



Sustainable quality culture in schools: a leadership perspective

Tataq Harjuna Piranggada¹, Muhammad Triyoso², Nur Kholis Usman³, Miad⁴,
Khairul Efendi⁵, Aslamiah⁶, Celia Cinantya⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia

harjunatataq@gmail.com¹, muhammadtriyoso@gmail.com², amiramazaya@gmail.com³,
miadadventure@gmail.com⁴, kependi1986@gmail.com⁵, aslamiah@unlam.ac.id⁶, celia.cinantya@ulm.ac.id⁷

ABSTRACT

A sustainable quality culture is an institutional prerequisite for responding to demands for educational accountability in Indonesia. However, its implementation faces challenges related to leadership, professional collaboration, and variations in socio-educational contexts. This study aims to analyze the role of principal leadership in strengthening the SPMI cycle, examine the mediating function of PLCs, and identify the influence of contextual factors on the sustainability of a quality culture in secondary schools. An integrative literature review method was employed, with searches conducted in Google Scholar, Garuda, and DOAJ, guided by thematic relevance, peer-reviewed publications from 2014-2025, and operational clarity of variables. The synthesis results indicate three main levers: consistent, learning-oriented instructional-transformational leadership, PLCs institutionalized as collaborative inquiry, and integrated SPMI with data utilization based on continuous improvement cycles. The analysis found that PLCs act as mediators, translating leadership vision into changes in classroom practices, whereas socio-geographical contexts moderate the effectiveness of implementation. The sustainability of a quality culture requires systemic integration between instructional leadership, professional collaborative mechanisms, and adaptation to local characteristics. Therefore, a differential strategy in quality mentoring and a multi-level longitudinal research design are needed to strengthen theoretical validity.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 6 Jun 2025
Revised: 30 Oct 2025
Accepted: 12 Nov 2025
Publish online: 13 Dec 2025

Keywords:

continuous improvement;
PLC; quality culture; school
leadership

Open access

Curricula: Journal of Curriculum Development is a peer-reviewed open-access journal.

ABSTRAK

Budaya mutu berkelanjutan menjadi prasyarat institusional dalam merespons tuntutan akuntabilitas pendidikan di Indonesia, namun implementasinya menghadapi tantangan kepemimpinan, kolaborasi profesional, dan variasi konteks sosial-educatif. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menguatkan siklus SPMI, menelaah fungsi mediasi PLC, serta mengidentifikasi pengaruh faktor kontekstual terhadap keberlanjutan budaya mutu di sekolah menengah. Metode literature review integratif digunakan dengan penelusuran melalui Google Scholar, Garuda, dan DOAJ menggunakan kriteria relevansi tematik, publikasi peer-reviewed tahun 2014-2025, serta kejelasan operasional variabel. Hasil sintesis menunjukkan tiga pengungkit utama: kepemimpinan instruksional-transformational yang konsisten berorientasi pembelajaran, PLC yang terlembaga sebagai inkuiri kolaboratif, serta SPMI terintegrasi dengan pemanfaatan data berbasis siklus perbaikan berkelanjutan. Analisis menemukan bahwa PLC berperan sebagai mediator yang menerjemahkan visi kepemimpinan menjadi perubahan praktik kelas, sedangkan konteks sosial-geografis memoderasi efektivitas implementasi. Keberlanjutan budaya mutu memerlukan integrasi sistemik antara kepemimpinan pembelajaran, mekanisme kolaboratif profesional, dan adaptasi terhadap karakteristik lokal, sehingga diperlukan strategi diferensial dalam pendampingan mutu serta desain riset longitudinal multi-level untuk memperkuat validitas teoretis.

Kata Kunci: budaya mutu; kepemimpinan kepala sekolah; perbaikan berkelanjutan; PLC

How to cite (APA 7)

Piranggada, T. H., Triyoso, M., Usman, N. K., Miad, M., Efendi, K., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Sustainable quality culture in schools: a leadership perspective. *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 4(2), 1679-1692.

Peer review

This article has been peer-reviewed through the journal's standard double-blind peer review, where both the reviewers and authors are anonymised during review.

Copyright



2022, Tataq Harjuna Piranggada, Muhammad Triyoso, Nur Kholis Usman, Miad, Khairul Efendi, Aslamiah, Celia Cinantya. This an open-access is article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author, and source are credited. *Corresponding author: harjunatataq@gmail.com

INTRODUCTION

Dorongan akuntabilitas dan peningkatan mutu menempatkan kepala sekolah sebagai pengarah visi, penjaga standar pembelajaran, sekaligus arsitek budaya mutu. Kajian Indonesia memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pembelajaran (mengartikulasikan visi berbasis data, melakukan supervisi dialogis, dan menguatkan kapasitas guru) berkorelasi dengan penguatan budaya mutu dan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya memberikan dampak terhadap mutu pendidikan di sekolah (Sari *et al.*, 2021). Temuan-temuan spesifik mencakup peningkatan konsistensi proses pembelajaran melalui supervisi berbasis observasi kelas, penguatan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan instruksional melalui forum reflektif, serta peningkatan kepuasan kerja guru yang berdampak pada stabilitas tenaga pendidik (Mustoip *et al.*, 2023). Bukti empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dipadu dengan pendekatan instruksional mampu meningkatkan motivasi guru hingga 64,6% dalam konteks sekolah menengah, dengan efek mediasi melalui budaya organisasi yang kondusif (Morris *et al.*, 2020). Temuan-temuan ini mengemuka pada publikasi yang menautkan kepemimpinan dengan lingkungan belajar yang kondusif, praktik kolaboratif, dan manajemen mutu sekolah.

State of the art menandai pergeseran dari pendekatan administratif menuju pembelajaran organisasi melalui *Professional Learning Community* (PLC) dan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang terintegrasi. Kebijakan SPMP/Permendikbud 28/2016 mengharuskan SPMI sebagai kerangka kendali mutu berbasis standar nasional, yang bila diinternalisasi dapat menumbuhkan budaya mutu secara sistemik dan berkelanjutan di satuan pendidikan. Kebaruan artikel ini adalah menyintesis bukti Indonesia ke dalam model tiga pengungkit dan menguji celah riset mengenai mediasi PLC serta moderasi konteks lokal.

