
MEMBANGUN MENTORING GURU YANG TERSTRUKTUR DAN BERKELANJUTAN: PENGEMBANGAN MODEL DI SMPN 2 CONGGEANG KABUPATEN SUMEDANG

Building Structured and Sustainable Teacher Mentoring: Model Development at SMPN 2 Conggeang, Sumedang Regency

¹Intan Eldiyana Marfury, ²Edah Jubaedah, ³Teni Listiani, ⁴Ely Sufianti, ⁵Abdul Rahman

¹²³⁴⁵Politeknik STIA LAN Bandung

¹intaneldiyana@gmail.com, ²e_jubaedah@yahoo.com, ³tenistiani@yahoo.com,

⁴ely.sufianti@poltek.stilanbandung.ac.id, ⁵rhnoke@yahoo.com

**INFORMASI
ARTIKEL**

ABSTRAK

Article history :

Dikirim :

19-09-2025

Revisi Pertama :

29-12-2025

Diterima :

29-12-2025

Kata Kunci :

mentoring, pengembangan kompetensi, model mentoring, pedoman mentoring

Keywords :

mentoring, competency development, mentoring model, mentoring guideline

Penelitian ini dilatarbelakangi belum adanya model dan pedoman mentoring guru yang terstruktur dan terdokumentasi di SMPN 2 Conggeang, sehingga pelaksanaan mentoring belum berjalan secara sistematis dan berkelanjutan dalam mendukung pengembangan kompetensi guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan mentoring yang berlangsung serta mengembangkan model mentoring dan pedoman pelaksanaannya sebagai upaya pengembangan kompetensi guru. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumen dengan informan yang terdiri atas kepala sekolah, dua orang mentor, dan tiga orang mentee. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan mentoring di SMP Negeri 2 Conggeang telah berjalan, namun masih bersifat informal dan belum memiliki pedoman yang baku. Efektivitas mentoring dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi mentor, kesiapan dan karakteristik mentee, kesesuaian materi mentoring, ketersediaan fasilitas pendukung, serta tahapan pelaksanaan mentoring yang sistematis. Kendala utama yang dihadapi adalah belum adanya regulasi dan kebijakan mentoring di tingkat sekolah. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menghasilkan model mentoring guru yang bersifat terstruktur, fleksibel, kolaboratif, serta berorientasi pada refleksi dan keberlanjutan, yang dilengkapi dengan pedoman pelaksanaan mentoring. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa model mentoring yang dikembangkan berpotensi menjadi acuan dalam pelaksanaan mentoring guru serta mendorong terciptanya sistem pembinaan profesional yang lebih sistematis dan berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Abstract

This research is motivated by the absence of a structured and documented teacher mentoring model and guidelines at SMPN 2 Conggeang, resulting in a lack of systematic and sustainable mentoring implementation to support teacher competency development. This study aims to analyze the ongoing mentoring implementation and develop a mentoring model and guidelines for its implementation as an effort to develop teacher competency. The study used a qualitative descriptive approach. Data were collected through observation, interviews, and document review with informants consisting of the principal, two mentors, and three mentees. The results indicate that mentoring implementation at SMP Negeri 2 Conggeang has been ongoing, but is still informal and lacks standard guidelines. The effectiveness of mentoring is influenced by the quality and competence of the mentor, the readiness and characteristics of the mentee, the suitability of the mentoring material, the availability of supporting facilities, and the systematic implementation stages of mentoring. The main obstacle faced is the lack of mentoring regulations and policies at the school level. Based on these findings, this study produces a teacher mentoring model that is structured, flexible, collaborative, and oriented towards reflection and sustainability, equipped with mentoring implementation guidelines. The research conclusion shows that the mentoring model developed has the potential to become a reference in implementing teacher mentoring and encourage the creation of a more systematic and sustainable professional development system in the school environment.

