Model Pembinaan Kepala Sekolah Berbasis Budaya: Model Baru Supervisi Pendidikan

Rambat Nur Sasongko[1], Muhammd Kristiawan[2], dan Manap Somantri[3]

[1] Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Bengkulu
[2] Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Bengkulu
[3] Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Bengkulu

[1]rambatnursasongko@unib.ac.id
[2]muhammadkristiawan@unib.ac.id
[3]manap@unib.ac.id

Abstrak

Pembinaan kepala sekolah selama ini kurang berjalan dengan efektif. Hal itu karena kepala sekolah harus meninggalkan tempat tugasnya dalam waktu yang relatif lama dan kurang implementatif. Selain itu, pembinaan kurang didasarkan kepada nilai budaya yang berlaku. Oleh karena itu dibutuhkan suatu pembinaan kepala sekolah yang lebih efektif berbasiskan budaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengekplorasi secara mendalam pembinaan kepala sekolah berbasiskan budaya. Untuk mendeskripsikan ini digunakan pendekatan kualitatif dengan metode etnografi. Subyek penelitian terdiri atas kepala sekolah SD, SMP, dan SMA Negeri di provinsi Bengkulu. Responden dipilih secara purposif. Teknik pengambilan data dan informasi dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik "flow analysis". Hasil penelitian menunjukan bahwa model yang dibutuhkan dalam pembinaan kepala sekolah yaitu dengan pemberdayaan forum MKKS yang menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu". Pembinaan dilakukan dilakukan dengan mendesain program secara bersama**,** ditujukan meningkatkan kompetensi manajerial dan supervisi akademik, menggunakan pendekatan pendampingan kekeluargaan yang intensif, menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu", dilakukan dengan prosedur sederhana, pembina atasan langsung yang kompeten, dan dilakukan dalam waktu yang singkat yang tidak mengganggu tugas sebagai kepala sekolah. Penelitian ini memberikan saran jika ingin membina kepala sekolah secara efektif, maka harus dilakukan dengan menjunjung tinggi nilai budaya setempat. Model ini dapat dijadikan sebagai strategi baru pelaksanaan supervisi pendidikan yang lebih efektif.

Kata kunci: pembinaan kepala sekolah, berbasis budaya, petatah-petitih Bengkulu, supervisi pendidikan

A Culture-Based Model for School Principal Development: A New Strategy to Educational Supervision

Abstract

School principal coaching has not been implemented effectively due to several limitations. Principals are often required to leave their schools for relatively long periods to participate in coaching activities, while the coaching provided is frequently less practical and difficult to implement in their daily professional contexts. In addition, existing coaching practices have paid insufficient attention to the cultural values prevailing within local communities. Therefore, a more effective culture-based approach to school principal coaching is needed. This study aimed to explore in depth a culture-based model of school principal coaching. A qualitative approach with an ethnographic method was employed. The participants consisted of principals of public elementary, junior high, and senior high schools in Bengkulu Province, Indonesia, who were selected purposively. Data were collected through in-depth interviews and observations and analyzed using flow

analysis techniques. The findings indicate that an effective model for school principal coaching should empower the *Musyawarah Kerja Kepala Sekolah* (MKKS), a professional forum for school principals, while upholding the local cultural values embodied in the *Petatah-Petitih Bengkulu*. The coaching model involves collaboratively designing coaching programs aimed at improving managerial competence and academic supervision skills; implementing intensive, family-oriented mentoring; upholding *Petatah-Petitih Bengkulu* values; applying simple and practical procedures; involving competent immediate supervisors as coaches; and conducting coaching within a relatively short period so that it does not interfere with principals' core responsibilities. The study recommends that effective school principal coaching should integrate and uphold local cultural values. This culture-based model offers a new strategy for implementing educational supervision that is more contextual, practical, and effective.
Keywords: school principal coaching, culture-based approach, *Petatah-Petitih Bengkulu*, educational supervision, school leadership

1. PENDAHULUAN

Siapa yang tak mengenal kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang nomor satu di sekolahnya. Kepala sekolah memiliki fungsi memimpin penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Sebagai orang nomor satu di sekolah, kepala sekolah memiliki tugas berat menentukan keberhasilan mutu pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam merancang visi misi sekolah, memimpin guru-guru, melakukan manajerial, serta menjadi motor inovasi dan agen perubahan (Zawawi, Zaini, and Fauzi, 2024). Kompetensi kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerial dan akademik sangat menentukan mutu lulusan (Fathoni, 2024 dan Alladatin, Lionel, & Insaf-chikh, 2023).

Kepala sekolah memiliki tugas strategis dalam menentukan mutu sekolah (Andersson, & Sälj, 2024). Tugas tersebut antara lain sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, memimpin, wirausahawan, dan pencipta iklim kerja. Tugas sebagai pendidik antara lain membimbing memberikan keteladanan kepada guru, tenaga kependidikan, dan warga sekolah. Tugas sebagai manajer antara lain menyusun rencana, mengorganisir, melaksanakan, dan melakukan evaluasi penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Tugas sebagai administrator yaitu berupa mengadministrasikan penyelenggaraan pembelajaran, mengelola sistem informasi sekolah, dan digitalisasi dokumen sekolah. Tugas sebagai supervisor berupa menyusun program supervisi, pengawasan dan evaluasi, dan memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan mutu pembelajaran. Tugas sebagai pemimpin antara lain mengambil keputusan, menggerakkan seluruh sumber daya, dan mengkoordinasikan kerja. Sebagai wirausahawan kepala sekolah mengembangkan inovasi mengembangkan mutu sekolah dan membangun kemitraan strategis dengan masyarakat. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja memiliki tugas antara lain mewujudkan suasana yang menyenangkan dan menjaga hubungan yang harmonis antar elemen (Ayu, 2024 dan Coronel, 2024 dan Sukmara, Yuliana, Retnowati, & Jannah, (2023).

Jumlah kepala sekolah dasar dan menengah di provinsi Bengkulu kini telah mencapai 4.373 orang. Jumlah tersebut cukup besar dan amat menyulitkan bagi pembinaan kepada kepala sekolah di provinsi Bengkulu (Hendriyati, 2024). Hal itu karena sebagai provinsi yang masih muda dan letak geografi yang sulit aksesnya, juga kurang memiliki sumber daya pembina dan dana yang memadai. Sebagai akibatnya, pembinaan kepada kepala sekolah kurang merata bahkan tidak terjangkau sama sekali (Dianto, 2023 dan Alreiahy, 2026).

Sesungguhnya permasalahan pembinaan kepala sekolah di provinsi Bengkulu bukan hanya terletak pada ketidak merataan jangkauan pembinaan, namun juga

kepada kekurang efektifan pembinaan. Hal itu berdasarkan hasil penelitian Dianto (2023) yang menjelaskan bahwa pembinaan kepada kepala sekolah selama ini tingkat efektivitasnya kurang dikarenakan oleh model pembinaan yang kurang relevan dengan kebutuhan kepala sekolah. Demikian juga dari hasil penelitian Fitrawilan (2023) yang menyebutkan bahwa kekurang efektivan pembinaan disebabkan oleh model pelatihan yang kurang mengakomodasikan kebutuhan dan potensi kepala sekolah.