Fenomena lapangan memperlihatkan bahwa sekolah yang menegakkan siklus SPMI secara disiplin mulai dari pemetaan mutu, perencanaan perbaikan, pelaksanaan, hingga audit dan refleksi cenderung menunjukkan peningkatan konsistensi proses pembelajaran, keteraturan supervisi kelas, serta dokumentasi asesmen formatif yang lebih rapi. Integrasi sistem penjaminan mutu dengan inovasi sosial di institusi pendidikan tinggi terbukti meningkatkan kinerja berkelanjutan melalui mekanisme kepemimpinan yang memberdayakan seluruh pemangku kepentingan, sementara kualitas manajemen mutu berkelanjutan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan transformasional yang mampu melibatkan seluruh staf dalam perjalanan keberlanjutan (Glavič, 2020). Di banyak daerah, penguatan Perencanaan Berbasis Data melalui Rapor Pendidikan mendorong sekolah membaca capaian AKM/ANBK untuk menentukan prioritas perbaikan, namun variasi mutu antar satuan pendidikan masih lebar sehingga budaya mutu belum sepenuhnya mengakar sebagai kebiasaan kerja harian. Kajian sistematis mengonfirmasi bahwa integrasi teknologi dan kompetensi pendidik dalam kerangka kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan efektivitas pembelajaran, meski tantangan ketimpangan akses di wilayah rural tetap menjadi isu kritis, sedangkan perubahan sistemik memerlukan organisasi sekolah yang kuat untuk mengonsolidasikan praktik inovatif menjadi tindakan kolektif yang koheren. Bukti operasional tentang fungsi Rapor Pendidikan sebagai instrumen perencanaan dan monitoring tersedia melalui kanal resmi Kemendikbudristek dan publikasi Pusdatin, sedangkan ANBK

memotret capaian literasi-numerasi yang menjadi rujukan awal bagi PLC/MGMP. Berdasarkan fakta ini, dirumuskan pertanyaan bagaimana kontribusi kepemimpinan kepala sekolah memungkinkan siklus SPMI dan penggunaan Rapor Pendidikan sehingga terbentuk budaya mutu yang berkelanjutan di sekolah menengah.

Sejalan itu, studi Indonesia memperlihatkan hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja/sekolah, PLC, dan kinerja guru. Studi dan repositori Universitas Lambung Mangkurat serta artikel nasional menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah berkontribusi terhadap kinerja dan praktik mengajar, sementara eksplorasi PLC terbaru mendeskripsikan mekanisme dukungan kolegal, *peer observation*, dan refleksi sebagai pengungkit perubahan praktik kelas (Syalwa *et al.*, 2021). Dengan latar bukti ini, pertanyaan penelitian kedua diajukan: sejauh mana PLC bertindak sebagai mediator yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap internalisasi nilai, kebiasaan, dan standar mutu pada tingkat guru/kelas. Selanjutnya, variasi sumber daya, dukungan orang tua/komunitas, stabilitas guru diduga memoderasi efektivitas kepemimpinan dan PLC. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam menguatkan siklus SPMI dan pemanfaatan Rapor Pendidikan, menelaah peran mediasi PLC dalam pembentukan budaya mutu berkelanjutan, serta mengidentifikasi pengaruh faktor sosial-edukatif terhadap efektivitas implementasi budaya mutu di sekolah menengah.

LITERATURE REVIEW

Konsep dan Dimensi Budaya Mutu Sekolah

Budaya mutu sekolah adalah seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menuntun perilaku warga sekolah untuk mencapai standar mutu pembelajaran. Indikator utamanya tampak pada konsistensi perencanaan-pelaksanaan-evaluasi, pemanfaatan data hasil belajar, dan kolaborasi lintas guru serta unit pendukung (Wati *et al.*, 2024). Pada konteks Indonesia, budaya mutu juga tercermin melalui disiplin instruksional dan iklim kerja yang kondusif, yang memengaruhi keteraturan asesmen formatif dan umpan balik (Nashar *et al.*, 2024). Ketika budaya ini menguat, variasi kualitas antar kelas menurun, praktik baik terdokumentasi, dan keberlanjutan inovasi meningkat (Septian *et al.*, 2025). Dengan demikian, budaya mutu berfungsi sebagai "mesin organisasi" yang menyambungkan standar, proses, dan hasil belajar. Dengan kata lain, budaya mutu yang kuat bukan hanya hasil penerapan standar, melainkan refleksi dari kesadaran kolektif untuk terus memperbaiki diri melalui praktik reflektif dan kolaboratif yang terstruktur. Implementasi praktik berkelanjutan dalam kepemimpinan institusi pendidikan tinggi menunjukkan bahwa ekuitas dan keunggulan dapat dicapai melalui pendekatan manajemen global yang responsif terhadap keberagaman sosioekonomis, kultural, dan linguistik, sementara kepemimpinan berkelanjutan terbukti mendorong performa guru dan keunggulan kelas melalui penciptaan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pembelajaran efektif (Iqbal & Piwowar-Sulej, 2022 ;Kalkan *et al.*, 2020).

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Pengungkit Budaya Mutu

Dua pendekatan kepemimpinan yang paling relevan untuk mutu ialah transformasional (visi, inspirasi, penguatan nilai) dan instruksional (fokus proses belajar, supervisi, umpan balik) (Ismawiyah *et al.*, 2024). Bukti Indonesia menunjukkan pemimpin yang menggabungkan keduanya lebih efektif menumbuhkan budaya mutu, karena visi diterjemahkan ke perilaku kelas yang terukur. Kepemimpinan demikian menegakkan standar jelas, memfasilitasi pengembangan profesional, dan memastikan tindak lanjut berbasis bukti (Wulandari *et al.*, 2025). Dalam praktik, kepala sekolah menjadi arsitek nilai dan manajer sistem sekaligus. Ketika konsisten, kepemimpinan membentuk kebiasaan kerja yang menunjang keberlanjutan mutu (Septian *et al.*, 2025). Lebih lanjut, kepemimpinan digital dalam konteks pandemi COVID-19 memperlihatkan pentingnya dukungan kepala sekolah terhadap transformasi digital, pengembangan profesional berbasis teknologi, dan pembangunan kultur pembelajaran digital yang berkontribusi pada efektivitas pembelajaran jarak jauh (Filho *et al.*, 2020).