A. PENDAHULUAN / INTRODUCTION

Perkembangan teknologi dan dinamika dunia kerja menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia di berbagai sektor, termasuk bidang pendidikan. Guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial agar mampu menjawab tantangan perubahan tersebut. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa sebagian guru masih menghadapi tantangan dalam menunjukkan kinerja profesional yang optimal (Danim, 2013). Rendahnya kinerja guru sering kali disebabkan oleh belum efektifnya sistem pembinaan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan nyata guru di lapangan (Slameto, 2013). Pemerintah telah mengupayakan berbagai program pengembangan seperti Program Pendidikan Guru Penggerak (PGP) (Lubis et al., 2023). Meskipun demikian, cakupan program tersebut masih terbatas dan belum mampu menjangkau seluruh guru secara merata, sehingga diperlukan strategi pengembangan kompetensi guru yang lebih kontekstual, berkelanjutan, dan berbasis sekolah. Sebanyak 93.459 guru penggerak mengikuti pelatihan Program PGP yang dilaksanakan selama 6 bulan efektif atau setara dengan 310 Jam Pelajaran (JP) (Kemendibudristek, 2024). Data dari Badan Pusat Statistik (2024) mencatat bahwa jumlah guru di Indonesia pada tahun ajaran 2024/2025 mencapai 3,39 juta orang yang tersebar di berbagai wilayah. Maka partisipasinya masih dibawah 1%, hal tersebut menunjukkan perlunya strategi pengembangan guru yang lebih luas dan sistematis.

Sejumlah penelitian terdahulu menegaskan bahwa mentoring merupakan salah satu strategi efektif dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Mentoring memungkinkan terjadinya interaksi personal antara individu yang lebih berpengalaman dengan individu yang didampingi, sehingga mendukung proses belajar yang reflektif, kontekstual, dan berkelanjutan (Sudarta (2017); Kaswan (2012)). Dalam konteks pendidikan, mentoring dipandang lebih adaptif dibandingkan pelatihan klasikal karena menekankan pembelajaran sejawat, motivasi internal, dan budaya kolaboratif. Pemerintah pun secara normatif telah mengakui mentoring sebagai bagian dari tugas kepemimpinan sekolah, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021.

Meskipun mentoring telah banyak dikaji dan diimplementasikan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada efektivitas mentoring secara umum, tanpa mengembangkan model dan pedoman pelaksanaan mentoring yang terstruktur dan kontekstual di tingkat sekolah. Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian terkait pengembangan model mentoring yang tidak hanya adaptif terhadap kebutuhan guru, tetapi juga terdokumentasi dan berorientasi pada keberlanjutan.

Dalam konteks SMPN 2 Conggeang, kegiatan mentoring guru telah mulai dilaksanakan sebagai upaya pengembangan kompetensi. Namun, berdasarkan prapenelitian, pelaksanaan mentoring masih bersifat informal, belum memiliki pedoman tertulis, dan belum mengikuti tahapan mentoring yang sistematis sebagaimana dikemukakan oleh Zachary (2011). Kondisi ini menunjukkan perlunya pengembangan model mentoring yang lebih terstruktur dan aplikatif sesuai dengan konteks sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan mentoring guru yang berlangsung di SMPN 2 Conggeang serta bagaimana model serta pedoman mentoring yang tepat untuk dikembangkan guna mendukung pengembangan kompetensi guru secara sistematis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan mentoring guru serta mengembangkan model mentoring dan pedoman pelaksanaannya sebagai upaya pengembangan kompetensi guru di SMPN 2 Conggeang.