Urgensi pembinaan kepala sekolah ini amat terkait dengan pelaksanaan SDGs. Dimana pelaksanaan SDGs di Indonesia direalisasikan melalui Peraturan Presiden No 59 Tahun 2017 tentang pelaksanaan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Pada program SDGs yang ke-4, guna mewujudkan pendidikan berkualitas, adil, merata, dan akses pendidikan sepanjang hayat untuk semua usia, peran kepala sekolah penting untuk dikembangkan. Pengembangan ini amat urgen, karena kebutuhan peningkatan kompetensi kepala sekolah sebagai memimpin transformasi pendidikan di berbagai wilayah yang lebih relevan dan efektif dengan kebutuhan daerah, dibutuhkan suatu model pengembangan kepala sekolah berbasis budaya. Melalui pengembangan model ini diharapkan mampu memperkuat kepemimpinan kelembagaan sistem pendidikan lokal (Pratiwi, 2024, dan Çoban, DeMatthews, Gumuseli, & Eryilmaz, 2025).

Pembinaan kepala sekolah yang berlaku selama ini, terutama dari kementerian pendidikan dasar dan menengah, dinas pendidikan di provinsi dan kabupaten secara umum modelnya bersifat top-down, teknokratis, dan seragam secara nasional (Aziz, Rahyasih, Abubakar, & Nurdin, 2025). Pembinaan kepada kepala sekolah tersebut kurang memperhatikan konteks humanis budaya lokal, sehingga seringkali kurang "membumi", dan berakibat kurang relevan bagi kepala sekolah di daerah dan memunculkan resistensi atau bahkan buruknya absorpsi nilai baru. Hal ini selaras dengan temuan penelitian seperti Pratiwi (2024) dan Nizam, Rahman, & Wei, (2025) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif harus selaras dengan konteks budaya lokal.

Pola pembinaan kepada kepala sekolah meliputi dua dimensi, yakni pembinaan manajerial (meliputi pengorganisasian sumber daya, tata kelola, pengelolaan keuangan, dan hubungan dengan pemangku kepentingan) dan pembinaan akademik (yang mencakup supervisi pembelajaran, pengembangan profesional guru, pemantauan hasil belajar) (Pashmforoosh, Irby, Lara-Alecio, and Tong, 2023). Kedua dimensi tersebut mempunyai keterkaitan erat dengan budaya lokal terutama tata nilai budaya setempat. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah amat dipengaruhi oleh kebiasaan yang berlaku di masyarakat setempat. Demikian juga letak geografis juga menentukan budaya komunikasi, baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswanya. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah tersebut sudah barang tentu berkaitan erat dengan bagaimana model pembinaan kepala sekolah yang diperolehnya (Hendriyati, 2023).

Selama ini pembinaan yang dilakukan kepada kepala sekolah dilakukan melalui berbagai macam pelatihan. Pelatihan dilakukan dengan mengundang kepala sekolah di ibu kota provinsi. Para kepala sekolah harus meninggalkan tempat tugas untuk mengikuti pelatihan selama beberapa hari. Pembinaan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam manajerial maupun akademik. Kegiatan pelatihan ini dirasakan kepala sekolah merugikan, karena telah meninggalkan tempat tugasnya selama beberapa hari, sehingga tidak dapat memantau kinerja guru dan kegiatan sekolah pada umumnya (Purba, Purba, Sipayung, Girsang, and Saragih, 2022). Demikian pula pembinaan melalui pelatihan ini kurang efektif, karena kepala sekolah kurang dapat menerapkan seperti yang dilatihkan dalam pelatihan (Purba, Purba, Sipayung, Girsang, and Saragih, 2022).

Pembinaan kepada kepala sekolah juga dilakukan dalam bentuk pengawasan melalui pengawas sekolah berupa kegiatan supervisi manajerial dan akademik. Pengawas datang ke sekolah setiap bulan sekali. Namun kenyataannya terdapat sekolah yang tidak dikunjungi sama sekali, karena letak geografi yang jauh dari jalan raya. Pengawas datang ke sekolah tidak semata-mata memberikan supervisi, namun hanya mengobrol dan tidak fokus kepada supervisi. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa pembinaan para pengawas kurang berjalan dengan efektif (Saefudin, 2024).

Pembinaan kepala sekolah dengan berbagai modelnya sesungguhnya memiliki dampak positif dan juga negatif (El-Sherbiny, 2024). Hal itu amat tergantung dengan berbagai aspek, seperti pelaksana yang membina, siapa yang dibina, waktu, budaya setempat, tempat tugas, sarana dan prasarana, dan sebagainya (Sriyono, 2023 dan Saronto, 2025). Beberapa faktor ini dapat memberikan dampak kepada keberhasilan pembinaan kepada kepala sekolah, apakah dapat menghasilkan hasil yang efektif atau tidak. Demikian juga seperti yang dikemukakan Sriyono (2023) bahwa faktor budaya setempat dapat mempengaruhi efektivitas pembinaan kepada kepala sekolah. Pembinaan kepada kepala sekolah kurang memperhatikan budaya setempat dapat mengakibatkan kurang berjalan dengan efektif, seperti aspek sopan santun, komunikasi dalam memberikan materi, contoh perilaku yang kurang sehat, dan seterusnya (Sasongko, 2022 dan El-Sherbiny, 2024).

Sesungguhnya pembinaan kepala sekolah memiliki kaitan erat dengan budaya setempat (Sriyono, 2023). Di provinsi Bengkulu yang memiliki geografis dan demografis yang amat beragam, mulai dari daerah pesisir hingga pegunungan, dengan tingkat pendidikan dan infrastruktur yang belum merata. Namun, Bengkulu kaya akan ragam budaya lokal yang dimiliki masyarakat, nilai gotong royong, semangat kolektivitas dalam musyawarah, filosofi adat Melayu Bengkulu, serta tradisi seremonial yang mengandung makna moral dan etika. Nilai-nilai budaya tersebut mewarnai interaksi sosial dan berpotensi menjadi modal budaya yang kuat jika diintegrasikan dalam pembinaan kepala sekolah (Dianto, 2023).

Analisis dari paparan hasil penelitian sebagai mana di atas menunjukkan bahwa research gap-nya adalah kebutuhan model pembinaan kepala sekolah yang kurang selaras dengan budaya setempat. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji tentang model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya seperti apa sebagai model baru supervisi pendidikan di provinsi Bengkulu. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya yang efektif sebagai strategi baru dalam supervisi pendidikan di provinsi Bengkulu? Rumusan masalah ini selanjutnya dijabarkan ke dalam rumusan masalah khusus sebagai berikut: (1) Bagaimanakah model pembinaan kepala sekolah yang dibutuhkan di provinsi Bengkulu?, (2) Nilai-nilai budaya lokal yang bagaimanakah yang dijadikan basis pembinaan kepala sekolah di provinsi Bengkulu?, (3) Bagaimana rancangan model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya sebagai strategi baru dalam supervisi pendidikan?, dan (4) Bagaimana hambatan dan strategi adaptasi dalam proses implementasi model ini pada konteks sekolah di Bengkulu?

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya sebagai strategi baru dalam supervisi pendidikan di provinsi Bengkulu.

