

STRATEGIS IMPLIKASI *BENCHMARKING* KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 PONTIANAK

Sulpikar¹, Wahab², Sugeng Listyo Prabowo³

Institut Agama Islam Negeri Pontianak^{1,2}

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang³

e-mail: sulpikar3197@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi penerapan benchmarking yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat langsung dalam proses penerapan benchmarking. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif melakukan benchmarking ke sekolah-sekolah referensi guna mengadopsi praktik terbaik dalam manajemen pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran. Strategi yang diterapkan meliputi penguatan supervisi akademik, pelaksanaan pelatihan guru secara berkala, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja guru. Dari hasil observasi dan dokumentasi, terlihat adanya peningkatan dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang lebih variatif, serta evaluasi pembelajaran yang lebih terstruktur. Guru juga menyatakan bahwa benchmarking berdampak positif terhadap motivasi dan profesionalisme kerja mereka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa benchmarking merupakan strategi yang efektif dan strategis untuk meningkatkan kinerja guru apabila dilakukan secara sistematis, kontekstual, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Benchmarking, Kepala Sekolah, Kinerja guru, Strategi manajemen, SD Muhammadiyah*

ABSTRACT

This study aims to analyse the implementation strategy of benchmarking conducted by the principal in improving teacher performance at SD Muhammadiyah 1 Pontianak. The research method used was descriptive quantitative approach with data collection techniques through structured interviews, observation, and documentation. The research subjects consisted of principals and teachers who were directly involved in the benchmarking implementation process. The results showed that principals actively conduct benchmarking to reference schools to adopt best practices in education management and learning quality improvement. The strategies implemented include strengthening academic supervision, conducting regular teacher training, and rewarding teacher performance. Observations and documentation show improvements in lesson planning, more varied lesson implementation and more structured lesson evaluation. Teachers also stated that benchmarking had a positive impact on their motivation and professionalism. This study concludes that benchmarking is an effective and strategic strategy to improve teacher performance if done systematically, contextually and sustainably.

Keywords: *Benchmarking, Principal, Teacher performance, Management strategy, SD Muhammadiyah*

PENDAHULUAN

Pendidikan diakui secara universal sebagai pilar esensial dalam agenda pembangunan bangsa yang berkelanjutan, berfungsi sebagai fondasi utama untuk kemajuan sosial dan ekonomi (Raflika et al., 2024). Kualitas sistem pendidikan suatu negara secara inheren bergantung pada kompetensi tenaga pendidiknya serta efektivitas kepemimpinan di tingkat satuan pendidikan. Dalam konteks ini, kepala sekolah memegang peranan vital sebagai manajer dan pemimpin instruksional yang bertanggung jawab mengelola serta mengembangkan seluruh potensi sumber daya manusia di sekolah (Dewi et al., 2024). Di tengah arus globalisasi dan disrupsi teknologi yang semakin cepat, dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan yang kian kompleks. Kondisi ini menuntut para pemimpin pendidikan, khususnya kepala sekolah, untuk tidak hanya menjalankan fungsi manajerial secara rutin, tetapi juga harus menjadi motor penggerak perubahan yang inovatif, kreatif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman (Simatupang et al., 2023; Sartini et al., 2024; Supriadi & Ihsan, 2024).

Secara ideal, seorang kepala sekolah diharapkan mampu menjadi pemimpin transformasional yang secara aktif membina, mengarahkan, dan meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Upaya ini merupakan investasi strategis karena peningkatan profesionalisme guru akan berdampak langsung pada kualitas proses dan hasil belajar siswa (Lukitasari et al., 2025). Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan antara peran ideal tersebut dengan praktik yang terjadi. Banyak kepala sekolah yang masih terjebak dalam tugas-tugas administratif dan manajerial, sehingga peran mereka sebagai pemimpin instruksional yang berfokus pada pengembangan profesionalisme guru menjadi kurang optimal (Basri et al., 2021). Kesenjangan ini menciptakan sebuah kebutuhan mendesak akan adanya sebuah pendekatan strategis yang sistematis dan terukur, yang dapat diadopsi oleh kepala sekolah untuk secara efektif menjembatani antara ekspektasi peningkatan mutu dengan kondisi nyata di sekolah.