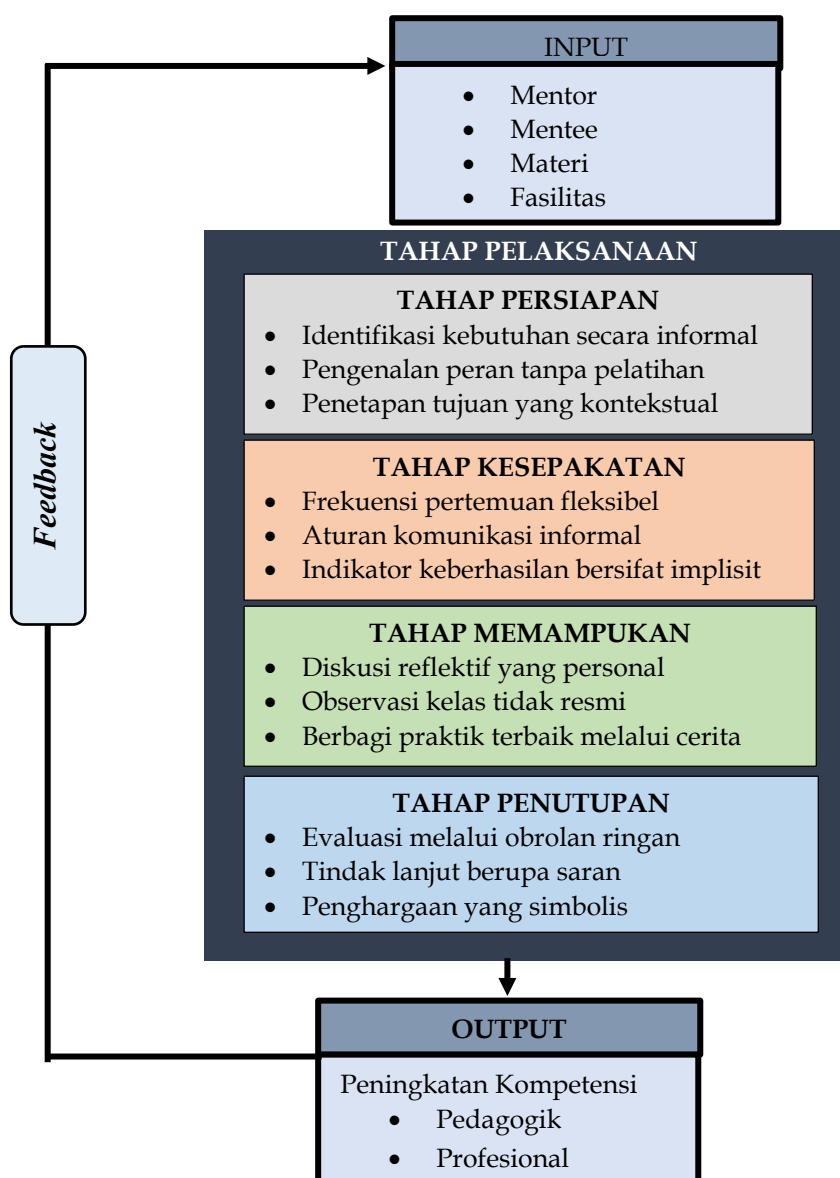
B. METODE/METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji dan memecahkan permasalahan terkait pelaksanaan mentoring dalam pengembangan kompetensi guru di SMPN 2 Conggeang. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara mendalam proses mentoring, interaksi antar pelaku, serta konteks pelaksanaannya di lingkungan sekolah. Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan pertimbangan keterlibatan langsung dalam kegiatan mentoring. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah, dua orang guru yang berperan sebagai mentor, dan tiga orang guru sebagai mentee. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen. Instrumen penelitian meliputi pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi terbuka, serta catatan lapangan yang disusun berdasarkan tahapan mentoring menurut teori Zachary (2011). Telaah dokumen digunakan untuk menelusuri kebijakan, program, dan praktik mentoring yang telah berlangsung di sekolah. Metode analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan secara simultan sejak pengumpulan data hingga tahap akhir penelitian untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan penelitian. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil analisis selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam perumusan model mentoring guru yang kontekstual, terstruktur, dan aplikatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN / RESEARCH FINDING AND DISCUSSION

Gambaran Eksisting Model Mentoring

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai pelaksanaan mentoring guru di SMPN 2 Conggeang, berikut disajikan eksisting model mentoring yang merepresentasikan alur pelaksanaan mentoring di SMPN 2 Conggeang.



Gambar 1. Diagram Eksisting Model

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan mentoring guru di SMPN 2 Conggeang telah melibatkan komponen input berupa mentor, mentee, materi, dan fasilitas. Proses mentoring berlangsung melalui tahapan persiapan, kesepakatan, memampukan, dan penutupan, serta menghasilkan output berupa peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Secara konseptual, tahapan tersebut telah sejalan dengan model mentoring Zachary (2011).

Namun demikian, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa seluruh tahapan mentoring masih dilaksanakan secara informal dan belum terdokumentasi secara sistematis. Pada tahap persiapan (*preparing*), identifikasi kebutuhan dilakukan secara lisan tanpa instrumen baku, dan penetapan tujuan mentoring bersifat kontekstual serta spontan. Tahap kesepakatan (*negotiating*) ditandai dengan pengaturan frekuensi pertemuan dan komunikasi yang fleksibel, tanpa kontrak pembelajaran dan indikator keberhasilan yang jelas. Tahap memampukan (*enabling*) merupakan inti kegiatan mentoring yang diwujudkan melalui diskusi reflektif, observasi kelas yang tidak resmi, serta berbagi praktik baik berdasarkan pengalaman mengajar. Meskipun interaksi berlangsung intens dan personal, kegiatan ini belum memiliki pola pelaksanaan yang konsisten. Pada tahap penutupan (*coming to closure*), evaluasi dilakukan secara sederhana melalui obrolan ringan dan pemberian saran, tanpa dokumentasi hasil refleksi maupun rencana tindak lanjut yang terstruktur.

