

PERENCANAAN STRATEGIS KEPALA SEKOLAH BERBASIS PENILAIAN 360 DERAJAT UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMA SWASTA KOTA BONTANG

Prima Yuli Prasetya¹, Widyatmike Gede Mulawarman², Warman³, Azainil⁴, Usfandi Haryaka⁵, Nurlaili⁶

primayuliprasetya@gmail.com¹, widyatmike@fkip.unmul.ac.id², warman@fkip.unmul.ac.id³,
azainil@fkip.unmul.ac.id⁴, usfandi.haryaka@fkip.unmul.ac.id⁵, nurlaili@fkip.unmul.ac.id⁶

Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Evaluasi terhadap kinerja guru difokuskan pada usaha untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran guru di sekolah dengan penilaian kinerja guru. Seperti yang dilakukan oleh Kepala SMA YPK dalam peningkatan kinerja guru salah satunya dengan perencanaan dan langkah strategis dalam penilaian kinerja guru model 360 derajat. Hal ini disebabkan model penilaian terdahulu belum maksimal dan terorganisir serta evaluasi yang belum optimal dalam kinerja maupun dari segi keterampilan mengelola kelas. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan strategis kepala sekolah, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan hambatan dalam Penilaian Kinerja Guru Model 360 Derajat di SMA YPK. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan model Miles & Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian menunjukkan: 1) Perencanaan strategis kepala sekolah melalui mekanisme menyusun SOP penilaian kinerja guru model 360 derajat. 2) Menyusun instrumen penilaian kinerja guru. 3) Membentuk tim penilai. 4) Menyusun jadwal penilaian kinerja guru. 5) Melakukan sosialisasi pelaksanaan penilaian kinerja guru model 360 derajat. 6) Melaksanakan penilaian kinerja guru. 7) Evaluasi penilaian kinerja guru. Dari hasil tersebut, guru yang sudah melampaui kriteria tergolong kategori aman. Akan tetapi, ada beberapa guru yang masih membutuhkan bimbingan sehingga diprogramkan untuk mengikuti pelatihan, workshop, ataupun seminar. Hal ini guna meningkatkan kinerja dan kualitas mutu pembelajaran guru di sekolah agar mampu memperbarui, mengevaluasi, dan follow up dari pelaksanaan penilaian kinerja guru model 360 derajat. Penilaian kinerja guru model 360 derajat dapat menjadi strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan karena mampu memberikan gambaran evaluasi yang lebih menyeluruh dan objektif dari berbagai perspektif. Oleh karena itu, penilaian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam perumusan kebijakan evaluasi kinerja guru di seluruh lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kinerja_Guru; Kepemimpinan_Kepala_Sekolah; Mutu_Pembelajaran; Penilaian_360_Derajat; Perencanaan_Strategis

ABSTRACT

Evaluation of teacher performance is focused on the efforts to improve teacher performance and quality of learning in schools with teacher performance assessments. As carried out by the Principal of YPK High School in improving teacher performance, one of which is by planning strategic steps in the 360-degree teacher performance assessment model. This is because the previous assessment model has not been maximized and organized and the evaluation has not been optimized in terms of performance or in terms of class management skills. This study aims to describe the principal's strategic planning, organization, implementation, supervision, and obstacles in the 360 Degree Teacher Performance Assessment Model at SMA YPK. This study uses a qualitative approach. Data collection techniques were obtained by observation, interview, and documentation. The data analysis technique used is the Miles & Huberman model, namely data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The findings of the study indicate: 1) The principal's strategic planning through the mechanism of compiling SOPs for 360-degree teacher performance assessment models. 2) Compiling teacher performance assessment instruments. 3) Forming an

assessment team. 4) *Compiling a teacher performance assessment schedule.* 5) *Conducting socialization of the implementation of 360-degree teacher performance assessment models.* 6) *Implementing teacher performance assessments.* 7) *Evaluating teacher performance assessments.* From these results, teachers who have exceeded the criteria are classified as safe. However, there are some teachers who still need guidance, so they are programmed to attend trainings, workshops, or seminars. This will improve the performance and quality of teacher learning in schools, so that they are able to update, evaluate, and follow up on the implementation of 360-degree teacher performance assessment models. The 360-degree teacher performance appraisal model can serve as an effective management strategy to improve the quality of education, as it provides a more comprehensive and objective evaluation from various perspectives. Therefore, this assessment can be used as a reference in formulating teacher performance evaluation policies across all educational institutions.

