerja guru. Oleh karena itu, selain meningkatkan motivasi, kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai juga perlu memperhatikan manajemen stres di kalangan guru. Implementasi program-program untuk mengurangi stres, seperti pelatihan manajemen waktu, dukungan emosional, dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat membantu mengatasi tantangan ini.

Pendekatan yang diambil oleh kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 56 Binjai sejalan jika menggabungkan temuan dari penelitian Zibrani (2023) dan Astuti (2023) dengan memberikan perhatian khusus pada motivasi dan manajemen stres. Misalnya, kepala sekolah dapat menerapkan program penghargaan dan pengakuan untuk memotivasi guru serta menyediakan fasilitas konseling atau sesi relaksasi untuk mengurangi stres kerja. Lebih lanjut, kepala sekolah dapat mengadopsi gaya kepemimpinan berbasis nilai yang diuraikan dalam penelitian Ruqayah (2023) dan Ruda'i (2023), yang menekankan pentingnya nilai-nilai Islami dan budaya musyawarah dalam menghadapi tantangan di sekolah. Dengan menggabungkan nilai-nilai ini, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru.

Dalam konteks ini, kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 56 Binjai dapat mengimplementasikan berbagai strategi untuk mengelola beban kerja, meningkatkan motivasi, dan mengurangi stres kerja di kalangan guru sehingga berdampak pada budaya kerja guru. Strategi-strategi tersebut dapat meliputi: (1) Pelatihan dan Pengembangan. Mengadakan pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja; (2) Program Penghargaan. Memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja unggul dan disiplin, seperti yang dilakukan dalam penelitian Indarti (2023) di SMP Negeri 1 Juwiring, (3) Manajemen Stres. Menyediakan program manajemen stres, seperti konseling, sesi relaksasi, dan kegiatan rekreasi untuk membantu guru mengatasi tekanan kerja, (4) Budaya Kolaboratif.

Dari pejabaran mengenai hasil penelitian terkait dampak kepemimpinan berbasis nilai pada budaya kerja guru, serta kaitannya pada penelitian relevan lainnya, maka kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Binjai dalam kepemimpinannya telah menciptakan lingkungan kerja yang berdampak lebih baik bagi guru, dan pada akhirnya juga berdampak positif pada kinerja dan hasil belajar siswa.

4. KESIMPULAN

Temuan penelitian ini disimpulkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai di SMP Muhammadiyah 56 Binjai diimplementasikan melalui kepala sekolah yang mengamalkan nilai-nilai spiritual Islam seperti Musyawarah, Siddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabligh dalam setiap keputusan dan interaksi sehari-hari. Kepala sekolah berfungsi sebagai contoh dengan menunjukkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai tersebut, termasuk disiplin, profesionalisme, dan keteladanan. Sikap-sikap seperti disiplin, egaliter, kolaboratif, konsultatif, dan loyalitas juga diadopsi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan harmonis. Kepemimpinan ini tidak hanya mengarahkan tujuan dan visi sekolah, tetapi juga membentuk sikap, perilaku, dan kinerja para guru. Budaya kerja guru di SMP Muhammadiyah 56 Binjai ditandai dengan tingkat kerja sama dan kolaborasi yang tinggi, komunikasi terbuka, dan rasa kekeluargaan yang kuat. Para guru menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dan berusaha untuk bersikap profesional dalam segala situasi. Mereka tidak hanya fokus pada pengajaran di kelas, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan program pengembangan sekolah lainnya. Ini menunjukkan dedikasi dan komitmen mereka terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan perkembangan siswa secara keseluruhan. Kepemimpinan berbasis nilai di SMP Muhammadiyah 56 Binjai memiliki dampak signifikan terhadap budaya kerja guru. Dengan menekankan nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, dan tanggung jawab, kepala sekolah berhasil memperkuat komunikasi yang baik, kerja sama tim, dan motivasi intrinsik dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara signifikan tetapi juga berdampak positif pada kualitas dan prestasi keseluruhan sekolah. Implementasi budaya kerja yang positif melalui kepemimpinan berbasis nilai adalah langkah penting dalam memajukan sekolah Muhammadiyah dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. H. (2019). Ilmu Pendidikan “Konsep, Teori dan Aplikasinya. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Akrim, A. (2020). Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Observatorium. Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam Dan Ilmu-Ilmu Berkaitan, 6(1), 1-10.
- Andini, D. M., & Supardi, E. (2018). Kompetensi pedagogik guru terhadap efektivitas pembelajaran dengan variabel kontrol latar belakang pendidikan guru. Jurnal Pendidikan