Diharapkan melalui penemuan model supervisi baru ini dapat berkontribusi dan berimplikasi positif kepada dinas pendidikan, pengawas sekolah, dan forum MKKS dalam meningkatkan praktik pengawasan manajerial dan akademik. Selain hal tersebut dapat juga memperluas wawasan pembaca dan peneliti lanjutan terhadap urgensi kepemimpinan dalam lingkup kinerja organisasi, kualitas tata kelola dan efektivitas manajerial dalam konteks manajemen dan ilmu sosial yang lebih luas.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode etnografi**.** Pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pembinaan kepala sekolah di suatu wilayah dari sudut budaya tertentu (Buckler and Moore, 2023 dan Coe, Waring, Hedges, & Ashley, 2025). Pendekatan ini dilakukan dengan peneliti terjun langsung kepada kepala sekolah mendalami pandangan, kebiasaan, dan budaya mereka dalam waktu yang relatif lama. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis kausal, melainkan untuk mengembangkan teori lapangan sebagaimana adanya berdasarkan informasi yang terkumpul (Buckler and Moore, 2023 dan Coe, Waring, Hedges, & Ashley, 2025).

Metode etnografi ini relevan digunakan untuk mendalami persepsi, praktik, dan pengalaman kepala sekolah terhadap pembinaan yang diberikan oleh pihak lain dari kaca mata mereka. Peneliti ikut serta dalam aktivitas kepala sekolah, wawancara dan mengamati langsung terhadap tokoh kepala sekolah dengan fokus mengkaji tata nilai budaya, norma, dan interaksi sosial kepala sekolah. Etnografi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan jenis etnografi campuran, yakni gabungan dari jenis konvensional, visual, dan digital. Melalui jenis metode ini diharapkan memperoleh data dan informasi yang mendalam dan akurat (Buckler and Moore, 2023; Coe, Waring, Hedges, & Ashley, 2025; dan Daniel, Harland, & Wald, 2025).

2.2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah pada tingkat SD, SMP, dan SMA negeri yang berada di provinsi Bengkulu. Sampel tersebut terdiri atas kepala sekolah dari berbagai latar belakang jenjang pendidikan, tempat tugas, pengalaman kerja, dan karakteristik geografis, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan. Mengingat jumlah kepala sekolah yang cukup besar dan tersebar di provinsi Bengkulu sebesar 4.373 sekolah (Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu, 2025), maka peneliti menetapkan subyek penelitian secara bertujuan (purposive sampling).

Adapun kriteria pemilihan subyek didasarkan kepada pertimbangan: (1) tujuan penelitian yang berupaya mengeksplorasi model pembinaan kepala sekolah dari sudut budaya tertentu (Kitsantas, Cleary, DiBenedetto, and Hiller, 2023), (2) mewakili wilayah dan budaya di provinsi Bengkulu, (3) mewakili seluruh jenjang pendidikan tempat tugas kepala sekolah, (3) kepala sekolah yang telah memiliki pengalaman kegiatan pembinaan, dan (4) bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Berdasarkan kriteria tersebut, maka yang dipilih menjadi subyek dan responden penelitian sebanyak 27 kepala sekolah yang terdiri atas 9 kepala SD, 9 kepala SMP, dan 9 kepala SMA Negeri di provinsi Bengkulu. Subyek tersebut tersebebar di wilayah Kota Bengkulu, Bengkulu Selatan, Bengkulu Utara, dan Rejang Lebong yang memiliki keunikan budaya tersendiri.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dalam pengumpulan data dengan teknik wawancara mendalam, pengamatan langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan bertanya langsung kepada responden seputar model pembinaan pembinaan kepala sekolah yang efektif bagi mereka. Dari jawaban reponden tersebut selanjutnya diperdalam dengan menggunakan pertanyaan telaah (devergent problems) guna memperoleh informasi yang detil. Beberapa pertanyaan telaah dilakukan guna menggali informasi tentang model pembinaan kepala sekolah yang dibutuhkan di provinsi Bengkulu, nilai budaya lokal yang dijadikan basis pembinaan kepala sekolah, rancangan model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya seperti apakah sebagai strategi baru dalam supervisi pendidikan, dan hambatan dan strategi adaptasi dalam proses implementasi model.

Selain wawancara mendalam, peneliti juga melakukan pengamatan terlibat yang langsung melihat aktivitas kepala sekolah tentang kebiasaan pembinaan yang diperoleh dan interaksi mereka dalam sekolah, perilaku menerima pengawas, aktivitas dalam MKKS, dan kegiatan pembinaan lainnya. Peneliti juga mendalami dokumen-dokumen sekolah yang berkaitan dengan pembinaan kepala sekolah, foto-foto, surat undangan, surat edaran, notulen rapat, dan seterusnya. Keseluruhan pengumpulan data dicatat secara cermat dalam (field notes) dan digitalisasi. Data dan informasi yang telah terkumpul juga divalidasi dengan cek-recek, trianggulasi, peer debriefing, audit trail, dan analisis kasus negatif **(**Buckler and Moore, 2023 dan Coe, Waring, Hedges, & Ashley, 2025**).**

2.4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis induktif model "flow analysis". Teknik analisis data ini dilakukan dengan langkah: reduksi data hasil wawancara, pengamataan dan studi dokumentasi, coding, kategorisasi, analisis tema, interpretasi budaya, penyajian hasil, verifikasi dan simpulan yang dilakukan secara berulang-ulang (Buckler and Moore, 2023).

Agar analisis data dan informasi dapat diperoleh secara akurat, maka peneliti juga menggunakan teknik: trianggulasi sumber dengan membandingkan informasi beberapa responden, trianggulasi teknik yakni dengan membandingkan hasil yang diperoleh melalui wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi, trianggulasi waktu dengan menganalisis konsistensi dari waktu yang berbeda, dan peer debriefing dengan mendiskusikan hasil analisis kepada kepala sekolah.

2.5. Keabsahan Data dan Penghormatan Etika Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menjunjung tinggi keabsahan data dan informasi dengan cara: (1) Melakukan diskusi dengan tenaga "expert budaya dan pendidikan" seperti guru besar budaya, kepala sekolah, pengawas, dan kepala dinas pendidikan, (2) Melakukan trianggulasi sumber (dilakukan dengan membandingkan hasil pengumpulan data yang berasal dari berbagai sumber/ informan, misalnya sumber dari kepala sekolah, ketua MKKS, wakil kepala sekolah, pengawas, dan kepala dinas pendidikan kota/kabupaten), trianggulasi teknik (dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh melalui teknik wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi), trianggulasi waktu (dilakukan dengan menganalisis konsistensi hasil dari waktu yang berbeda, misal hasil penelitian tentang

tujuan pembinaan kepala sekolah pada tanggal 24 Oktober 2025 dibandingkan dengan tanggal 1 dan 10 November 2025), (3) Peer debriefing (dilakukan dengan mendiskusikan atau mengkonfirmasi kembali hasil analisis data/informasi kepada rekan sejawat sesama kepala sekolah, forum MKKS, dan rapat kepala sekolah, dan (3) Analisis kasus negatif data dan informasi**,** yaitu dengan melihat konsistensi antar jawaban serta mendeteksi kemungkinan outlier atau data yang menyimpang dengan cara menganalisis jawaban yang berbeda dengan responden lain (Buckler and Moore, 2023).