Untuk menjawab tantangan tersebut, salah satu pendekatan strategis yang terbukti efektif dan relevan adalah penerapan *benchmarking*. Dalam konteks pendidikan, *benchmarking* dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pembelajaran yang terstruktur dan sistematis dengan mengadopsi praktik-praktik terbaik (*best practices*) dari lembaga pendidikan lain yang telah meraih kesuksesan (Billah, 2020). Proses ini lebih dari sekadar kunjungan studi, melainkan sebuah siklus berkelanjutan yang mencakup identifikasi, analisis, adaptasi, dan implementasi strategi-strategi unggul yang relevan dengan konteks dan kebutuhan sekolah sendiri. Dengan melakukan *benchmarking*, kepala sekolah dapat membuka wawasan baru, memperoleh perbandingan kinerja yang objektif, serta mengidentifikasi area-area kritis yang memerlukan perbaikan. Pendekatan ini memungkinkan sekolah untuk belajar dari keberhasilan orang lain, sehingga dapat mengakselerasi proses peningkatan kualitas secara lebih efisien dan efektif.

Penerapan strategi *benchmarking* menjadi sangat krusial pada jenjang pendidikan dasar, mengingat fase ini merupakan fondasi bagi pembentukan karakter, penanaman nilai, dan penguasaan kemampuan dasar peserta didik (Silaswati, 2022). SD Muhammadiyah 1 Pontianak, sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta yang memiliki komitmen tinggi terhadap mutu, terus berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan reputasinya sebagai sekolah unggul. Namun, cita-cita untuk menjadi sekolah terdepan ini dihadapkan pada tantangan nyata berupa kebutuhan untuk terus-menerus meningkatkan kinerja guru secara komprehensif, mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Di sinilah peran strategis kepala sekolah sebagai agen perubahan menjadi sentral. Kepala sekolah dituntut untuk mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru secara akurat dan merumuskan langkah-langkah perbaikan yang konkret melalui strategi *benchmarking* guna menciptakan budaya kerja yang lebih produktif.

Nilai kebaruan dan inovasi dalam penelitian ini tidak terletak pada konsep *benchmarking* itu sendiri, melainkan pada analisis mendalam mengenai bagaimana proses tersebut diimplementasikan sebagai sebuah strategi manajerial yang utuh. Pelaksanaan *benchmarking* yang efektif tidak berhenti pada tahap observasi atau adopsi praktik terbaik semata. Inovasinya terletak pada bagaimana kepala sekolah menindaklanjuti temuan dari proses tersebut ke dalam sebuah siklus kebijakan yang terintegrasi. Hal ini mencakup perencanaan program pengembangan staf yang berbasis data, pelaksanaan pelatihan guru yang relevan dengan hasil *benchmarking*, serta penerapan supervisi akademik yang terarah untuk memastikan praktik-praktik baru terimplementasi dengan baik di dalam kelas. Strategi ini mengubah *benchmarking* dari sekadar aktivitas insidental menjadi sebuah sistem manajemen mutu yang berkelanjutan dan berdampak nyata.