Keywords: *Strategic_Planning;360_Degree_Assessment;Learning_Quality;Teacher_Performance; School_Principal's_Leadership.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun peradaban bangsa. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, khususnya guru sebagai ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam berbagai upaya perbaikan sistem pendidikan di Indonesia.

Salah satu pendekatan yang mulai banyak dilirik adalah penerapan penilaian kinerja guru berbasis penilaian 360 derajat, yaitu suatu metode evaluasi menyeluruh yang melibatkan berbagai pihak: atasan (kepala sekolah), teman sejawat, peserta didik, hingga perwakilan orang tua. Penilaian ini dianggap lebih objektif dan mampu memberikan gambaran utuh mengenai kompetensi, sikap, dan kinerja profesional guru dalam konteks tugas kesehariannya di sekolah.

Di SMA Yayasan Pupuk Kaltim (SMA YPK) Bontang, implementasi penilaian 360 derajat telah dilaksanakan namun belum sepenuhnya optimal. Kepala sekolah mengidentifikasi beberapa hambatan seperti belum tersusunnya SOP yang sistematis, kurangnya koordinasi antarpemilai, serta keterbatasan dalam tindak lanjut hasil penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sistem penilaian sangat bergantung pada perencanaan strategis dari pimpinan sekolah.

Perencanaan strategis adalah proses penting dalam manajemen pendidikan, yang tidak hanya memetakan arah jangka panjang lembaga pendidikan, tetapi juga menetapkan langkah konkret untuk mencapainya. Dalam konteks penilaian 360 derajat, perencanaan strategis menjadi kunci agar evaluasi tidak bersifat simbolis, melainkan mampu bertransformasi menjadi instrumen peningkatan kinerja yang nyata dan berkelanjutan.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji secara mendalam bagaimana strategi kepala sekolah dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi penilaian 360 derajat, serta bagaimana strategi tersebut berdampak pada peningkatan profesionalisme dan mutu kinerja guru.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam perencanaan strategis kepala sekolah dalam melaksanakan penilaian 360 derajat guna peningkatan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memperoleh pemahaman menyeluruh atas proses yang terjadi secara alami di lingkungan sekolah, melalui interaksi langsung dengan informan serta data kontekstual yang kaya.

Menurut Creswell (2016), pendekatan kualitatif cocok digunakan untuk mengkaji fenomena sosial yang kompleks, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Dalam konteks ini, peneliti berupaya mengeksplorasi strategi kepala sekolah dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut penilaian kinerja guru berbasis 360 derajat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMA Yayasan Pupuk Kaltim (YPK) adalah sekolah swasta yang memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan unggulan dalam membentuk generasi berkarakter dan berprestasi. Sekolah ini memiliki jumlah guru sebanyak 42 orang, dengan latar belakang pendidikan minimal S1, dan melayani lebih dari 600 peserta didik. Sekolah ini telah memulai penerapan penilaian kinerja guru model 360 derajat sejak tahun 2020 secara bertahap.

Struktur manajemen sekolah yang tertata, keterlibatan aktif komite sekolah, serta kultur sekolah yang terbuka terhadap inovasi menjadi faktor pendukung utama dalam implementasi penilaian berbasis multi sumber.

B. Temuan Penelitian

1. Perencanaan Strategis Kepala Sekolah

Temuan pertama menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menyusun perencanaan strategis yang matang dalam menerapkan model penilaian 360 derajat. Langkah-langkah yang diambil antara lain:

- a) Penyusunan SOP Penilaian: SOP disusun untuk menjelaskan prosedur pelaksanaan penilaian mulai dari perencanaan hingga evaluasi.
- b) Penyusunan Instrumen Penilaian: Instrumen penilaian disusun berdasarkan empat kompetensi utama guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian).
- c) Pembentukan Tim Penilai: Terdiri dari kepala sekolah, koordinator bidang studi, perwakilan siswa, dan komite sekolah.
- d) Sosialisasi: Dilakukan dalam rapat kerja awal tahun dan melalui workshop internal.
- e) Penjadwalan Penilaian: Penilaian dilakukan sekali dalam setahun, yaitu di semester genap.

2. Pengorganisasian Penilaian

Kepala sekolah membagi peran dan tanggung jawab tim penilai dengan jelas. Terdapat pemetaan tugas sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah: pengarah utama dan verifikator akhir.
- b) Guru senior: penilai antar sejawat.
- c) Siswa: mengisi angket penilaian terhadap guru.
- d) Komite: memberikan perspektif eksternal terhadap pelayanan guru.