Peneliti juga menjunjung tinggi etika penelitian. Pelaksanaan penelitian dengan memegang teguh prinsip-prinsip etika akademik yang berlaku. Responden diberi informasi yang cukup tentang maksud dan tujuan penelitian, serta diberikan kebebasan untuk ikut serta atau tidak. Semua data yang diperoleh dijamin kerahasiaannya, dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Peneliti juga menyampaikan bahwa tidak ada konsekuensi pribadi atau institusional terhadap partisipasi responden (Buckler and Moore, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL

3.1.1 Model Pembinaan Kepala Sekolah yang Dibutuhkan di Provinsi Bengkulu

Kepala sekolah pada umumnya sepakat bahwa pembinaan kepada mereka merupakan bantuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan guna menunjang pencapaian tujuan sekolah. Bantuan ini mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, supervisi akademik, pendampingan, dan evaluasi. Kepala sekolah juga mengakui bahwa pembinaan kepada kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Berdasarkan kategorisasi tim peneliti menunjukkan bahwa pembinaan kepada kepala sekolah mengacu kepada enam model. Model tersebut antara lain: (1) model supervisi kedinasan, yakni kegiatan yang dilakukan pengawas sekolah dan dinas pendidikan untuk membimbing kepala sekolah memperbaiki dan meningkatkan manajemen dan supervisi pembelajaran; (2) model pembinaan berbasis kompetensi yakni pembinaan dengan menitikberatkan pada pemetaan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah; (3) model pembinaan MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) yakni pembinaan melalui forum perkumpulan kepala sekolah di suatu jenjang dan wilayah tertentu dengan tujuan meningkatkan mutu, pengembangana program, dan koordinasi kebijakan; (4) model pembinaan berbasis budaya lokal yakni pembinaan yang menekankan pentingnya kearifan lokal, nilai budaya, dan karakter masyarakat setempat sebagai dasar meningkatkan kompetensi kepala sekolah; (5) model pelatihan kedinasan yakni pembinaan kepala sekolah melalui pemberian pelatihaan guna meningkatkan kompetensi tertentu; dan (6) model rapat koordinasi kepala sekolah yakni pembinaan melalui rapat kepala sekolah yang dipimpin oleh kepala dinas pendidika guna menyamakan visi bersama. Secara visual model di atas memiliki kelebihan dan kekurangan yang dapat digambarkan sebagai berikut.

Tabel 1. Kelebihan dan Kekurangan Model Pembinaan Kepala Sekolah

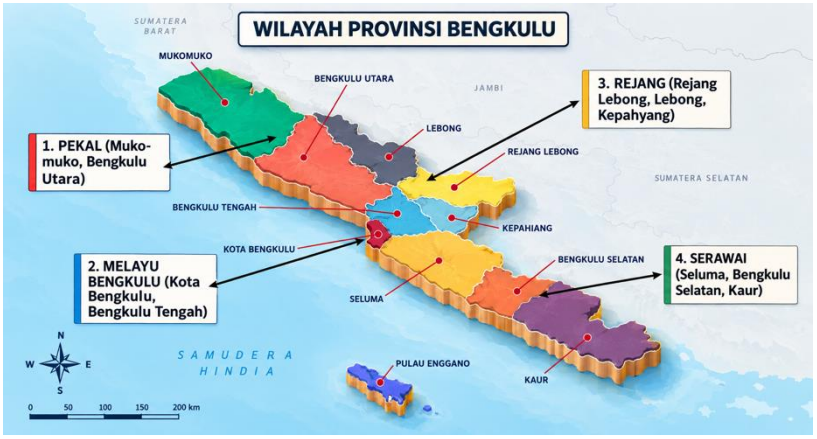
No	Model Pembinaan	Kelebihan	Kekurangan
1	Model Supervisi Kedinasan	Dapat membantu memperbaiki dan meningkatkan mutu manajerial dan supervisi sekolah	Terlalu formalistis dan hambatan jangkauan wilayah

2	Model Pembinaan Berbasis Kompetensi	Kompetensi kepala sekolah dapat ditingkatkan secara efektif	Kepala sekolah tidak terbatas hanya fokus kompetensi tertentu
3	Model Pembinaan MKKS	Kegiatan dapat didesain atas kebutuhan bersama	Memiliki kecenderungan kurang serius
4	Model Pembinaan Berbasis Budaya Lokal	Menjunjung tinggi petatah petitih budaya Bengkulu dan bersifat humanis	Memiliki keragaman budaya setempat
5	Model Pelatihan Kedinasan	Dapat meningkatkan penguasaan materi baru	Dilakukan di tempat yang jauh dan memerlukan waktu lama
6	Model Rapat Koordinasi	Realisasi kebijakan pendidikan cepat tersampaikan	Membutuhkan analisis dan laporan evaluasi terlebih dahulu

Berdasarkan analisis kepala sekolah, dari keenam model tersebut mereka mengharapkan model pembinaan melalui forum MKKS yang berbasis budaya lokal dapat dijadikan dasar pembinaan kepala sekolah. Melalui forum ini kepala sekolah dapat merancang kegiatan yang didasarkan atas kebutuhan bersama, tukar pengalaman, saling membantu menyelesaikan masalah, menjunjung tinggi budaya setempat, dan menghindarkan gab mutu antar sekolah. Model ini memiliki aspek positif antara lain: (a) posisi antar kepala sekolah setara, (b) kegiatan dapat dirancang sesuai dengan kebutuhan bersama, (c) dapat bertukar pengalaman, (d) dapat saling membantu antar kepala sekolah, (e) menjunjung tinggi adat setempat (petatah petitih Bengkulu), dan (f) mengurangi jurang pemisah mutu antar sekolah. Model ini membutuhkan kepedulian terhadap budaya setempat.

3.1.2 Nilai-nilai Budaya Lokal yang Dijadikan Basis Pembinaan Kepala Sekolah di provinsi Bengkulu

Secara garis besar budaya lokal yang ada di provinsi Bengkulu terbagi menjadi empat kelompok. Masing-masing kelompok ini mengacu kepala wilayah, suku, dan adat istiadat tertentu. Empat kelompok ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Pengelompokan Budaya Lokal di Provinsi Bengkulu

Berdasarkan empat kelompok tersebut terdapat nilai-nilai budaya yang diimplementasikan dalam bentuk "petatah petitih budaya Bengkulu". Petatah petitih itu merupakan aturan tutur kata yang dijadikan panutan moral masyarakat Bengkulu dalam berinteraksi dengan masyarakat. Beberapa petatah petitih tersebut antara lain sebagai berikut.

Tabel 2. Beberapa Petatah-petitih Bengkulu dan Penerapannya dalam Sosial

No	Petatah-petitih Bengkulu	Penerapan dalam Interaksi Sosial
1.	Datang menampakkan muko, pulang menampakkan punggung (datang menampakkan muka, pulang menampakkan punggung)	Wajib menyampaikan salam ketika hadir, dan menyampaikan pamit ketika pulang.
2	Kayu besar karno serabutnyo, manusia besar karno adatnyo (Kayu menjadi besar karena akar serabut, manusia menjadi besar karena menghargai adat)	Menyampaikan empati dan rasa hormat antar individu untuk menjaga keharmonisan sosial.
3	Airnyo jernih karno batu, adatnyo elok karno mufakat (air jernih karena batu, adat baik karena mufakat)	Dalam organisasi kemasyarakatan keputusan diambil secara musyawarah.
4	Becelako samo diraso, beruntung samo diniko (susah senang ditanggung bersama)	Mengutamakan kebersamaan dan tidak mementingkan diri sendiri.
5	Kalo dak bercermin, rupo dak kan tahu cacatnyo (jika tak bercermin, wajah tak kan tahu aibnya)	Manusia harus selalu mawas diri.
6	Janganlah air di tempayan dikocak, kalau hendak mandi tunggu hujan turun (bersabar dulu dan jangan tergesa-gesa mengambil keputusan)	Mengambil keputusan jangan terburu-buru dan dilakukan secara bijaksana.
7	Jangan mengharap hujan di atas daun talas (jangan mengharapkan hujan di atas daun talas)	Jangan mengandalkan kebaikan orang tanpa berusaha sendiri.