Professional Learning Community (PLC) sebagai Mesin Perbaikan Berkelanjutan

PLC memindahkan sekolah dari kerja individual ke pembelajaran organisasi: guru berbagi rencana, bukti, dan refleksi berbasis capaian murid, lalu menyepakati tindakan perbaikan untuk diujicobakan. Bila PLC dipimpin secara instruksional, terjadwal, dan bertumpu pada data formatif, praktik efektif cepat menyebar dan menjadi "standar bersama" yang mengurangi variasi kualitas antar kelas (Syahminan *et al.*, 2024). PLC yang kuat menumbuhkan rasa kompeten, kepuasan kerja, dan komitmen implementasi dalam kanal psikologis yang memediasi efek kepemimpinan pada kinerja guru (Syalwa *et al.*, 2021). Pada PAUD/SD, PLC membantu adaptasi pendekatan bermain-belajar dan komunikasi orang tua-guru agar konsisten dengan standar mutu (Cinantya *et al.*, 2019). Efektivitas PLC menuntut kejelasan tujuan, protokol diskusi yang aman, waktu kolaborasi yang dilindungi, dan ketersediaan eviden yang mudah diakses (Ismawiyah *et al.*, 2024). Kepala sekolah menyelaraskan CPD dengan agenda PLC agar transfer pelatihan ke praktik menjadi nyata dan terukur (Harjaya & Idawati, 2022). Dokumentasi artefak (RPP bersama, rubrik, contoh umpan balik) mempercepat orientasi guru baru dan menjaga konsistensi standar (Sumiati *et al.*, 2024). Di lapangan, PLC yang disiplin terbukti berasosiasi dengan peningkatan indikator proses dan disiplin instruksional (Tambunan, 2024). Karena itu, penguatan PLC menjadi strategi kunci untuk menumbuhkan budaya mutu yang merata di seluruh rombongan belajar (Ardhi *et al.*, 2024).

SPMI dan Siklus PPEPP sebagai Rel Sistemik Budaya Mutu

Berdasarkan Standar SPMI FKIP ULM bahwasanya pada tingkat sistem, SPMI memberikan arsitektur mutu yang mengikat standar, proses, dan eviden sehingga perubahan tidak bergantung pada figur kepala sekolah semata (dapat diakses melalui <https://upmfkip.ulm.ac.id/wp-content/uploads/2022/07/Standar-SPMI.pdf>). Lembaga Penjaminan Mutu ULM menyebutkan bahwa siklus PPEPP yang terdiri dari penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan, menjaga *closing the loop* per

semester melalui audit internal dan rapat tinjauan manajemen (dapat diakses melalui <https://jpok.fkip.ulm.ac.id/wp-content/uploads/2022/10/Kebijakan-Mutu-ULM.pdf>). Dengan cara ini, SPMI menjadi rel yang menjaga ritme budaya mutu melewati pergantian personel dan kebijakan (Rahmah *et al.*, 2022). Kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja sistem dan menggerakkan seluruh karyawan dalam perjalanan keberlanjutan, meski tantangan komitmen karyawan tetap menjadi kendala (Murtada *et al.*, 2022). Lebih lanjut, kepemimpinan berkelanjutan di institusi pendidikan tinggi menghadapi tantangan seperti kurangnya minat dari administrasi universitas, keterbatasan keahlian dan sumber daya, serta kebutuhan adaptasi kurikulum dan investasi dalam pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan (Hafid *et al.*, 2025). Pendidikan untuk Pembangunan Berkelanjutan (*Education for Sustainable Development* atau ESD) memerlukan identifikasi isu-isu kunci yang mencakup pendekatan holistik, kesadaran pemangku kepentingan, partisipasi dan kolaborasi, serta pembangunan kapasitas, dengan tantangan utama berupa transformasi mendalam masyarakat manusia yang tepat waktu, sementara institusi pendidikan tinggi memiliki peran esensial dalam keberlanjutan melalui implementasi prinsip *Sustainable Development Goals* (SDGs), terutama pada *Goal* 1, 3, 5, 8, 12, 13, dan 16, dengan menekankan pentingnya prinsip keberlanjutan menjadi inti strategi institusi dan budaya organisasi (Silva *et al.*, 2021; Sugiyanto, 2025).

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* yang bersifat integratif. *Literature review* dipilih karena sesuai untuk menyintesis beragam desain riset yaitu kuantitatif, kualitatif, maupun campuran ke dalam pemahaman tematik yang koheren ketika tujuan utama bukan menghitung efek terstandar seperti pada meta-analisis, melainkan merumuskan kejelasan konseptual, mengidentifikasi pola, serta merumuskan agenda riset lanjutan. Secara teoretik, pendekatan ini selaras dengan kerangka *integrative review* yang menekankan pembangunan teori melalui penggabungan bukti heterogen dan penalaran konseptual yang sistematis. Landasan metodologis tersebut merujuk pada panduan klasik dan kontemporer tentang telaah pustaka, yang menegaskan peran *literature review* dalam mengonstruksi pengetahuan baru melalui sintesis kritis dan bukan sekadar ringkasan deskriptif.

Prosedur kajian dilakukan melalui tahapan yang lazim dalam *literature review* berkualitas, dimulai dari penentuan fokus dan ruang lingkup masalah, perumusan pertanyaan telaah, penelusuran sumber, seleksi dan penapisan, ekstraksi informasi kunci, hingga sintesis naratif-tematik. Pemilihan *literature review* dipertimbangkan karena korpus riset pada topik kepemimpinan, PLC, dan SPMI di Indonesia relatif beragam dari sisi desain, ukuran sampel, dan indikator luaran, sehingga pendekatan naratif-tematik lebih memadai untuk menautkan temuan-temuan lintas desain dan mengungkap mekanisme konseptual yang menyatukannya. Literatur metodologis merekomendasikan strategi ini ketika tujuan telaah adalah pembangunan kerangka konseptual dan pendasaran praktik, bukan komputasi besaran efek, seraya tetap menjaga transparansi proses melalui pelaporan langkah pencarian, kriteria inklusi, dan strategi sintesis.