Secara keseluruhan, gambaran eksisting model mentoring menunjukkan bahwa praktik mentoring telah berjalan dan kontekstual, tetapi belum optimal dalam mendukung keberlanjutan, akuntabilitas, dan pengukuran capaian pengembangan kompetensi guru. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pengembangan model mentoring yang lebih terstruktur dan terdokumentasi, tanpa menghilangkan fleksibilitas yang telah menjadi kekuatan praktik mentoring di sekolah.

Perbandingan Model Eksisting dengan Teori Zachary

Untuk mengidentifikasi kesenjangan antara praktik mentoring di sekolah dan kerangka teoritis mentoring, dilakukan perbandingan antara model mentoring eksisting di SMPN 2 Conggeang dengan model mentoring menurut Zachary (2011). Perbandingan ini difokuskan pada tahapan utama mentoring guna menegaskan aspek yang telah berjalan serta aspek yang memerlukan penguatan struktural.

Tabel 1. Perbandingan Model Eksisting dan Teori Zachary

Tahap Mentoring	Praktik Eksisting	Standar Zachary (2011)
Persiapan (<i>Preparing</i>)	Identifikasi kebutuhan informal dan kontekstual	Analisis kebutuhan sistematis dan terdokumentasi.
Kesepakatan (<i>Negotiating</i>)	Kesepakatan fleksibel tanpa kontrak	Kontrak pembelajaran dan indikator capaian
Memampukan (<i>Enabling</i>)	Diskusi reflektif dan berbagi pengalaman	Pendampingan terstruktur dan umpan balik terdokumentasi.
Penutupan (<i>Coming to Closure</i>)	Evaluasi lisan dan saran umum	Evaluasi formal dan rencana tindak lanjut

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa praktik mentoring di SMPN 2 Conggeang telah mengadopsi seluruh tahapan dasar mentoring sebagaimana dikemukakan oleh Zachary (2011). Namun, perbedaan utama terletak pada tingkat struktur dan dokumentasi. Model eksisting lebih menekankan fleksibilitas dan relasi personal, sementara model Zachary menekankan sistematisasi, kejelasan peran, serta evaluasi berkelanjutan. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa mentoring di sekolah telah berjalan secara alami dan kontekstual, tetapi belum optimal dalam mendukung keberlanjutan dan pengukuran capaian pengembangan kompetensi guru. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan model mentoring yang mampu mengintegrasikan fleksibilitas praktik eksisting dengan prinsip struktur dan refleksi yang menjadi karakteristik utama model Zachary.

Temuan Utama Pelaksanaan Mentoring

Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa pelaksanaan mentoring guru di SMPN 2 Conggeang dipengaruhi oleh empat komponen utama, yaitu peran mentor, karakteristik mentee, pengelolaan materi

mentoring, dan dukungan fasilitas. Keempat komponen tersebut menentukan efektivitas proses mentoring dalam mendukung pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional guru.

Tabel 2. Temuan Utama Pelaksanaan Mentoring

Komponen	Temuan	Implikasi
Mentor	Berpengalaman, komunikatif, dan memiliki kepedulian tinggi	Potensial sebagai penggerak mentoring, namun perlu penguatan peran
Mentee	Antusias, terbuka terhadap masukan	Sebagian masih pasif dan bergantung pada mentor
Materi	Relevan dan kontekstual	Belum tersusun dalam modul atau silabus mentoring
Fasilitas	Sarana fisik dan TIK tersedia	Tidak ada waktu khusus mentoring dalam jadwal