Petatah-petitih Bengkulu sebagaimana di atas dapat dijadikan sebagai dasar pembinaan kepala sekolah. Misalkan dalam mengadakan pertemuan dengan kepala sekolah hendaknya pamit terlebih dahulu, program didesain secara bersama, menghargai kepala sekolah, menjaga keharmonisan sosial, keputusan diambil secara musyawarah, dan berusaha terus agar mandiri. Harapan kepala sekolah agar petatah-petitih Bengkulu sebagai nilai budaya ini dapat dijadikan landasan dalam menyelenggarakan pembinaan kepada mereka.

3.1.3. Rancangan Model Pembinaan Kepala Sekolah Berbasis Budaya Sebagai Strategi Baru dalam Supervisi Pendidikan

Rancangan model pembinaan kepala sekolah yang menghargai nilai budaya Bengkulu yang berupa penghargaan terhadap "Petatah-petitih Bengkulu" dapat diformulasikan sebagai berikut: (1) tujuan dan materi pembinaan dengan orientasi peningkatan kompetensi manajerial dan supervisi akademik, (2) program pembinaaan didesain secara bersama, (3) metode dengan pendampingan intensif melalui forum MKKS, (4) menjunjung tinggi petatah-petitih budaya Bengkulu, (5) langkah-langkah pembinaan dimulai dari orientasi tujuan, materi, latihan soal, dan evaluasi terbimbing, (6) evaluasi

dilakukan dengan pembinaan tindak lanjut, (7) pelaku yang membina yaitu pembina sekolah (kepala dinas pendidikan dan pengawas sekolah), dan (8) waktu pembinaan selama 4-7 hari. Rancangan model tersebut dapat digambarkan sebagaimana di bawah ini.



Gambar 2. Model Pembinaan Kepala Sekolah Berbasis Budaya Bengkulu

Pembinaan kepala sekolah ini pada memiliki kesamaan langkah kegiatan yang prosedurnya sebagai berikut: (1) analisis kebutuhan, yaitu proses mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kepala sekolah yang dilakukan secara bersama, (2) merencanakan program pembinaan bersama, yaitu dengan menentukan tujuan, materi, metode, dan sumber daya yang dibutuhkan secara bersama, (3) pelaksanaan pembinaan, yaitu dengan mengadakan kegiatan pelatihan, pendampingan, workshop, atau supervisi yang sesuai dengan program dan menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu", (4) monitoring dan evaluasi, yaitu dengan menilai proses dan hasil pembinaan serta melakukan perbaikan berkelanjutan dan pendampingan, dan (5) tindak lanjut dan refleksi, melalui kepala sekolah menyusun rencana pengembangan diri dan mengimplementasikan hasil pembinaan dalam praktik kepemimpinan. Kegiatan ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti pengawas sekolah, Dinas Pendidikan, kepala sekolah, dan guru senior.

3.1.4. Hambatan dan Strategi Adaptasi dalam Proses Implementasi Model Pada Konteks Sekolah di Bengkulu

Kepala sekolah memiliki estimasi bahwa ketika model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya Bengkulu dapat diterapkan secara efektif. Namun dalam pelaksanaannya memiliki beberapa hambatan dalam penerapan. Terdapat beberapa hambatan dalam penerapan antara lain: (1) ketika program pembinaan tidak dirancang dengan pelibatan kepala sekolah melalui forum MKKS, maka memiliki resistensi untuk ditolak, karena tidak menjunjung tinggi nilai budaya, (2) pembinaan dilakukan dengan materi yang kompleks menuntut pendampingan implementasi secara intensif, dan (3) pembinaan yang dilakukan dengan durasi waktu lebih dari satu minggu memungkinkan mereka bosan dan tujuan kurang dapat tercapai secara maksimal.

Adapun strategi implementasi dalam mengatasi permasalahan antara lain: (1) program pembinaan hendaknya dirancang secara bersama dalam forum MKKS, (2) penyampaikan materi hendaknya sederhana dan langsung diterapkan, dan (3) diselenggarakan dalam waktu yng relatif cepat. Strategi ini sangat relevan dengan harapan kepala sekolah bahwa mereka perlu dihargai dengan posisi yang setara yang tetap menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu".

3.2 PEMBAHASAN

Pembinaan kepada kepala sekolah umumnya tidak ada perbedaan model baik dari segi jenjang sekolah, wilayah, pengalaman, maupun etnis tertentu. Model pembinaan kepala sekolah di Provinsi Bengkulu saat ini mengacu pada pendekatan kolaboratif yang terwujud dalam forum Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS). Forum ini telah menjadi medium strategis untuk memperkuat kapasitas manajerial dan akademik kepala sekolah melalui kegiatan diskusi, pelatihan, dan pertukaran praktik terbaik antar sekolah. Model ini bertumpu pada semangat kolegialitas dan pemberdayaan sejawat.

Berbagai kajian terhadap MKKS, misalnya menurut Iskandar dan Nurhadi (2023), pemberdayaan kepala sekolah melalui musyawarah kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kompetensi manajerial dan pengambilan keputusan yang lebih partisipatif. Di Bengkulu, kegiatan MKKS tidak hanya menjadi ruang komunikasi tetapi juga forum pembinaan terpadu yang menyentuh berbagai aspek tugas kepala sekolah mulai dari pengelolaan kurikulum hingga penguatan supervisi (Syafitri, Irsyad, & Yahya 2023 dan Uli, Andayani, & Santoso, 2023).

Model pembinaan ini sejalan dengan gagasan *collective leadership* yang berkembang dalam literatur kepemimpinan pendidikan saat ini. Seperti disampaikan oleh Park dan Lee (2022), kolaborasi dalam komunitas profesi mempercepat transfer praktik inovatif dan meningkatkan efisiensi manajemen sekolah (Fitrawilan, 2023 dan Oktarini & Citra, 2023).

Pembinaan kepala sekolah di Bengkulu memiliki keunikan karakteristik, yakni mengintegrasi nilai-nilai budaya lokal dalam proses pengembangan kepemimpinan, yang mengacu pada "Petatah-petitih Bengkulu." Nilai-nilai yang dimaksud mencakup tradisi salam dalam pertemuan, menjaga keharmonisan hubungan, menjunjung tinggi kebersamaan dan mufakat, melakukan hubungan yang bersifat kekeluargaan, dan dalam pertemuaan membahas hal-hal yang sederhana.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Zulfikar (2024) dan Herawati, Sasongko, & Djuwita (2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menjadikan nilai budaya lokal sebagai landasan pembinaan cenderung lebih dihormati dan berpengaruh secara sosial. Budaya lokal tidak hanya menjadi atribut sosial, tetapi juga instrumen transformasi karakter pembinaan kepemimpinan. Nilai "kebersamaan dan mufakat" menjadi fondasi pengambilan keputusan yang transparan dan akuntabel, selaras dengan prinsip *good governance* dalam supervisi pendidikan (Suryani & Wibowo, 2022).