Penelusuran dilakukan terutama melalui Google Scholar, Garuda, dan DOAJ menggunakan padanan kata kunci dalam bahasa Indonesia dan Inggris terkait kepemimpinan kepala

sekolah, PLC, SPMI, budaya mutu, dan kinerja guru. Seleksi sumber mengutamakan karya *peer-reviewed*, relevansi tematik yang kuat, kejelasan operasional variabel, serta kontribusi terhadap pemahaman mekanisme hubungan antar konsep, sejalan dengan panduan pemilihan bukti dalam kajian pustaka integratif.

RESULTS AND DISCUSSION

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Pendorong Budaya Mutu

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor paling menentukan dalam pembentukan dan keberlanjutan budaya mutu sekolah. Kepala sekolah berperan tidak hanya sebagai manajer administratif, tetapi sebagai *instructional leader* yang menetapkan arah strategis mutu pembelajaran (Hallinger & Murphy, 1985). Dalam ranah empiris pendidikan Indonesia, menegaskan bahwa kepemimpinan yang menekankan supervisi akademik, pembinaan guru, dan refleksi terhadap hasil belajar terbukti memperkuat budaya organisasi sekolah. Bush dalam buku "*Leadership and Management Development in Education*" berpendapat bahwa efektivitas institusi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin mengartikulasikan visi, mengelola sumber daya, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk terlibat aktif dalam peningkatan mutu.

Kajian komparatif terhadap implementasi *Total Quality Management* (TQM) di lingkungan pendidikan mengonfirmasi bahwa kesuksesan TQM ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memberdayakan pemangku kepentingan serta kultur yang mendukung inovasi pedagogis, dengan rekomendasi praktis berupa integrasi kepemimpinan partisipatif dan sistem penghargaan berbasis kinerja (Mincu, 2022). Bukti empiris juga menunjukkan bahwa komunikasi berkelanjutan, kultur organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap kerja sama, kepercayaan, serta komitmen organisasional dosen di perguruan tinggi.

Kajian lain menyoroti bahwa kepemimpinan yang berorientasi mutu menuntut kepala sekolah untuk mengintegrasikan supervisi akademik dengan refleksi berbasis data mutu. Dalam kerangka kepemimpinan instruksional, kepala sekolah tidak hanya memantau pelaksanaan kurikulum, tetapi juga memfasilitasi guru dalam menganalisis hasil asesmen dan menetapkan rencana perbaikan (Hallinger, 2011). Studi menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif memimpin pertemuan reflektif dalam PLC mampu meningkatkan keselarasan antara tujuan pembelajaran dan strategi asesmen guru (Harjaya & Idawati, 2022). Hal ini memperlihatkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak berhenti pada dimensi administratif, tetapi bergerak pada dimensi pembelajaran dan inovasi. Kepala sekolah menjadi figur penggerak yang menghubungkan kebijakan mutu dengan praktik nyata dalam proses instruksional.

Sintesis literatur menegaskan pula bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah akan maksimal bila didukung oleh sistem dan struktur mutu yang mapan. Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang SPMI menempatkan kepala sekolah sebagai pengendali siklus penjaminan mutu yang meliputi pemetaan, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penetapan standar. Kepala sekolah yang mengimplementasikan SPMI secara sistematis mampu menumbuhkan budaya reflektif di kalangan guru dan meningkatkan akuntabilitas

akademik (Ranisa et al., 2025). Laporan BPMP Kalimantan Selatan memperlihatkan adanya peningkatan rerata skor mutu sebesar tujuh poin pada sekolah yang kepala sekolahnya aktif dalam tahap evaluasi diri dan tindak lanjut perbaikan mutu (dapat diakses melalui <https://web.lpmppkalsel.com/evaluasi-hasil-mutu-pendidikan>).

Secara teoretis, kepemimpinan kepala sekolah berorientasi mutu menuntut kemampuan strategis untuk membangun budaya reflektif, kolaboratif, dan adaptif dalam lingkup organisasi pendidikan. Kepala sekolah perlu menciptakan sistem pembelajaran berbasis bukti, mengintegrasikan supervisi dengan pendampingan profesional, serta menumbuhkan komitmen kolektif terhadap peningkatan berkelanjutan. Kepala sekolah di wilayah yang memiliki keterbatasan sumber daya namun menerapkan pendekatan adaptif terbukti lebih berhasil menjaga keberlangsungan mutu dibandingkan yang menekankan birokrasi semata. Temuan ini sejalan dengan bukti bahwa kepemimpinan adaptif yang didukung kultur sekolah kolaboratif mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru, terutama dalam konteks sekolah dengan keterbatasan struktural, serta dikuatkan oleh penelitian mengenai pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam membentuk kultur organisasi yang positif dan citra kelembagaan yang kuat melalui mekanisme budaya sekolah (Mustoip et al., 2023).

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah *prasyarat struktural* dalam membangun budaya mutu, namun bukan jaminan otomatis. Apabila kepemimpinan tidak diikuti dengan instrumen penguatan (seperti supervisi rutin, evaluasi diri, dan *feedback* berbasis data), maka nilai mutu akan tetap berada di ranah retorik. Bukti dari beberapa kajian menunjukkan bahwa kepala sekolah efektif adalah yang tidak hanya memimpin, tetapi juga menginisiasi *mekanisme kolaboratif internal* untuk menjaga kesinambungan budaya mutu. Oleh karena itu, dalam model *Sustainable Quality Culture*, kepemimpinan harus dipandang sebagai "*starter engine*" yang membutuhkan media jalannya berupa proses kolaboratif dan sistem mutu.