Tantangan utama adalah menjaga objektivitas dalam pemberian nilai, khususnya dari peserta didik. Oleh karena itu, sekolah memberikan pelatihan singkat tentang cara memberikan umpan balik konstruktif kepada siswa kelas XI dan XII.

3. Pelaksanaan Penilaian 360 Derajat

Pelaksanaan penilaian berlangsung dalam beberapa tahap:

1. Penyebaran instrumen evaluasi melalui formulir digital.
2. Wawancara atau diskusi singkat bagi guru dengan skor rendah pada indikator tertentu.
3. Pengumpulan data dilakukan secara anonim untuk menjaga keterbukaan.

Peneliti mencatat bahwa partisipasi siswa mencapai 85%, guru sejawat 100%, dan komite sekolah 90%. Hal ini menunjukkan keterlibatan tinggi dalam proses evaluasi.

4. Pengawasan dan Tindak Lanjut

Setelah proses penilaian selesai, kepala sekolah menyusun rekapitulasi hasil dan mengkategorikan guru dalam tiga klasifikasi:

- a) Kategori Aman: Kinerja sesuai standar.
- b) Kategori Pembinaan: Membutuhkan pelatihan atau mentoring.
- c) Kategori Intervensi: Butuh pendampingan intensif.

Beberapa langkah tindak lanjut:

- a) Workshop penguatan pedagogi.
- b) Kelas refleksi praktik mengajar.
- c) Bimbingan teknis untuk guru yang mengalami kesulitan.

5. Hambatan dan Solusi

Berikut adalah beberapa hambatan yang ditemukan:

- a) Bias Subjektif dari penilai, khususnya siswa dan guru sejawat.
- b) Resistensi terhadap Umpan Balik, beberapa guru merasa tidak nyaman menerima kritik dari siswa.
- c) Kurangnya Literasi Evaluasi, terutama dari siswa dan komite.

Solusi yang dilakukan:

- a) Sosialisasi berulang mengenai manfaat dan mekanisme penilaian.
- b) Penyusunan ulang instrumen agar lebih sederhana dan mudah dipahami.
- c) Penekanan bahwa hasil penilaian bersifat formatif, bukan menghukum.

C. PEMBAHASAN

1. Perencanaan Strategis Kepala Sekolah Berbasis Penilaian 360 Derajat

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMA YPK Bontang telah menerapkan perencanaan strategis yang sistematis dalam pelaksanaan penilaian 360 derajat. Penyusunan SOP, pembuatan instrumen, dan penjadwalan penilaian merupakan bagian dari perencanaan awal yang disusun sebelum pelaksanaan program.

Hal ini menguatkan konsep perencanaan strategis menurut Turmidzi & Istianah (2022) yang menyatakan bahwa manajemen pendidikan yang efektif dimulai dari formulasi strategi berdasarkan analisis kebutuhan dan proyeksi masa depan. Perencanaan strategis ini juga mencerminkan kepemimpinan yang visioner, di mana kepala sekolah tidak hanya bertindak administratif tetapi juga transformasional (Bass & Riggio, 2006).

2. Pengorganisasian Penilaian 360 Derajat oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah mengorganisir tim penilai yang terdiri dari guru senior, perwakilan siswa, komite sekolah, dan dirinya sendiri sebagai pengarah. Pembagian tugas yang proporsional serta pelatihan kepada siswa dan komite sekolah menjadi kunci dalam memastikan objektivitas hasil penilaian.

Ini membuktikan bahwa kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin formal, tetapi juga sebagai fasilitator dan kolaborator. Model ini mengacu pada pendekatan distributive leadership, di mana kepemimpinan dibagikan agar proses berjalan lebih efektif (Spillane, 2006).

Pengorganisasian ini menanggapi kritik dari model penilaian tradisional yang terlalu hierarkis. Dengan pelibatan multi-aktor, terjadi peningkatan partisipasi dan kepercayaan pada proses evaluatif.

3. Pelaksanaan Penilaian 360 Derajat

Pelaksanaan penilaian dilakukan melalui formulir digital yang diisi oleh berbagai pihak, diikuti oleh pengolahan data, refleksi individual, dan diskusi bersama guru. Mekanisme ini menunjukkan adanya keterpaduan antara evaluasi formatif dan sumatif.

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah menjamin kerahasiaan dan anonimitas agar semua penilai memberikan data dengan jujur. Pendekatan ini sangat penting dalam

membangun assessment culture yang sehat, sebagaimana disarankan oleh London (2003), bahwa keamanan psikologis menjadi elemen penting dalam keberhasilan evaluasi 360 derajat.