Dengan menginternalisasikan petatah-petitih ke dalam pembinaan kepala sekolah, Provinsi Bengkulu telah menunjukkan contoh kontekstualisasi pendidikan yang memperkuat jati diri lokal, memperkuat karakter pembinaan kepemimpinan berbasis budaya (Afaidi, Bahrun, Rasyid, & Lismeni, 2026)**.**

Model baru yang dirancang untuk pembinaan kepala sekolah di Bengkulu mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal ke dalam dimensi supervisi manajerial dan

akademik. Model supervisi tidak hanya dipandang sebagai pengawasan administratif, tetapi sebagai praktik pembimbingan yang lebih humanistik dan adaptif terhadap konteks budaya sekolah.

Rancangan model pembinaan yang dianggab relevan dengan konteks budaya Bengkulu adalah melalui forum MKKS yang menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu" yang mengandung tiga pilar utama*: (1)* penanaman nilai budaya lokal melalui pembinaan berbasis kearifan lokal*, (2)* pembinaan kepemimpinan melalui forum MKKS yang lebih menekankan budaya dialogis*, dan (3)* pendampingan kekeluargaan berkelanjutan oleh pengawas yang memahami nilai-nilai lokal.

Menurut Chen et al. (2023), pembinaan berbasis budaya memiliki implikasi positif terhadap efektivitas kepemimpinan transformasional, karena nilai-nilai lokal menciptakan kohesi sosial di lingkungan sekolah. Pendekatan ini menempatkan kepala sekolah sebagai agen budaya yang tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menghidupkan nilai-nilai luhur dalam praktik pendidikan (Toar, Lengkong, Rotty, & Mongdong, 2025).

Pada konteks supervisi akademik, model ini memberikan pedoman etika bagi kepala sekolah dalam membina guru. Kepala sekolah didorong untuk menerapkan supervisi yang bersifat kekeluargaan, dengan pendekatan kebersamaan yang mengedepankan dialog, dan bukan kontrol sepihak. Hal ini sejalan dengan temuan Tan dan Abdullah (2022) bahwa pendekatan supervisi yang mengacu pada konteks budaya lokal lebih mudah diterima oleh pendidik karena tidak bersifat konfrontatif, melainkan kolaboratif. Selain hal tersebut menurut Darling-Hammond (2022) model pembinaan yang menjunjung tinggi kearifan lokal cenderung lebih berhasil diterapkan daripada yang bersifat *top down*, formal, dan kompleks materinya. Model pembinaan ini menunjukkan bahwa supervisi yang diinspirasi oleh kearifan lokal dapat menjadi strategi baru dalam peningkatan mutu pendidikan berbasis budaya (Tooy, Sumual, & Tiwa, 2025).

Penerapan model pembinaan kepala sekolah memiliki hambatan tertentu jika diterapkan dengan tidak mempedulikan "Petatah-petitih Bengkulu". Hambatan tersebut antara lain: (1) penyusunan program pembinaan tidak dirancang dengan pelibatan kepala sekolah melalui forum MKKS, maka memiliki resistensi untuk ditolak, karena tidak menjunjung tinggi nilai budaya, (2) pembinaan dilakukan dengan materi yang kompleks menuntut pendampingan implementasi secara intensif, dan (3) pembinaan yang dilakukan dengan durasi waktu lebih dari satu minggu memungkinkan mereka bosan dan tujuan kurang dapat tercapai secara maksimal (Sembiring & Tijow, 2024; Shofiah & Macariola, 2025; dan Zulaikah, Prestianingsih, Muhamad, & Soedjono, 2026**).**

Solusi terhadap hambatan tersebut yaitu dengan strategi adaptasi pendampingan kekeluargaan yang intensif oleh pihak dinas pendidikan dan pengawas sekolah yang menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu". Pengawas tidak hanya bertugas mengontrol, tetapi juga menjadi fasilitator rekan dialog reflektif, pendamping pengembangan diri, dan agen pelestari nilai budaya dalam pendidikan. Model pendampingan intensif ini didukung oleh teori *instructional coaching* yang dikembangkan oleh Knight (2022) dan Herman & Khalaf (2024) yang menyatakan bahwa pembinaan berkelanjutan pasca pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap perubahan perilaku kepemimpinan.

Penguatan pembinaan melalui pendampingan yang bersifat kekeluargaan dan intensif ini, memungkinkan penerapan model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya menjadi lebih relevan, memiliki berkelanjutan dan kontekstual, serta menjadikannya sebagai salah satu contoh inovasi supervisi pendidikan yang layak diadopsi oleh provinsi lain di Indonesia.

3.3. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan proses dan hasil penelitian. Keterbatasan proses menyangkut penggunaan pendekatan kualitatif etnografi yang hanya mengandalkan deskripsi naratif dari responden kepala sekolah dan kurang adanya dukungan data kuantitatif tertentu, sehingga gambarannya kurang akurat. Demikian juga dari segi proses penelitian, pemilihan informan dan jumlahnya kurang dapat dirinci secara jelas karakteristik maupun potensinya, sehingga kepala sekolah yang kurang informatif minim memberikan jawaban yang mendalam.

Keterbatasan dari segi hasil penelitian, yakni penelitian ini dilakukan dalam konteks wilayah provinsi Bengkulu, sehingga kurang dapat dugeneralisasikan dan diaplikasikan di wilayah provinsi lain. Selain hal tersebut hasil penelitian ini cenderung subyektif hasil dari tafsiran dan kaca mata budaya Bengkulu. Pada domain implementasi model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya ini belum diuji efektivitas penerapannya di lapangan.

4. KESIMPULAN

Model pembinaan kepala sekolah yang dibutuhkan di provinsi Bengkulu yaitu model dengan pemberdayaan MKKS yang menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu". Model ini merupakan wadah meningkatkan kemampuan kepala sekolah yang dirancang secara bersama dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai budaya Bengkulu.

Nilai-nilai budaya lokal yang dijadikan basis pembinaan kepala sekolah di provinsi Bengkulu mengacu kepada "Petatah-petitih Bengkulu" yakni menyampaikan salam dalam pertemuan, menjaga keharmonisan sosial, keputusan diambil bersama dan bijaksana, menekankaan kebersamaan, selalu mawas diri, dan berusaha mandiri.

Rancangan model pembinaan kepala sekolah berbasis budaya sebagai strategi baru dan relevan dalam supervisi pendidikan yaitu dilakukan dengan memenuhi prinsip program pembinaan didesain bersama, tujuan meningkatkan kompetensi manajerial dan supervisi akademik, menggunakan pendekatan pendampingan kekeluargaan yang intensif, menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu", dilakukan dengan prosedur orientasi tujuan dan materi yang sederhana, penjelasan materi, latihan terbimbing, pembina adalah atasan langsung yang kompeten (kepala dinas pendidikan dan pengawas sekolah), dan dilakukan dalam waktu yang singkat serta tidak mengganggu tugas sebagai kepala sekolah.