Lebih jauh lagi, implementasi *benchmarking* yang strategis oleh kepala sekolah berpotensi melahirkan sebuah inovasi budaya di lingkungan sekolah. Ketika proses ini dijalankan secara konsisten dan transparan, ia dapat menumbuhkan semangat belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) di kalangan para guru. Mereka menjadi lebih terbuka terhadap gagasan-gagasan baru dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri. Selain itu, *benchmarking* juga dapat menciptakan iklim kompetisi yang sehat, di mana setiap individu dan unit kerja terdorong untuk berinovasi dan mencapai standar keunggulan yang lebih tinggi. Transformasi budaya, dari yang mungkin awalnya bersifat statis dan tertutup menjadi dinamis, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, merupakan dampak paling signifikan dari penerapan strategi ini, yang pada akhirnya akan mengakselerasi pencapaian visi sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan mengenai pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan potensi strategis dari penerapan *benchmarking*, maka sebuah kajian mendalam menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara komprehensif bagaimana strategi *benchmarking* yang diinisiasi oleh kepala sekolah dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Pontianak. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran utuh mengenai proses perencanaan, implementasi kebijakan, serta dampak nyata yang ditimbulkan terhadap budaya kerja dan kualitas pembelajaran. Temuan dari kajian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi sekolah yang bersangkutan, tetapi juga dapat menjadi sebuah model rujukan yang praktis dan inspiratif bagi para pemimpin sekolah lain dalam merancang strategi peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kualitatif yang menerapkan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih secara spesifik karena tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai strategi *benchmarking* yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Fadli, 2021). Penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran numerik atau pengujian hipotesis, melainkan pada pemahaman mendalam terhadap proses, implementasi, dan dampak dari strategi manajerial tersebut. Lokasi penelitian ditetapkan di SD Muhammadiyah 1 Pontianak, dengan periode pengumpulan data lapangan dilaksanakan pada bulan April 2025. Partisipan dalam penelitian ini dipilih secara purposif, yang terdiri dari kepala sekolah sebagai informan utama dan penanggung jawab strategi, serta beberapa orang guru yang terlibat secara langsung dalam proses implementasi *benchmarking*.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan teknik triangulasi metode untuk memastikan perolehan data yang kaya dan komprehensif. Tiga metode

Copyright (c) 2025 MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan

utama yang digunakan adalah wawancara terstruktur, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara terstruktur dilakukan dengan kepala sekolah dan para guru untuk menggali informasi mendalam mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan persepsi mereka terhadap strategi *benchmarking* yang dijalankan. Sementara itu, observasi langsung dilaksanakan di lingkungan sekolah untuk mengamati secara langsung dampak dari implementasi strategi tersebut pada aktivitas sehari-hari, termasuk dalam proses belajar mengajar. Sebagai data pendukung, dilakukan pula studi dokumentasi terhadap berbagai data yang relevan, seperti program kerja kepala sekolah, laporan supervisi, dan catatan kinerja guru.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif-deskriptif. Proses analisis data mengikuti tiga tahapan utama yang saling berkaitan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, seluruh data mentah yang terkumpul dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dipilah, difokuskan, dan disederhanakan untuk menajamkan analisis. Selanjutnya, pada tahap penyajian data, informasi yang telah direduksi diorganisasikan ke dalam bentuk uraian naratif yang sistematis agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti melakukan verifikasi secara terus-menerus terhadap data yang ada untuk merumuskan temuan akhir. Proses ini memungkinkan peneliti untuk membangun pemahaman yang utuh mengenai bagaimana strategi *benchmarking* diimplementasikan dan dampaknya terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kinerja sebuah institusi pendidikan secara fundamental ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan secara profesional. Menurut pandangan Mulyasa, kinerja kepala sekolah merupakan cerminan tingkat keberhasilan institusi dalam menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien, yang mencakup aspek manajerial, akademik, hingga pelibatan masyarakat (Ruslan, 2025). Untuk meningkatkan kinerja ini, salah satu metode strategis yang dapat diterapkan adalah *benchmarking*. Konsep ini, sebagaimana diartikan oleh Robert C. Camp, merupakan sebuah proses pencarian berkelanjutan terhadap praktik terbaik (*best practices*) dalam suatu bidang untuk diadopsi guna meningkatkan performa organisasi (Nazarudin, 2021). Dengan demikian, *benchmarking* tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran yang transformatif dengan meniru dan mengadaptasi proses-proses yang telah terbukti berhasil di institusi lain yang lebih unggul, sehingga mendorong terjadinya perbaikan yang terukur dan berkelanjutan.