Temuan ini memperlihatkan bahwa meski model ini kompleks, dengan manajemen yang tepat, pelaksanaannya dapat berlangsung sistematis dan berdampak positif pada kinerja guru.

4. Pengawasan dan Tindak Lanjut

Setelah hasil penilaian dianalisis, kepala sekolah mengkategorikan hasil dalam tiga tingkat intervensi: aman, pembinaan, dan pendampingan. Ini menjadi dasar untuk pelaksanaan pelatihan, workshop, dan mentoring yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru.

Pengawasan tidak bersifat mengontrol secara represif, melainkan mendampingi dalam semangat coaching dan mentoring. Pendekatan ini sangat konsisten dengan prinsip instructional leadership, di mana kepala sekolah mengarahkan proses peningkatan mutu guru secara berkelanjutan (Hallinger, 2005).

Dengan adanya sistem umpan balik yang terstruktur dan berkelanjutan, penilaian 360 derajat tidak berhenti sebagai dokumen, tetapi menjadi alat penggerak perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

5. Hambatan dan Strategi Pemecahannya

Beberapa hambatan utama dalam pelaksanaan penilaian ini adalah:

- a) Bias subjektif dari siswa dan sejawat.
- b) Resistensi dari guru yang merasa tidak nyaman dinilai oleh siswa.
- c) Kurangnya literasi evaluatif dari pihak non-guru seperti komite.

Namun, kepala sekolah melakukan serangkaian strategi pemecahan:

- a) Edukasi literasi penilaian melalui pelatihan singkat.
- b) Penyesuaian instrumen agar lebih mudah dipahami dan tidak menimbulkan multitafsir.
- c) Penguatan nilai *confidentiality* dan *constructive feedback*.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa hambatan dalam evaluasi bersifat manajerial dan dapat diatasi dengan komunikasi, edukasi, dan konsistensi. Ini sejalan dengan temuan Azizah dkk. (2021), yang menyatakan bahwa hambatan sistemik dapat dikurangi dengan kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:
2. Perencanaan strategis kepala sekolah dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru model 360 derajat di SMA Swasta Kota Bontang dilakukan secara sistematis melalui penyusunan SOP, perencanaan jadwal, penyusunan instrumen penilaian, dan sosialisasi kepada seluruh pihak yang terlibat. Perencanaan ini menjadi fondasi utama keberhasilan pelaksanaan penilaian.
3. Pengorganisasian penilaian 360 derajat dilakukan melalui pembentukan tim penilai lintas elemen, yaitu kepala sekolah, guru sejawat, siswa, dan komite sekolah. Kepala sekolah membagi peran dan tanggung jawab secara proporsional serta memberikan pelatihan kepada seluruh penilai untuk meminimalkan bias.
4. Pelaksanaan penilaian dilakukan dua kali dalam setahun dengan sistem digital yang menjamin kerahasiaan dan mendorong kejujuran. Evaluasi tidak hanya menjadi proses administratif, tetapi juga menjadi proses pembelajaran yang memicu refleksi dan perbaikan kinerja guru.

5. Pengawasan kepala sekolah terhadap proses dan hasil penilaian dilakukan melalui klasifikasi hasil evaluasi, penyusunan tindak lanjut, dan pelaksanaan program pengembangan kapasitas guru. Pendekatan pengawasan yang bersifat suportif dan dialogis membantu membangun budaya reflektif di sekolah.
6. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian 360 derajat meliputi bias subjektif, resistensi dari guru, serta keterbatasan literasi evaluatif pada siswa dan komite. Namun, hambatan tersebut dapat diatasi melalui edukasi, penyederhanaan instrumen, serta komunikasi yang konsisten dari kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran.
7. Secara keseluruhan, penilaian kinerja guru berbasis 360 derajat yang didukung oleh perencanaan strategis kepala sekolah terbukti mampu meningkatkan akuntabilitas, profesionalitas, dan kualitas pembelajaran di SMA Swasta Kota Bontang.