PLC dan SPMI sebagai Mekanisme Internal Budaya Mutu

Sintesis hasil literatur menunjukkan bahwa PLC dan SPMI berfungsi sebagai mekanisme pengikat antara kepemimpinan sekolah dan budaya mutu yang berkelanjutan. Hargreaves dalam buku "*The Challenge for the Comprehensive School: Culture, curriculum and community*" menyebutkan bahwa dalam kerangka organisasi pembelajar, PLC memungkinkan guru untuk saling berbagi praktik baik, merefleksikan hasil pembelajaran, dan mengembangkan profesionalitas berbasis kolaborasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Senge dalam buku "*The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*" bahwa organisasi pembelajar yang efektif ditandai oleh partisipasi anggota dalam belajar kolektif dan perbaikan terus-menerus. Di Indonesia, penguatan PLC menjadi strategi integral dalam implementasi SPMI sebagaimana diatur dalam Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.

Hasil telaah terhadap berbagai publikasi nasional memperlihatkan bahwa keberadaan PLC terbukti memperkuat efektivitas SPMI di satuan pendidikan. Kepemimpinan transformasional yang mendorong guru untuk berkolaborasi dalam PLC mampu meningkatkan keselarasan antara rencana pembelajaran dan standar mutu sekolah (Hartini et al., 2025). Penelitian

juga membuktikan bahwa kegiatan refleksi rutin dalam PLC meningkatkan keterhubungan sosial dan komitmen profesional guru, yang pada gilirannya memperkuat budaya mutu (Harjaya & Idawati, 2022). Sementara itu, laporan BPMP Kalimantan Selatan mengungkapkan bahwa sekolah yang mengadopsi PLC sebagai bagian dari SPMI mengalami peningkatan capaian mutu rata-rata 10% lebih tinggi dibandingkan sekolah yang belum menerapkannya (dapat diakses melalui <https://web.lmpkalsel.com/evaluasi-hasil-mutu-pendidikan>). Implementasi kepemimpinan berkelanjutan dalam konteks pendidikan tinggi global memperlihatkan bahwa inovasi sosial berfungsi sebagai mediator parsial kompetitif antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan, meski diskresi manajerial tidak menunjukkan efek moderasi positif yang lebih tinggi (Mustoip *et al.*, 2023).

Kajian empiris memperlihatkan bahwa efektivitas SPMI sangat bergantung pada sejauh mana kepala sekolah mendorong praktik reflektif di kalangan guru melalui PLC (Ranisa *et al.*, 2025). Dalam sekolah yang memiliki PLC aktif, pelaksanaan siklus mutu berlangsung lebih hidup karena didorong oleh data pembelajaran yang diperoleh secara kolaboratif. Kajian ini memperlihatkan bahwa keberhasilan SPMI tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan dokumen mutu, tetapi oleh bagaimana sekolah menginternalisasikan nilai refleksi, tanggung jawab, dan inovasi ke dalam rutinitas profesional. Pendekatan kolaboratif semacam ini membuat SPMI tidak lagi menjadi instrumen birokratis, melainkan sarana transformasi budaya kerja yang berbasis pembelajaran bersama.

Analisis tematik memperlihatkan bahwa efektivitas PLC dan SPMI dalam memperkuat budaya mutu ditentukan oleh tiga dimensi utama: struktur organisasi yang mendukung kolaborasi, kepemimpinan yang mendorong partisipasi, serta budaya reflektif yang tumbuh di antara guru. Sekolah yang memiliki struktur kolaboratif dan jadwal rutin PLC cenderung memiliki tingkat konsistensi mutu yang lebih baik (Sumiati *et al.*, 2024). Selain itu, guru di sekolah tersebut menunjukkan tingkat kelekatan profesional lebih tinggi karena mereka merasa menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan mutu. Keberhasilan komunitas belajar profesional sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang menumbuhkan rasa saling percaya dan tanggung jawab kolektif.

Secara konseptual, keterpaduan PLC dan SPMI menggambarkan evolusi paradigma penjaminan mutu di sekolah dari pendekatan kontrol menuju pembelajaran organisasi. Kepala sekolah berperan penting dalam memfasilitasi refleksi kolektif, memberikan umpan balik berbasis data mutu, dan memastikan tindak lanjut perbaikan dilakukan secara berkesinambungan. BPMP Kalimantan Selatan merekomendasikan agar setiap satuan pendidikan menjadikan PLC sebagai bagian integral dari siklus SPMI dengan jadwal dan indikator yang terukur (dapat diakses melalui <https://web.lmpkalsel.com/evaluasi-hasil-mutu-pendidikan>). Selain itu, pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada manajemen kolaborasi dan pengembangan profesional guru perlu diperkuat agar kepala sekolah mampu memimpin dengan pendekatan yang berbasis pembelajaran. Dengan demikian, PLC dan SPMI tidak hanya menjadi perangkat administratif, tetapi berkembang menjadi sistem pembelajaran kolektif yang menanamkan nilai-nilai mutu secara berkelanjutan di seluruh lapisan sekolah.

Dimensi Sosial-Edukasi dan Geografis sebagai Determinan Keberlanjutan Budaya Mutu Sekolah

Kondisi wilayah, karakteristik masyarakat, dan stabilitas tenaga pendidik merupakan faktor penentu keberhasilan program mutu. Kepala sekolah di SD Negeri Sungai Sandung 2 menghadapi tantangan struktural seperti keterbatasan sarana dan partisipasi masyarakat yang rendah, sehingga dibutuhkan strategi kepemimpinan yang adaptif terhadap karakteristik lingkungan sosial-edukatif (Nashar *et al.*, 2024). Bush dalam buku "*Leadership and Management Development in Education*" menjelaskan bahwa kepemimpinan efektif harus mampu menyesuaikan strategi organisasi dengan sumber daya dan kebutuhan lokal.

Kajian nasional menunjukkan adanya variasi signifikan antara satuan pendidikan di wilayah urban dan rural dalam pelaksanaan sistem penjaminan mutu. Sekolah perkotaan memiliki eksposur lebih tinggi terhadap evaluasi publik dan kompetisi mutu, sedangkan sekolah di wilayah terpencil menghadapi kendala berupa minimnya infrastruktur digital dan rotasi tenaga pendidik (Hartini *et al.*, 2025). Fluktuasi tenaga guru di daerah dengan keterbatasan akses juga sering menghambat kelangsungan siklus mutu, terutama dalam tahap refleksi dan tindak lanjut SPMI (Ranisa *et al.*, 2025). Oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut mengembangkan model pengelolaan mutu yang lentur, kontekstual, dan realistis terhadap kapasitas wilayah.