Dalam konteks pendidikan, *benchmarking* diaplikasikan untuk menyempurnakan berbagai aspek krusial, mulai dari kualitas pengajaran, desain kurikulum, manajemen sekolah, hingga peningkatan kompetensi tenaga pendidik, sebagaimana dikemukakan oleh Camp (HB, 2025). Hal ini sejalan dengan pandangan Karlof dan Ostblom, yang menyatakan bahwa *benchmarking* membantu institusi pendidikan mengadopsi metode-metode terbaik untuk meningkatkan efektivitas operasionalnya (Rohmah, 2018). Secara definitif, *benchmarking* dalam dunia pendidikan adalah aktivitas evaluasi diri secara kontinu dengan cara membandingkan diri dengan lembaga lain yang diakui sebagai yang terbaik di bidangnya. Proses ini memungkinkan sebuah sekolah untuk dapat mengidentifikasi, mengadopsi, dan mengaplikasikan praktik-praktik unggul secara signifikan. Dengan kata lain, praktik yang telah terbukti berhasil di lembaga terbaik tersebut digunakan sebagai patokan atau standar kinerja normatif untuk mendorong perbaikan internal secara sistematis (Aulia, 2024).



Gambar 1 Rapat Guru

Berdasarkan gambar 1 rapat guru yang di pimpin langsung oleh kepala sekolah sesuai dengan perannya sebagai kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sekaligus melakukan pengawasan langsung terhadap proses kegiatan belajar sekolah yang menjadi salah satu program yang dirancang oleh sekolah. Dalam rapat kerja tersebut, para guru dan karyawan berkumpul untuk berbagi informasi, wawasan, serta mengevaluasi berbagai program yang telah dilaksanakan. Salah satu tujuan utama dari rapat ini adalah untuk meningkatkan sinergi antara seluruh elemen di lingkungan sekolah guna menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif. Wexley menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni: (1) keterampilan; (2) upaya; dan (3) kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, dan kecakapan-kecakapan teknik (Masrum, 2017).

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.



Gambar 2. Kunjungan Guru ke Sekolah lain

Berdasarkan gambar 2 kunjungan atau studi banding guru merupakan sebuah praktik pengembangan profesional yang esensial, di mana para pendidik secara aktif mengunjungi institusi pendidikan lain untuk mempelajari dan mengobservasi metode pengajaran, strategi kurikulum, serta praktik-praktik unggul secara langsung. Praktik ini lebih dari sekadar kunjungan; ia adalah bentuk pembelajaran lintas-institusi yang didasari oleh sebuah filosofi mendalam untuk perbaikan diri. Sebagaimana diungkapkan oleh Purwanto (2022), hakikat studi banding mengandung tiga makna mulia: pertama, adanya pengakuan atas potensi kelemahan diri sendiri; kedua, kemampuan untuk mengapresiasi kelebihan yang dimiliki oleh pihak lain; dan ketiga, adanya keinginan kuat untuk mengadopsi keunggulan tersebut guna memperbaiki kekurangan yang ada. Dengan demikian, studi banding menjadi sebuah proses transformatif yang didorong oleh niat luhur untuk secara sadar dan sistematis meningkatkan kinerja, dengan menjadikan keberhasilan orang lain sebagai sumber inspirasi dan pembelajaran yang berharga (Sendika & Frinaldi, 2025; Setianingsih & Suharto, 2024).

Strategi yang diterapkan oleh SD Muhammadiyah 1 Pontianak melalui studi banding sejatinya adalah implementasi nyata dari konsep manajemen pendidikan yang dikenal sebagai *benchmarking*. Praktik ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Mardiah et al. (2023), yang menyatakan bahwa *benchmarking* dalam konteks pendidikan melibatkan proses pembelajaran dan adaptasi praktik-praktik unggul dari institusi lain untuk meningkatkan kinerja organisasi sendiri. Implementasi di sekolah tersebut mencerminkan sebuah pendekatan yang terstruktur dan sistematis, bukan sekadar kunjungan informal. Prosesnya dimulai dari identifikasi kebutuhan internal secara cermat, dilanjutkan dengan pemilihan mitra sekolah yang dianggap unggul di bidang yang relevan, pelaksanaan studi banding yang terfokus, dan yang terpenting, proses adaptasi praktik terbaik tersebut ke dalam konteks internal. Rangkaian ini ditutup dengan evaluasi dan pemantauan untuk memastikan bahwa praktik yang diadopsi benar-benar memberikan dampak positif (Aka, 2025; Qolil & Astuti, 2025).