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa secara sumber daya, mentoring guru di SMPN 2 Conggeang memiliki potensi yang kuat untuk dikembangkan. Mentor telah memiliki kompetensi dan komitmen yang memadai, sementara mentee menunjukkan kesiapan untuk belajar dan berkembang. Temuan ini sejalan dengan Pane dan Dasopang (2017) yang menegaskan bahwa keberhasilan mentoring sangat dipengaruhi oleh kualitas relasi mentor-mentee dan relevansi materi yang dibahas. Namun demikian, ketiadaan modul mentoring, instrumen evaluasi, dan pengaturan waktu yang jelas menyebabkan pelaksanaan mentoring belum berjalan secara optimal. Kondisi ini mengakibatkan proses mentoring cenderung bergantung pada inisiatif individu dan belum terintegrasi dalam sistem pembinaan profesional sekolah. Oleh karena itu, temuan ini memperkuat kebutuhan akan model mentoring yang terstruktur dan terdokumentasi, tanpa menghilangkan fleksibilitas yang telah menjadi kekuatan praktik mentoring di sekolah.

Model Mentoring Guru yang Dikembangkan

Model mentoring guru yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil temuan lapangan mengenai praktik mentoring eksisting, kerangka teoritis mentoring, serta konteks kebutuhan SMPN 2 Conggeang. Model ini mengintegrasikan komponen mentoring yang meliputi mentor, mentee, materi, dan fasilitas (Pane & Dasopang, 2017) dengan tahapan mentoring menurut Zachary (2011), yaitu *preparing*, *negotiating*, *enabling*, dan *closing*.



Gambar 2. Model Mentoring

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2, model mentoring dirancang dalam bentuk siklus yang menempatkan proses mentoring sebagai kegiatan berkelanjutan. Tahap *preparing* diawali dengan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru secara terarah untuk menetapkan tujuan mentoring yang jelas. Tahap *negotiating* dilakukan melalui penyusunan kesepakatan mentoring yang mencakup jadwal, pola komunikasi, dan indikator keberhasilan sebagai bentuk komitmen bersama. Tahap *enabling* menjadi inti proses mentoring melalui pendampingan terencana, diskusi reflektif, observasi pembelajaran, serta pemberian umpan balik konstruktif. Tahap *closing* dilaksanakan melalui evaluasi reflektif dan perumusan tindak lanjut sebagai dasar siklus mentoring berikutnya.

Model mentoring ini didukung oleh relasi kolaboratif antara mentor dan mentee, penyesuaian konteks dan kebutuhan sekolah, evaluasi reflektif dan dokumentasi, serta dukungan kepala sekolah dan budaya kolaboratif. Dengan karakteristik tersebut, model mentoring yang dikembangkan bersifat terstruktur, fleksibel, kolaboratif, serta berorientasi pada refleksi dan keberlanjutan, sehingga berpotensi menjadi acuan pengembangan kompetensi guru berbasis sekolah.

Implikasi Pengembangan Model

Pengembangan model mentoring guru yang terstruktur dan berkelanjutan memiliki implikasi strategis bagi pengelolaan pengembangan kompetensi guru di tingkat sekolah. Model ini memberikan kerangka kerja yang jelas bagi sekolah dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan mentoring secara sistematis, sehingga mentoring tidak lagi bersifat informal dan insidental, tetapi menjadi bagian dari sistem pembinaan profesional guru.

Secara praktis, model ini dapat digunakan sebagai acuan oleh kepala sekolah dan tim pengembang sekolah dalam menyusun kebijakan dan program mentoring guru yang kontekstual sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kejelasan tahapan mentoring, peran mentor dan mentee, serta mekanisme evaluasi reflektif memungkinkan pelaksanaan mentoring yang lebih terarah dan berdampak pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Secara teoretis, model mentoring yang dikembangkan memperkuat penerapan teori mentoring Zachary dalam konteks sekolah menengah pertama dengan menambahkan unsur fleksibilitas, kolaborasi, dan keberlanjutan berbasis budaya sekolah. Temuan ini memperkaya kajian mentoring pendidikan dengan menawarkan model yang aplikatif dan relevan dengan kondisi nyata satuan pendidikan. Implikasi lebih lanjut menunjukkan bahwa penerapan model mentoring ini berpotensi mendorong terciptanya budaya belajar kolegial, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memperkuat sistem pengembangan profesional guru berbasis sekolah secara berkelanjutan.