Studi lintas negara mengenai kepemimpinan berkelanjutan di institusi pendidikan tinggi menegaskan bahwa pemimpin dengan gaya inklusif dan pemikiran sistemik, serta kemampuan berinovasi, berpikir jangka panjang, dan mengelola kompleksitas, mampu mengatasi tantangan seperti kurangnya minat administrasi dan keterbatasan sumber daya, sementara isu gender dalam kepemimpinan berkelanjutan mulai ditangani serius, menunjukkan tren yang menggembirakan dalam transformasi institusi pendidikan (Mustoip *et al.*, 2023; Jusoh *et al.*, 2024).

Kepala sekolah di wilayah pesisir Kalimantan Selatan mengoptimalkan dukungan lembaga keagamaan dan komunitas setempat untuk memperkuat moral kerja dan partisipasi warga sekolah (Sumiati *et al.*, 2024). Hasil serupa dilaporkan oleh BPMP Kalimantan Selatan, yang menemukan bahwa tingkat kolaborasi masyarakat berbanding lurus dengan keberlanjutan pelaksanaan SPMI (dapat diakses melalui <https://web.lpmpkalsel.com/evaluasi-hasil-mutu-pendidikan>). Dengan demikian, faktor sosial-ekologis berfungsi sebagai penguat budaya mutu apabila dikelola secara strategis. Sekolah yang mengembangkan kemitraan lintas lembaga dan memanfaatkan sumber daya sosial terbukti memiliki daya tahan mutu yang lebih stabil dibandingkan yang beroperasi secara tertutup.

Perubahan pendidikan yang berkelanjutan hanya dapat terwujud jika terjadi kesesuaian antara kebijakan sistem dan realitas sosial sekolah, atau yang disebut sebagai *alignment of change environment*. Didukung dengan pendapat Suriansyah dan Aslamiah dalam buku "*Strategi pembelajaran anak usia dini*" bahwa sekolah yang mampu menyesuaikan implementasi sistem mutu dengan karakter sosial-edukatif setempat menunjukkan tingkat komitmen guru dan konsistensi mutu yang lebih tinggi. Pendekatan ini memerlukan kepemimpinan yang visioner namun fleksibel, yang tidak hanya berorientasi pada standar administratif tetapi juga pada dinamika sosial sekolah. Oleh karena itu, keberhasilan budaya mutu bergantung pada kemampuan kepala sekolah menerjemahkan kebijakan nasional ke dalam strategi operasional yang sesuai dengan struktur sosial dan geografis sekolah.

Secara konseptual, dimensi sosial-edukasi dan geografis bukan sekadar faktor eksternal, melainkan determinan strategis dalam penguatan sistem mutu pendidikan. Kepala sekolah perlu membangun strategi penjaminan mutu yang inklusif dengan mempertimbangkan keberagaman sosial, ekonomi, dan geografis wilayahnya (Sumiati *et al.*, 2024). Program pengembangan kepemimpinan juga sebaiknya berorientasi pada kebutuhan spesifik daerah agar pendekatan peningkatan mutu lebih kontekstual dan efektif. Pendampingan BPMP dan LPMP harus didesain secara diferensial sesuai karakteristik wilayah untuk menjamin pemerataan hasil mutu nasional.

Discussion

Pembahasan hasil kajian menunjukkan bahwa keberlanjutan budaya mutu sekolah tidak dapat dipahami hanya dari satu dimensi kepemimpinan, tetapi merupakan hasil interaksi sistemik antara faktor struktural, profesional, dan sosial-edukatif. Secara konseptual, temuan ini memperkuat teori *instructional leadership* dan *transformational leadership* yang menekankan bahwa pemimpin pendidikan berperan dalam menstimulasi kesadaran mutu dan menciptakan lingkungan belajar kolaboratif berdasarkan buku yang berjudul "*Transformational Leadership*" ditulis oleh Bass dan Riggio. Namun, hasil sintesis ini menambahkan dimensi baru, yakni bahwa efektivitas kepemimpinan hanya akan berkelanjutan apabila diintegrasikan ke dalam sistem organisasi pembelajar seperti PLC dan SPMI. Dengan kata lain, kepemimpinan yang berorientasi mutu bekerja optimal bila difasilitasi oleh mekanisme refleksi kolektif dan struktur institusional yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Perspektif global mengenai pendidikan tinggi untuk keberlanjutan menegaskan bahwa institusi pendidikan tinggi berkontribusi terhadap implementasi SDGs, terutama melalui pengaruh transformasional terhadap kebiasaan mahasiswa dan kontribusi pada masyarakat yang sejahtera, namun memerlukan prinsip keberlanjutan yang tertanam di jantung strategi institusi (kurikulum, modus operandi) dan budaya organisasi (Jusoh *et al.*, 2024). Kajian sistematis mengenai gaya kepemimpinan, kualitas pendidikan, dan manajemen institusi pendidikan dalam perspektif pendidikan berkelanjutan mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi pendidik dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meski tantangan ketimpangan akses di wilayah pedesaan tetap menjadi isu kritis (Glavič, 2020).

Berbagai penelitian menunjukkan kesamaan pola bahwa kepala sekolah dengan karakter kepemimpinan instruksional yang kuat cenderung membangun budaya mutu lebih konsisten dibandingkan dengan yang hanya mengandalkan manajemen administratif. PLC menjadi arena penguatan komitmen mutu guru melalui refleksi bersama, selain itu implementasi SPMI efektif ketika kepala sekolah aktif mengarahkan tahapan evaluasi dan tindak lanjut mutu berbasis data (Harjaya & Idawati, 2022; Ranisa *et al.*, 2025). Temuan-temuan ini memperkuat dengan teori *continuous improvement cycle*, yang menempatkan perbaikan berkelanjutan sebagai fondasi utama sistem mutu dalam buku "*Out of the crisis*" yang ditulis oleh Deming. Namun, berbeda dari teori klasik tersebut, hasil kajian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang berperan sebagai fasilitator pembelajaran organisasi, bukan hanya pengendali proses mutu. Di sinilah muncul kontribusi teoretis baru: bahwa budaya

mutu sekolah tidak lahir dari kontrol struktural, tetapi dari pembiasaan reflektif yang dimediasi oleh kepemimpinan belajar (*learning-centered leadership*).