Lebih dari sekadar transfer metode pengajaran, penerapan *benchmarking* secara berkelanjutan juga berkontribusi besar pada transformasi budaya organisasi di sekolah (Komsiyah, 2021). Ketika guru dan staf secara rutin terpapar pada ide-ide baru dan praktik inovatif dari lingkungan eksternal, mereka secara bertahap akan mengembangkan pola pikir yang lebih terbuka dan adaptif. Praktik ini terbukti dapat mendorong perubahan budaya, di mana seluruh warga sekolah menjadi lebih reseptif terhadap perubahan dan termotivasi untuk terlibat dalam siklus pembelajaran berkelanjutan. Atmosfer yang sebelumnya mungkin bersifat statis atau tertutup dapat berubah menjadi lebih dinamis, kolaboratif, dan proaktif dalam mencari solusi-solusi baru. Pada akhirnya, *benchmarking* tidak hanya meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia secara individual, tetapi juga menanamkan nilai-nilai inovasi dan keunggulan ke dalam DNA institusi, menjadikannya sebuah organisasi pembelajar yang sejati (Alzadjali et al., 2023; Hanifah & Frinaldi, 2025; Sendika & Frinaldi, 2025).

Meskipun demikian, keberhasilan implementasi *benchmarking* sangat bergantung pada satu faktor krusial, yaitu kemampuan sekolah dalam melakukan kontekstualisasi. Praktik-praktik yang diadopsi tidak bisa ditiru secara mentah-mentah, melainkan harus disesuaikan secara cermat dengan kondisi lokal yang unik. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang ada, kapasitas sumber daya manusia dan finansial, serta dukungan dari para pemangku kepentingan seperti orang tua dan komite sekolah harus menjadi pertimbangan utama dalam proses adaptasi. Sebuah strategi yang sangat berhasil di satu sekolah bisa jadi tidak efektif di sekolah lain jika tidak diharmoniskan dengan realitas internal. Oleh karena itu, penting bagi SD Muhammadiyah 1 Pontianak untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap strategi yang telah diadopsi guna memastikan relevansi, keberlanjutan, dan efektivitasnya dalam jangka panjang untuk mencapai peningkatan kualitas yang sesungguhnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi, dokumentasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Pontianak, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi benchmarking telah menjadi pendekatan strategi yang efektif dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Melalui proses identifikasi kebutuhan, pemilihan mitra sekolah, studi banding, adaptasi praktik terbaik, serta evaluasi berkelanjutan, sekolah berhasil melakukan inovasi dalam berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan, khususnya dalam metode pembelajaran, manajemen sekolah, dan pemanfaatan teknologi. Strategi benchmarking tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan, tetapi juga mendorong terjadinya perubahan budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Keberhasilan penerapan strategi ini menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap praktik-praktik unggul dari institusi lain, jika dikontekstualisasikan dengan tepat, dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi pengembangan institusi pendidikan dasar. Namun demikian, kesinambungan keberhasilan strategi benchmarking memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh elemen sekolah serta sistem evaluasi yang adaptif terhadap dinamika dan kebutuhan pendidikan yang terus berkembang. Dengan demikian, SD Muhammadiyah 1 Pontianak diharapkan dapat terus menjadi lembaga pembelajaran yang unggul, adaptif, dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aka, B. (2025). Analisis efektivitas program pelatihan di bpsdm provinsi jawa timur (studi kualitatif terhadap persepsi peserta dan implementasi hasil pelatihan di tempat kerja). *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(3), 869. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i3.6173>
- Alzadjali, A. H., et al. (2023). Adopting a learning organization perspective for improving human resources service quality during digital transformation. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 14(3), 18. <https://doi.org/10.47297/wspchrmwsp2040-800502.20231403>
- Aulia, D. (2024). Benchmarking (pembandingan): Tinjauan literatur dan implementasi praktis pascasarjana iain pontianak. *Indonesian Research Journal On Education*, 4(3), 377–381.
- Basri, et al. (2021). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di sekolah menengah atas negeri 4 merangin. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 11(2), 349. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v11i2.233>
- Billah, M. M. (2020). Benchmarking dalam islam (ikhtiar dalam peningkatan mutu pendidikan). *Jumpa: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.33650/jumpa.v1i1.1031>
- Dewi, K., et al. (2024). Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap mutu pendidikan di sd negeri lampung utara. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 3(5), 640–651.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Hanifah, Z., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi budaya organisasi di sektor publik: Strategi adaptasi terhadap disrupsi digital. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 296. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5377>
- Hb, N. H. (2025). Implementasi bechmarking dan best practices untuk modernisasi pendidikan islam. *Jurnal Pendidikan Multidisipliner*, 8, 149–155.