Terdapat hambatan implementasi model pembinaan antara lain berupa: program pembinaan yang tidak dirancang dengan pelibatan kepala sekolah melalui forum MKKS memiliki resistensi untuk ditolak, materi pembinaan yang kompleks, dan pembinaan yang dilakukan dengan durasi waktu lebih dari satu minggu. Strategi implementasi dalam mengatasi hambatan antara lain dengan merancang program pembinaan yang disusun bersama dalam forum MKKS, penyampaikan materi hendaknya sederhana dan langsung diterapkan, serta diselenggarakan dalam waktu yang relatif cepat. Strategi ini sangat relevan dengan harapan kepala sekolah bahwa mereka perlu dihargai dengan posisi yang setara dan tetap menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu".

Rekomendasi kepada dinas pendidikan dan pengawas sekolah dalam membina kepala sekolah agar menggunakan model pemberdayaan MKKS yang menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu". Pembinaan hendaknya didesain bersama, tujuan meningkatkan kompetensi manajerial dan supervisi akademik, menggunakan pendekatan pendampingan kekeluargaan yang intensif, menjunjung tinggi "Petatah-petitih Bengkulu", dilakukan dengan prosedur kekeluargaan, pembina adalah atasan langsung yang kompeten, dan dilakukan dalam waktu yang singkat.

5. DAFTAR RUJUKAN

Afaidi, M. I., Bahrun, B., Rasyid, S., & Lismeni, C. (2026). Coaching-based academic supervision for junior high school teachers: From planning to evaluation and performance improvement. *Edukasi: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 13*(1), 198–210. https://doi.org/10.19109/ejpp.v13i1.32150 (Jurnal Raden Fatah)

Alladatin, J., Lionel, R., & Insaf-chikh, A. (2023). School principal's training programs, challenges, and improvement opportunities: rapid review. *International Journal of Educational Innovation and Research, 3*(1), 17–26. https://doi.org/10.31949/ijeir.v3i1.6830 lingua.soloclcs.orgejournal.unma.ac.id

Alreiahy, S. (2026). From evaluation to empowerment: Non-directive coaching supervision as a catalyst for school leadership development. *Frontiers in Education, 11*, 1890429. https://doi.org/10.3389/feduc.2026.1890429 (Frontiers)

Andersson, R., & Sälj, K. (2024). *Organizing for Deputy Principalship in Swedish School Organizations: The Triggers and Factors Shaping the Process*. *Educational Management Administration & Leadership*. Advance online publication. https://doi.org/10.1177/08920206241240034 SAGE Journals

Ayu, S. D. (2024). *Enhancing the Role of Academic Supervision: A Comprehensive Review and Effective Implementation Framework*. *PPSDP International Journal of Education, 3*(1), 155–161. https://doi.org/10.59175/pijed.v3i1.202 ejournal.ppsdp.org

Aziz, C. N., Rahyasih, Y., Abubakar, A., & Nurdin, N. (2025). Transformational leadership and the development of professional learning communities in elementary schools. *Journal of Educational Management and Instruction, 5*(1), 117–137. https://doi.org/10.22515/jemin.v5i1.9930 ejournal.uinsaid.ac.id

Buckler, S., & Moore, H. (2023). *Essentials of Research Methods in Education*. SAGE Publications. https://www.sagepub.com/en-us/nam/essentials-of-research-methods-in-education/book279681 collegepublishing.sagepub.com+1uk.sagepub.com+1

Chen, Y., Liu, H., & Wang, T. (2023). Culturally Responsive Leadership in Asian Schools: The Role of Local Values in School Reform. *Journal of Educational Change*, 24(1), 55–72. https://doi.org/10.1007/s10833-022-09453-6

Çoban, Y., DeMatthews, D., Gumuseli, A., & Eryilmaz, B. (2025). The role of leaders in shaping school culture. *Frontiers in Education, 1541525*. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1541525

Coe, R., Waring, M., Hedges, L. V., & Ashley, L. D. (2025). *Research Methods and Methodologies in Education* (4th ed.). SAGE Publications. https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-methods-and-methodologies-in-education/book287326 uk.sagepub.com+2collegepublishing.sagepub.com+2uk.sagepub.com+2

Coronel, R. R. (2024). Academic supervision and managerial skills of school heads for teachers' quality and work effectiveness. *IJSSHM Review, 3*(7). https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2024.v3i7n05 ejicccm.com+9ijsshmr.com+9journal.unnes.ac.id+9

Daniel, B. K., Harland, T., & Wald, N. (2025). *Higher Education Research Methodology: A Step-by-Step Guide to the Research Process* (2nd ed.). Routledge. https://www.routledge.com/Higher-Education-Research-Methodology-A-Step-by-Step-Guide-to-the-Research/Daniel-Harland-Wald/p/book/9781032753300 routledge.com

Darling-Hammond, L. (2022). *The Future of Educational Leadership: Context Matters*. Teachers College Press.

Dianto, A. (2023). *The influence of principal leadership and teacher performance on school effectiveness at SMA Negeri 2, Rejang Lebong, Bengkulu* (Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 4(2), 167–181). https://doi.org/10.32478/leadership.v4i2.1364 ejournal.unib.ac.ide-journal.staima-alhikam.ac.id

El-Sherbiny, T. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. *Frontiers in Education, 1413607*. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1413607

Fathoni, T. (2024). Strategi pembinaan dan pengembangan kepala sekolah. *Global Education Journal, 2*(1), 63–71. https://doi.org/10.59525/gej.v2i1.326 journal.civiliza.org

Fitrawilan, A. (2023). *The influence of authentic principal leadership and school climate on teacher commitment in state elementary schools, Padang Jaya, North Bengkulu*. Manajer Pendidikan, 17(2). https://doi.org/10.33369/mapen.v17i2.31879 ejournal.unib.ac.id

Hasanah, L., & Zulfikar, A. (2024). Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Lokal: Studi Kepala Sekolah di Bengkulu. *Jurnal Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 3(1), 13–25. https://doi.org/10.25041/jpkl.v3i1.234

Hasibuan, Z. S. S. H. (2024). The role of academic supervision in improving the effectiveness of inclusive education governance. *TOFEDU: The Future of Education Journal, 3*(5), 2017–2025. https://doi.org/10.61445/tofedu.v3i5.341 journal.tofedu.or.id

Hendriyati, Y. (2024). *The effect of principal leadership and work motivation on teacher performance in senior high schools in Bengkulu city*. Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, 15(1). https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.11723 ejournal.unib.ac.id+4ejournal.unib.ac.id+4ejournal.unib.ac.id+4

Herawati, N., Sasongko, R. N., & Djuwita, P. (2023). *The influence of principal leadership and organizational culture on teacher performance in junior high schools, Manna, South Bengkulu*. Manajer Pendidikan, 11(5). https://doi.org/10.33369/mapen.v11i5.3322 ejournal.uinfasbengkulu.ac.id+9ejournal.unib.ac.id+9ejournal.unib.ac.id+9

Herman & Khalaf, O. I. (2024). Evidence from school principals: Academic supervision decision-making on improving teacher performance in Indonesia. *Advances in Decision Sciences, 27*(3), 46–71. https://doi.org/10.47654/v27y2023i3p46-71 ejournal.undiksha.ac.id+5journal.asia.edu.tw+5journals.sagepub.com+5

Iskandar, R., & Nurhadi, M. (2023). Kolaborasi Musyawarah Kerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(2), 100–111. https://doi.org/10.21009/jkp.112.2023.10

Kitsantas, A., Cleary, T. J., DiBenedetto, M. K., & Hiller, S. E. (2023). *Essentials of Research Methods for Educators*. SAGE Publications. https://www.sagepub.com/en-us/nam/essentials-of-research-methods-for-educators/book275625 collegepublishing.sagepub.com+1uk.sagepub.com+1

Knight, J. (2022). *Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction*. Corwin Press.