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa PLC dan SPMI memiliki fungsi ganda sebagai mekanisme kontrol mutu sekaligus wahana pembelajaran profesional. Analisis lintas literatur memperlihatkan bahwa sekolah dengan jadwal PLC terstruktur dan integrasi SPMI yang sistematis cenderung memiliki tingkat konsistensi mutu yang lebih stabil (Hartini et al., 2025; Sumiati et al., 2024). Hal ini selaras dengan pendapat Argyris dan Schön dalam buku "*Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*" bahwasanya model *organizational learning loop* menyatakan bahwa organisasi yang reflektif mampu mempertahankan inovasi melalui siklus pembelajaran dua arah: antara kebijakan dan praktik lapangan. Artinya, ketika PLC dan SPMI dikelola bukan sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai sistem pembelajaran bersama, budaya mutu menjadi nilai yang melekat dalam perilaku profesional guru.

Keberlanjutan budaya mutu tidak dapat dilepaskan dari dimensi sosial-edukasi dan geografis sekolah. Kajian dan menegaskan bahwa variasi kondisi sosial, dukungan masyarakat, dan keterjangkauan sumber daya menentukan seberapa efektif sistem mutu dapat dijalankan (Sumiati et al., 2024; Ranisa et al., 2025). Sekolah di wilayah dengan sumber daya terbatas mampu mempertahankan mutu apabila kepala sekolah mengadopsi strategi kolaboratif dan memanfaatkan modal sosial masyarakat. Hal ini mengonfirmasi teori *alignment of change environment*, bahwa keberhasilan reformasi pendidikan menuntut kesesuaian antara sistem kebijakan dan lingkungan sosial sekolah.

Analisis komparatif terhadap praktik kepemimpinan berkelanjutan di berbagai konteks menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada figur pemimpin tunggal, tetapi pada kemampuan menciptakan *distributed leadership* yang memberdayakan seluruh pemangku kepentingan, dengan konservasi sumber daya material dan manusia serta perspektif jangka panjang menjadi dimensi kunci (Murtada et al., 2022). Lebih lanjut, implementasi pendekatan global terhadap manajemen dan kepemimpinan sekolah dasar memperlihatkan bahwa kesetaraan dan keunggulan dapat dicapai melalui praktik manajemen yang adaptif, responsif secara kultural, dan memanfaatkan pengambilan keputusan berbasis data serta integrasi teknologi (Mincu, 2022).

Secara keseluruhan, hasil analisis memperlihatkan hubungan hierarkis antara variabel-variabel utama: kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai penggerak, PLC dan SPMI bertindak sebagai mekanisme internalisasi mutu, sedangkan dimensi sosial-edukasi dan geografis berfungsi sebagai faktor yang menentukan keberlanjutan implementasi. Sintesis ini memperkaya teori kepemimpinan pendidikan dengan menempatkan *learning-centered leadership* sebagai model konseptual yang paling sesuai untuk sistem mutu berkelanjutan di Indonesia. Model ini menekankan bahwa kepemimpinan efektif tidak berhenti pada perintah dan evaluasi, tetapi pada kemampuan memfasilitasi kolaborasi, refleksi, dan adaptasi terhadap dinamika sosial pendidikan. Dengan demikian, temuan baru penelitian ini adalah bahwa keberhasilan budaya mutu berkelanjutan ditentukan oleh keseimbangan antara visi kepemimpinan, struktur pembelajaran profesional, dan sensitivitas terhadap realitas sosial sekolah.

CONCLUSION

Budaya mutu berkelanjutan di sekolah merupakan hasil integrasi antara kepemimpinan pembelajaran yang visioner, mekanisme kolaboratif seperti *Professional Learning Community* (PLC) dan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), serta dimensi sosial-edukasi yang beragam di lingkungan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti menjadi faktor penggerak utama yang menumbuhkan kesadaran mutu dan memfasilitasi refleksi kolektif guru dalam perbaikan berkelanjutan. PLC dan SPMI berperan sebagai wadah institusional yang mengubah penjaminan mutu dari sekadar kewajiban administratif menjadi praktik pembelajaran profesional yang dinamis. Sementara itu, variabel sosial-edukasi dan geografis menentukan keberlanjutan implementasi budaya mutu dengan menuntut penyesuaian strategi sesuai karakter wilayah. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan, internalisasi PLC ke dalam SPMI, serta kebijakan pendampingan mutu yang berbasis kebutuhan daerah direkomendasikan untuk memastikan budaya mutu dapat tumbuh dan bertahan dalam seluruh satuan pendidikan di Indonesia.

Sebagai tindak lanjut dari hasil kajian ini, disarankan agar penguatan budaya mutu di sekolah diarahkan pada tiga strategi utama. Pertama, pengembangan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah perlu difokuskan pada kemampuan reflektif dan kolaboratif melalui pelatihan berbasis *learning-centered leadership* yang terintegrasi dengan praktik PLC. Kedua, integrasi PLC ke dalam SPMI hendaknya diformalkan dalam kebijakan sekolah sehingga setiap tahapan siklus mutu melibatkan refleksi dan pembelajaran kolektif guru. Ketiga, lembaga seperti BPMP dan LPMP perlu mengimplementasikan model pendampingan diferensial berbasis karakter sosial-edukasi wilayah agar strategi mutu dapat disesuaikan dengan kondisi sumber daya dan dukungan masyarakat. Selain itu, penelitian lanjutan direkomendasikan untuk menguji model konseptual *sustainable quality culture* ini secara empiris pada berbagai jenjang pendidikan dengan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* guna memperkuat validitas teoritis dan aplikasinya dalam kebijakan pendidikan nasional.