Sebagai hasil dari analisis terhadap pelaksanaan mentoring yang berlangsung di SMPN 2 Conggeang, disusunlah pedoman mentoring yang bertujuan untuk memberikan arahan sistematis dalam pelaksanaan program mentoring bagi guru. Pedoman ini disusun berdasarkan temuan empiris di lapangan dan mengacu pada teori mentoring Zachary (2011), serta memperhatikan komponen-komponen penting seperti peran mentor dan mentee, materi, fasilitas (Pane & Dasopang, 2017).

Pedoman ini dimaksudkan sebagai alat bantu praktis yang dapat digunakan oleh sekolah untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan mentoring dan menjamin keberlanjutannya. Adanya pedoman ini diharapkan mampu mengurangi kesenjangan pemahaman antar pihak, memberikan kejelasan prosedural, serta mendorong keterlibatan aktif guru dalam kegiatan pengembangan profesional.

Secara garis besar, pedoman ini memuat:

- a. Prinsip dasar dan tujuan mentoring;
- b. Kriteria dan peran mentor serta mentee;
- c. Tahapan pelaksanaan mentoring (*preparing, negotiating, enabling, closing*);
- d. Instrumen sederhana untuk observasi, evaluasi, dan umpan balik;
- e. Contoh formulir dan alur komunikasi mentoring.

Isi lengkap pedoman mentoring disajikan dalam link berikut: <https://bit.ly/4nwST0e> agar dapat diakses dan digunakan lebih lanjut oleh pihak sekolah dan stakeholder terkait.

D. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI / CONCLUSION AND RECOMMENDATION

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan mentoring guru di SMPN 2 Conggeang telah berlangsung namun belum berjalan secara sistematis dan berkelanjutan karena belum didukung oleh model dan pedoman formal. Mentoring masih bersifat informal, tidak terdokumentasi, dan belum sepenuhnya mengikuti tahapan mentoring yang terstruktur sebagaimana dikemukakan dalam teori Zachary, sehingga efektivitasnya dalam mendukung pengembangan kompetensi guru belum optimal.

Penelitian ini juga menemukan bahwa ketiadaan regulasi dan kebijakan sekolah menjadi faktor utama yang menghambat konsistensi dan kualitas pelaksanaan mentoring. Akibatnya, peran mentor dan mentee belum berjalan secara jelas, materi mentoring belum berbasis kebutuhan kompetensi, serta evaluasi dan tindak lanjut belum terlaksana secara terencana.

Sebagai jawaban atas permasalahan dan tujuan penelitian, studi ini menghasilkan model mentoring guru yang terstruktur, kolaboratif, dan berorientasi pada refleksi serta keberlanjutan, yang memadukan pendekatan *face-to-face mentoring* dan *peer mentoring*. Model ini dilengkapi dengan pedoman pelaksanaan yang memuat peran, tahapan, serta instrumen pendukung mentoring, sehingga berpotensi menjadi acuan praktis bagi sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru secara sistematis.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan agar sekolah mengintegrasikan model dan pedoman mentoring ke dalam kebijakan pengembangan profesional guru, termasuk penetapan mentor, penjadwalan kegiatan, serta mekanisme evaluasi dan tindak lanjut. Selain itu, kepala sekolah diharapkan berperan aktif dalam memastikan keberlanjutan mentoring sebagai bagian dari sistem pembinaan guru di sekolah.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji implementasi dan efektivitas model mentoring yang dikembangkan pada konteks sekolah lain atau melalui pendekatan kuantitatif untuk mengukur dampaknya terhadap peningkatan kompetensi guru secara lebih luas.

REFERENSI / REFERENCE

- Danim, S. (2013). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Edisi 1). Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Lubis, R. R., Amelia, F., Alvionita, E., Nasution, I. E., & Lubis, Y. H. (2023). *Peran guru penggerak dalam meningkatkan pemerataan kualitas kinerja guru*. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan*, 33(1), 70–82.
- Pane, A. (IAIN P., & Dasopang, M. D. (IAIN P. (2017). *Belajar Dan Pembelajaran*. *Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 3(2), 245–264. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v3i2.945>
- Slameto. (2013). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Cetakan ke). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarta, I. . (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta*. *Jurnal Kesehatan*, 4(2), 89–99.
- Zachary, L. J. (2011). *The Mentor's Guide: Facilitating Effective Learning Relationships*. San Francisco: Jossey-Bass.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan Riset, dan Teknologi No. 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.