Saran

1. **Terkait Perencanaan Strategis Kepala Sekolah**
Kepala sekolah disarankan untuk terus menyempurnakan proses perencanaan strategis dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan sejak tahap awal. Penyusunan SOP, pemetaan waktu pelaksanaan, dan perumusan indikator keberhasilan harus berbasis data dan kondisi riil sekolah agar lebih aplikatif dan berkelanjutan.
2. **Terkait Pengorganisasian Penilaian 360 Derajat**
Pengorganisasian tim penilai perlu dilakukan dengan prinsip kolaboratif dan memperhatikan kapasitas setiap anggota tim. Pelatihan atau briefing singkat sangat penting bagi para penilai (terutama siswa dan komite) agar mampu memberikan umpan balik yang objektif, relevan, dan konstruktif. Perlu ada dokumen panduan teknis bagi tim penilai agar proses berjalan seragam.
3. **Terkait Pelaksanaan Penilaian**
Kepala sekolah perlu memastikan bahwa pelaksanaan penilaian tidak hanya sebagai kegiatan tahunan, tetapi menjadi bagian dari budaya sekolah. Penggunaan media digital yang terintegrasi serta perlindungan terhadap identitas penilai merupakan aspek krusial agar partisipasi tetap tinggi dan jujur. Disarankan adanya pendampingan khusus bagi guru yang nilainya di bawah rata-rata agar proses menjadi lebih manusiawi dan berdampak.
4. **Terkait Pengawasan terhadap Penilaian**
Kepala sekolah sebaiknya tidak hanya bertindak sebagai pengawas formal, tetapi juga sebagai coach dan mentor dalam proses peningkatan kinerja guru. Hasil penilaian perlu ditindaklanjuti dalam bentuk program pengembangan guru yang spesifik dan berbasis kebutuhan. Evaluasi berkala terhadap efektivitas tindak lanjut juga perlu dilakukan untuk memastikan peningkatan nyata.
5. **Terkait Hambatan Penilaian dan Strategi Solusi**
Untuk mengatasi hambatan seperti bias penilaian dan resistensi terhadap umpan balik, disarankan diadakannya sosialisasi rutin mengenai pentingnya penilaian formatif. Kepala sekolah juga perlu menciptakan suasana dialogis agar guru tidak merasa dihakimi, melainkan didukung. Peningkatan literasi penilaian bagi semua pihak (guru, siswa, komite) harus menjadi agenda rutin sekolah melalui forum informal maupun pelatihan singkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, A. R., & Hakim, M. A. (2019). *Perencanaan strategis pendidikan: Teori dan praktik*. Jakarta: Kencana.
- Ambarita, M. (2016). Kinerja guru dalam perspektif profesionalisme. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 1(1), 45–53.

- Anisa, N. (2021). Strategi manajemen perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), 65–73.
- Anugrah, F., Marhaeni, A. A. I. N., & Putrayasa, I. B. (2022). Peran perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja guru: Studi kasus di SMP Swasta. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(1), 77–85.
- Arifandi, M. R. (2020). Kompetensi guru abad 21 dalam pembelajaran berbasis teknologi. *Jurnal Teknologi dan Pembelajaran*, 3(2), 102–110.
- Azizah, S., Hamidah, N., & Fathurrohman, M. (2021). Analisis implementasi penilaian kinerja guru berbasis 360 derajat. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 12(3), 215–227.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Fuad, M. (2021). Perencanaan strategis dalam manajemen pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 21–28.
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239.
- Hidayah, R. (2017). Pengaruh penilaian 360 derajat terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(1), 112–120.
- Irmanto, A., & Ridwan, A. (2021). Perencanaan strategis sebagai solusi peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 51–60.
- Latifah, I., Rohana, R., & Yusuf, M. (2023). Strategi kepala sekolah dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(1), 33–42.
- London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- London, M., & Smither, J. W. (1995). Can multi-source feedback change perceptions of goal accomplishment, self-evaluations, and performance-related outcomes? *Theory-based applications and research directions. Personnel Psychology*, 48(4), 803–839.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. W., & Lampel, J. (2005). *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management*. New York: Free Press.
- Mulyono, H., Harahap, M. F., & Yusuf, N. (2023). Penilaian kinerja guru dalam perspektif UU No. 14 Tahun 2005. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 18(2), 129–140.
- Saleh, I. (2019). Penilaian 360 derajat sebagai alat manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 56–65.
- Sauri, S., & Hanafiah, N. (2022). Manajemen penilaian kinerja guru dalam rangka pengembangan profesionalisme. *Jurnal Kependidikan*, 22(3), 334–345.
- Setiyadi, A., & Rosalina, L. (2021). Kinerja guru sebagai penentu mutu pendidikan nasional. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 88–95.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Talibo, F. (2018). Perencanaan strategis dalam manajemen mutu sekolah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan*, 10(1), 24–31.
- Turmidzi, D., & Istianah, A. (2022). *Manajemen strategis dalam pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wirtadipura, A. (2022). Fungsi dan urgensi perencanaan strategis dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 6(1), 13–21.