AUTHOR'S NOTE

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan apa pun terkait dengan publikasi artikel ini. Seluruh data, analisis, dan isi naskah telah disusun secara orisinal dan bebas dari unsur plagiarisme. Penulis juga menegaskan bahwa setiap sumber rujukan telah dikutip sesuai kaidah akademik dan etika publikasi ilmiah. Ucapan terima kasih disampaikan kepada para pembimbing akademik dan rekan sejawat di Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat atas masukan ilmiah, serta kepada Badan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Kalimantan Selatan atas akses referensi dan data yang memperkaya kajian ini.

REFERENCES

- Ardhi, M. W., Praptiwi, E., & Ernawati, D. (2024). Eksplorasi Professional Learning Community (PLC) pada dimensi supportive and leadership di sekolah dasar program khusus. *edukasia Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 301-310.

- Cinantya, C., & Suriansyah, A. Asniwati, & Aslamiah. (2019). The strategy of religious-based character education in early childhood education. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(5), 174-189.
- Filho, W. L., Eustachio, J. H. P. P., Caldana, A. C. F., Will, M., Salvia, A. L., Rampasso, I. S., Anholon, R., Platje, J., & Kovaleva, M. (2020). Sustainability leadership in higher education institutions: An overview of challenges. *Sustainability*, 12(9), 1-9.
- Glavič, P. (2020). Identifying key issues of education for sustainable development. *Sustainability*, 12(16), 1-18.
- Hafid, A., Talla, M., Wirayama, A., & Ananda, A. (2025). The role of leadership and organizational culture in the successful implementation of total quality management in the educational environment. *Sipakatau: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2(2), 37-47.
- Hallinger, P. (2011). A review of three decades of doctoral studies using the principal instructional management rating scale: A lens on methodological progress in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 271-306.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Harjaya, S., & Idawati, L. (2022). Professional Learning Community (PLC) sebagai strategi kepemimpinan dalam membentuk budaya kolaborasi sekolah di TK Eksperimental Mangunan Yogyakarta. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 3179-3193.
- Hartini, Y., Noorhafizah, & Novitawati. (2025). Studi literature review peran kepemimpinan dan strategi manajemen mutu untuk kinerja dan kualitas pendidikan yang lebih baik. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 303-311.
- Iqbal, Q., & Piwowar-Sulej, K. (2022). Sustainable leadership in higher education institutions: Social innovation as a mechanism. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23(8), 1-20.
- Ismawiyah, I., Anshari, M. Z., Aslamiah, A., Cinantya, C., & Azizah, F. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu sekolah. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, 8(2), 192-202.
- Jusoh, R., Dasuki, N. M., Shu, Q., & Amram, A. (2024). Sustainable leadership: Encouraging teacher performance and classroom excellence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(11), 2350-2359.
- Kalkan, Ü., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R., & Dağlı, G. (2020). The relationship between school administrators' leadership styles, school culture, and organizational image. *Sage Open*, 10(1), 1-15.
- Mincu, M. (2022). Why is school leadership key to transforming education? Structural and cultural assumptions for quality education in diverse contexts. *Prospects*, 52(3), 231-242.
- Morris, J. E., Lummis, G. W., Lock, G., Ferguson, C., Hill, S., & Nykiel, A. (2020). The role of leadership in establishing a positive staff culture in a secondary school. *Educational Management Administration and Leadership*, 48(5), 802-820.
- Murtada, A. B. S. B., & Al-Zar'ah, H. A. (2022). The degree of practicing sustainable leadership among high school leaders in West of Dammam from the teachers' perspective. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18(4), 12-31.

- Mustoip, S., Tabroni, I., Sulaiman, S., & Marliani, L. (2023). Promoting equity and excellence in elementary education: A global approach to school management and leadership. *Ijobba: International Journal of Bunga Bangsa Cirebon*, 2(2), 210-217.
- Nashar, A. F., Sa'dah, N., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya mutu di lingkungan pendidikan SDN Sungai Sandung 2. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 5091-5098.
- Rahmah, A., Suriansyah, A., & Metroyadi. (2022). Management of learning quality improvement (multisite study of SMKN 1 and SMKN 4 Banjarmasin). *Journal of K6 Education and Management*, 4(3), 311-318.
- Ranisa, S., Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2025). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 263-277.
- Septian, D., Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2025). Meningkatkan mutu lulusan SMK melalui sinergi kurikulum, kemitraan industri, profesionalisme guru, dan pendanaan. *Iqro: Journal of Islamic Education*, 8(2), 474-483.
- Sari, J. D. R., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329-333.
- Silva, C. S., Magano, J., Matos, A., & Nogueira, T. (2021). Sustainable quality management systems in the current paradigm: The role of leadership. *Sustainability*, 13(4), 1-21.
- Sugiyanto, H. (2025). Leadership styles, quality of education, and educational institution management: A systematic review in the perspective of sustainable education. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 4(3), 351-359.
- Sumiati, S., Kurniady, D., Komariah, A., Suryana, A., Dadi, D., & Hafidh, Z. (2024). Linking principal adaptive leadership to teacher performance: The mediating effect of collaborative school culture. *Journal of Social Studies Education Research*, 15(4), 17-41.
- Syahminan, A., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2024). Pengaruh budaya sekolah, kepemimpinan instruksional kepala sekolah, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SDN se-Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin. *Edukasia Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 1249-1254.
- Syalwa, Suriansyah, A., & Aslamiah. (2021). The influence of school culture, principal instructional leadership, and work motivation on the performance of SDN teachers in Banjarbaru Utara district. *Journal of K6 Education and Management*, 4(1), 51-62.
- Tambunan, J. R. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sekolah penggerak. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 13(2), 108-113.
- Wati, R. R., Hidayatun Najiyah, K., Rahmah, S. A., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2024). Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu sekolah. *Jurnal Pendidikan Integratif*, 5(4), 691-706.
- Wulandari, Y. N., Aslamiah, A., Noorhafizah, N., & Novitawati, N. (2025). Manajemen Kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 312-321.