Nizam, Z., Rahman, R., & Wei, S. (2025). The influence of principal transformational leadership on teacher performance. *International Journal of Educational Narratives, 3*(2), 163–174. https://doi.org/10.70177/ijen.v3i2.2154 journal.ypidathu.or.id

Oktarini, S. L., & Citra, D. E. (2023). *The influence of principal leadership, teacher performance, and PAI teacher training on holistic-character curriculum implementation at SD Islam Plus Karakter, Bengkulu city*. Al-Bahtsu: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 8(2). http://dx.doi.org/10.29300/btu.v8i2.5178 ejournal.uinfasbengkulu.ac.id

Park, S., & Lee, J. (2022). Empowering School Leaders through Professional Learning Communities. *International Journal of Leadership in Education*, 25(4), 459–473. https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1986724

Pashmforoosh, R., Irby, B. J., Lara-Alecio, R., & Tong, F. (2023). Building school leaders' instructional leadership capacity through virtual professional leadership learning communities. *Frontiers in Education, 8*, 1168734. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1168734Frontiers

Pratiwi, D. H. (2024). *Principal's Academic Supervision for Improvement of Teacher's Performance*. *PPSDP International Journal of Education, 3*(2), 380–394. https://doi.org/10.59175/pijed.v3i2.328 jurnal.iainponorogo.ac.id+7ejournal.ppsdp.org+7ejournal.ppsdp.org+7

Purba, D. S., Purba, R., Sipayung, T., Girsang, R. M., & Saragih, M. (2022). *Pelatihan analisis SWOT untuk memahami kondisi internal dan eksternal*. ABSYARA: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 3(1), 117–128.

Saefudin, A. (2024). Modern leadership and work balance: Academic supervision of higher education performance. *Journal on Education, 6*(4), 20682–20692. https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6175 jonedu.org

Saronto, S. (2025). Principal's leadership in improving teachers' performance. *PPSDP International Journal of Education, 4*(1), 258–270. https://doi.org/10.59175/pijed.v4i1.414 ejournal.ppsdp.org

Sasongko, R.N. (2022). *Inovasi Pengelolaan Pendidikan: Untuk Pengembangan Sekolah Unggul.* Jakarta: Halaman Moeka. https://www.halamanmoeka.com/produk/inovasi-pengelolaan-pendidikan-untuk-pengembangan-sekolah-unggul-rambat-nur-sasongko

Sembiring, D. A. K., & Tijow, M. A. (2024). *The Relevance and Impact of Academic Supervision on Educational Excellence in Secondary Schools*. *JMKSP, 10*(1). https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.16860 Jurnal Universitas PGRI Palembang

Shofiah, N., & Macariola, J. S. (2025). Implementation of principal's academic supervision management in improving the quality of teachers' professional competence. *PPSDP International Journal of Education, 4*(1), 17–28. https://doi.org/10.59175/pijed.v4i1.395 ejournal.ppsdp.org+2ejournal.ppsdp.org+2ejournal.ppsdp.org+2

Sriyono, H. (2023). The influence of school principal leadership and work discipline on performance. *Journal of World Science, 3*(3), 587. https://doi.org/10.58344/jws.v3i3.587Riviera Publishing

Sukmara, G., Yuliana, L., Retnowati, E., & Jannah, N. M. (2023). *The Important Role of Principal in Academic Supervision to Improve Teacher Competency in Society 5.0 Era*. *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan, 21*(2). https://doi.org/10.21154/cendekia.v21i2.6926 jurnal.iainponorogo.ac.id

Sun, J., Day, C., Zhang, R., Zhang, H., Huang, T., & Lin, J. (2024). *Successful School Principalship: A Meta-Synthesis of 20 Years of International Case Studies*. *Education Sciences, 14*(9), 929. https://doi.org/10.3390/educsci14090929 MDPI

Suryani, E., & Wibowo, A. (2022). Good Governance dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah: Perspektif Budaya Lokal. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 6(3), 221–230. https://doi.org/10.26737/jmpi.v6i3.3672

Syafitri, I. R., Irsyad, R., & Yahya. (2023). The influence of the principal's academic supervision and teacher commitment to the professional competence of the state

junior high school teachers. *Journal of Education Research and Evaluation, 7*(3), 434–442. https://doi.org/10.23887/jere.v7i3.65995 ejournal.undiksha.ac.id

Tan, C. L., & Abdullah, A. (2022). Supervisi Akademik Kontekstual: Pendekatan Budaya dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Southeast Asian Journal of Education*, 12(2), 77–89. https://doi.org/10.1234/seaje.v12i2.897

Toar, S. F., Lengkong, J. S. J., Rotty, V. N. J., & Mongdong, R. J. (2025). *Implementation of Coaching in School Principal's Academic Supervision in Junior High School*. *Abdurrauf Science and Society, 1*(3), 255–262. https://doi.org/10.70742/asoc.v1i3.213 journal.abdurraufinstitute.org+1journal.abdurraufinstitute.org+1

Tooy, O. A., Sumual, T. E. M., & Tiwa, T. M. (2025). *Principal Supervision in Elementary Schools*. *Abdurrauf Science and Society, 1*(3), 196–206. https://doi.org/10.70742/asoc.v1i3.208 journal.abdurraufinstitute.org

Uli, R., Andayani, S., & Santoso, H. (2023). *Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus*. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan, 3*(1), 58–69. https://doi.org/10.24127/poace.v3i1.3419 jurnalinternasional.com

Yuda Saputra, H., & Hidayati, D. (2023). School principal leadership in developing resilience levels. *Journal of Education and Teaching, 5*(1), 13–27. https://doi.org/10.51454/jet.v5i1.311 jet.or.id

Yuniyanto, A., Fakhruddin, F., & Mahmud, A. (2023). The effect of academic supervision and managerial ability on teacher competence through work motivation. *Educational Management, 13*(1), 1–9. Retrieved from https://journal.unnes.ac.id/sju/eduman/article/view/76176 journals.sagepub.com+1ejicccm.com+1journal.unnes.ac.id

Zawawi, M. I., Zaini, Z. A. H., & Fauzi, I. (2024). Principal leadership transformation: Improving teacher readiness for inclusive education in Society 5.0 era. *LINGUA: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya, 21*(1), 65–74. https://doi.org/10.30957/lingua.v21i1.926 lingua.soloclcs.org

Zulaikah, A., Prestianingsih, E., Muhamad, D., & Soedjono, S. (2026). School principals' strategies in implementing academic supervision in resource-limited school: A case study at Public Elementary School 2 Gondangwayang. *Journal of Educational Sciences, 10*(1), 909–921. https://doi.org/10.31258/jes.10.1.p.909-921 (JES)