- Manajemen Perkantoran, 3(1), 148.
- Arifin, Z., & Susilana, R. (2020). Evaluasi hasil belajar. Banten: Universitas Terbuka.
- Arikunto, S. (2021). Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 3. Bumi aksara.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4(2), 42–58.
- Barthos, B. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro). Bumi aksara.
- Batheman, T. S., & Snell, S. A. (2008). Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif (terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Dimiyati & Mudjiono. (2018). Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dongoran, . F. R., Naddya, A. ., Nuraini, . N., Aisah, N., Susanti, S., & Ridho, A. M. . (2023). Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1)
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2016). Kamus Inggris Inggris Indonesia and English Indonesian Dictionary. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gultom, S. W., Amini, A., & Isman, M. (2024). Manejemen implementasi kurikulum merdeka belajar di SMP Negeri 1 Sitellu Tali Urang Jehe Pakpak Bharat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 5(4). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i4.21585>
- Gunawan, I., & Benty, D. D. N. (2017). Manajemen pendidikan: suatu pengantar praktik.
- Hamalik, O. (2017). Kurikulum dan Pembelajaran. Bumi aksara.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku praktis mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana, 8(1).
- Hasibuan, malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi aksara.
- Hidayat, M. (2024). Student's Perception of the Effectiveness of Teacher Communication in Guiding Problem-Based Learning Projects. *Persepsi: Communication Journal*, 7(2), 148-156.
- Lubis, S., Akrim., & Prasetya, I. (2023). Manajemen Pendidikan Kesetaraan Kejar Paket C Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Permata Mandailing Natar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 4(3), 267-273.
- Machali, A. H. (2009). Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah. Bandung: Guru Besar Universitas Pendidikan Indonesia .
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mulyasa, E. (2015). Menjadi guru profesional, menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan.
- Nasution, W. R. (2022). Konsepsi Manajemen, Manajemen Mutu Dan Manajemen Mutu Pendidikan. *Journal Of Education*, 31.
- Nata, A. (2003). Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia. Jakarta: Prenada Media.
- Prabu Mangkunegara, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, I., Pratiwi, SN., Harfiani R., Sugesti, T., and Novia Siregar A (2025). Teacher mobilizers: the power of leading learning and mobilizing teacher communities. *Frontiers in Education*, 9 (8 January 2025). Doi: 10.3389/educ.2024.1471138
- Prasetya, I., & Akrim. (2024). The impact of teacher empowerment on school effectiveness: A mixed-methods study. *Journal of Education and e-Learning Research*, 11(4), 655-666, DOI: 10.20448/jeelr.v11i4.6056
- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). Buku manajemen sumber daya manusia. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Pujiarti, E., Amini, A., Ratnasari, R., Purba, F. D., Ahmadi, K. D., & Mulya, S. (2024). Orientasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1912–1917.

- Pratiwi, Sri Nurabdiah (2020) Tren Pembelajaran Dan Penentuan Strategi Yang Sesuai Diharapkan Mampu Menghasilkan Peserta Didik Menghadapi Era 4.0
- Qomar, M. (2007). Manajemen Pendidikan Islam. Malang: Erlangga.
- Rohiani, D. (2020). Kajian Tentang Standar Proses Dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran Sekolah Dasar (Studi Pada Beberapa Sekolah Di Kabupaten Buleleng Dalam Kagitan Dengan Kurikulum 2013). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 149.
- Sirait, H., Prasetya, I., & Amini. (2023). Efektivitas Manajemen Sekolah dalam Mengimplementasikan Diversifikasi Kurikulum (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Kota Sibolga). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi* , 4(2), 188-194
- Simbolon, R. (2024). Literature Study: Integration of Ethnomathematics in Mathematics Learning in Schools. *JMEA: Journal of Mathematics Education and Application*, 3(2), 70-76.
- Slameto, B. (2018). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi (Rev. ed.). Rineka Cipta.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). Evaluation theory, models, and applications (Vol. 50). John Wiley & Sons.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Supardi, S. E. (2013). Konsep Dasar dan Praktiknya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syafaruddin, S., Wijaya, C., & Mesiono, M. (2015). Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains Dalam Islam.
- Usman, U. (2018). Komunikasi Pendidikan Berbasis Blended Learning Dalam Membentuk Kemandirian Belajar. *Jurnal Jurnalisa*, 4(1).
- Utami, S. (2019). Meningkatkan mutu pendidikan Indonesia melalui peningkatan kualitas personal, profesional, dan strategi rekrutmen guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 518–527.
- Vlcek, R., Trunecek, J., Nový, I., & Drucker, P. F. (1997). Peter F. Drucker on management. *Journal for East European Management Studies*, 2(1), 79–96.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.
- Winardi, A., & Farida, I. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Manajemen Bengkel (Studi Kasus: CV. Anugrah Bogor). *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 3(2).