- Komsiyah, I. (2021). Implementation of internal quality assurance to improve the quality of islamic education. *AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2241. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.1341>
- Lukitasari, D. F., et al. (2025). Peran kepala sekolah melalui komunitas belajar dalam upaya optimalisasi kinerja guru di smp negeri 1 jambu. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 9(1), 39–42.
- Mardiah, et al. (2023). Strategi implementasi benchmarking dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 30430–30437.
- Masrum. (2017). Manajemen peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 1–11.
- Nazarudin. (2021). *Analisis penggunaan benchmarking untuk peningkatan mutu keunggulan bersaing antara rumah jurnal di lingkuan perguruan tinggi keagamaan islam negri (ptkin)*. [Sumber tidak dipublikasikan].
- Purwanto, M. E. (2022). Peran studi banding dalam meningkatkan kualitas guru dan kinerja sekolah. *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 4(2), 173–185.
- Qolil, M., & Astuti, R. (2025). Efektivitas praktikum ipa dalam meningkatkan kreativitas dan hasil belajar siswa: Studi quasi experiment di smp islamiyah widodaren. *SCIENCE Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika Dan IPA*, 5(3), 1257. <https://doi.org/10.51878/science.v5i3.6673>
- Raflika, L., et al. (2024). Alat kebijakan dalam sistem pendidikan sebagai pilar untuk kemajuan pendidikan nasional. *Student Research Journal*, 2(6), 175–183.
- Rohmah, N. (2018). *Manajemen penjamin mutu*. Politeknik Ilmu Pelayaran.
- Ruslan. (2025). Implementasi konsep benchmarking untuk meningkatkan kinerja institusi pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 22(1), 90–105.
- Sartini, et al. (2024). Tantangan kepemimpinan adaptif dalam dunia pendidikan di era generasi milenial. *Teaching: Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), 98–110.
- Sendika, M., & Frinaldi, A. (2025). Transformasi budaya organisasi di sektor publik: Inovasi menuju pelayanan publik yang lebih responsif. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 371. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5376>
- Setianingsih, E., & Suharto, W. B. (2024). Penerapan coaching dalam meningkatkan kinerja tim kesiswaan di smk negeri 1 purwojati. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 288. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i2.2860>
- Silaswati, D. (2022). Analisis pemahaman guru dalam implementasi program merdeka belajar di sekolah dasar. *Journal Of Elementary Education*, 05(04), 718–723.
- Simatupang, R. M., et al. (2023). Analisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*, 3(3), 174–179. <https://doi.org/10.58432/algebra.v3i3.771>
- Supriadi, A., & Ihsan, R. N. (2024). Strategi inovasi sebagai upaya pengelolaan pendidikan di era globalisasi. *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 8(6), 1–9.