

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA MAN 1 SUMEDANG

WAWAN ERAWAN

MA Negeri 1 Sumedang

email: erawan.qiran@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru adalah kepala madrasah. Keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan akan berpengaruh kepada keberhasilan pendidikan madrasah, selain itu kepala madrasah memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja guru dalam kepemimpinannya, khususnya di MAN 1 Sumedang. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Kesimpulan dari penelitian ini menghasilkan suatu gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah seperti gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dapat dibuktikan dengan kemampuan kinerja guru sesuai dengan tufoksinya masing-masing (kurikulum, kesiswaan, sarpras, humas dan terjadi peningkatan hasil belajar siswa sesuai dengan standar yang ditentukan). Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah mendapat respon yang cukup baik dari guru terlebih dalam menentukan suatu solusi terhadap masalah yang muncul. Kepemimpinan kepala madrasah bisa menjadi cerminan, motivator, dan pengarah bagi guru, peserta didik dan stakeholder dalam lingkungan madrasah.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kepala Madrasah; Kinerja Guru

ABSTRACT

One component of education that influences teacher performance improvement is the head of the madrasah. The success of the madrasah head in managing educational staff will affect the success of madrasah education, besides that the madrasah head has the ability to mobilize existing resources so that they can be used optimally to achieve goals. In general, this study aims to find out how madrasah heads are able to improve teacher performance in their leadership, especially at MAN 1 Sumedang. In this study using a qualitative approach, namely the technique of collecting data through observation, interviews and documentation. The conclusion of this study resulted in a leadership style practiced by the head of the madrasah such as a democratic leadership style. This can be proven by the ability of the teacher's performance in accordance with their respective duties (curriculum, student affairs, infrastructure facilities, public relations and an increase in student learning outcomes in accordance with the specified standards). The leadership style adopted by the head of the madrasah gets a pretty good response from the teacher, especially in determining a solution to the problem that arise. The leadership of the madrasah head can be a reflection, motivator, and guide for teachers, student and stakeholders in the madrasah environment.

Keywords: leadership; Head Master; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Madrasah adalah lembaga pendidikan tempat individu memperoleh pengajaran, pemimpin tertinggi di dalam suatu lembaga adalah kepala madrasah, bagaimana gaya kepemimpinan yang dilaksanakan akan berpengaruh terhadap kemajuan madrasah. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dan tanggung jawab yang berat demi

tercapainya kualitas hasil belajar dan tujuan pendidikan (Indrawari and Hadi, 2019:180). Dalam suatu kepemimpinan pendidikan, kepala madrasah harus berusaha mengetahui hasil dari proses kepemimpinan yang ia lakukan, apakah itu baik atau tidak baik, bermanfaat atau tidak bermanfaat. Setiap madrasah memiliki ciri khas masing-masing disesuaikan dengan tipe kepemimpinan dari kepala madrasah nya dan kondisi madrasah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan dikatakan berhasil jika mencapai hasil yang baik, begitu pula sebaliknya, untuk mengukurnya dibutuhkan suatu evaluasi. Sebagai langkah dalam mewujudkan tujuan-tujuan madrasah dan untuk merealisasikan visi, misi dan tujuan madrasah, kepala madrasah harus memotivasi lembaganya dengan melaksanakan program secara terencana, dengan sikap dinamis kepala madrasah akan mampu melaksanakan berbagai macam program pendidikan dengan baik dan mampu memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks.

Kepala madrasah memiliki tanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan pendidikan baik dalam administrasi madrasah dan seluruh substansinya, termasuk di dalamnya kualitas sumber daya manusia yang ada dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu kepala madrasah juga memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengembangkan kinerja personil guru dan tenaga kependidikan lainnya ke arah profesionalisme (Maryati, 2016:165). Sebagai pemimpin pendidikan kepala madrasah harus memiliki kompetensi dasar manajerial yaitu *pertama*, keterampilan teknis (*technical skill*). Keterampilan ini berkaitan dengan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas tertentu; *kedua*, keterampilan manusiawi (*human skill*). Keterampilan ini menunjukkan kemampuan seorang pemimpin di dalam bekerja melalui orang lain secara efektif, dan untuk membina kerjasama (Maryati, 2016:167).

Peningkatan kinerja guru adalah salah satu dampak dari tipe kepemimpinan kepala madrasah. Menurut (Koswara & Rasto, 2016) menyatakan bahwasannya kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh guru dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam implementasinya kinerja guru tidak terbatas dalam proses pembelajaran, melainkan di luar kelas seperti administrasi sekolah, layanan dan penilaian.

Untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah dapat melakukan upaya dengan mengarahkan guru tersebut mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop, pelatihan dan studi lanjut. Komponen guru merupakan suatu keterampilan wawasan dan pengetahuan yang harus dikuasai secara mendalam oleh guru untuk mengimplementasikan dalam proses pembelajaran (Syaidah, 2018).

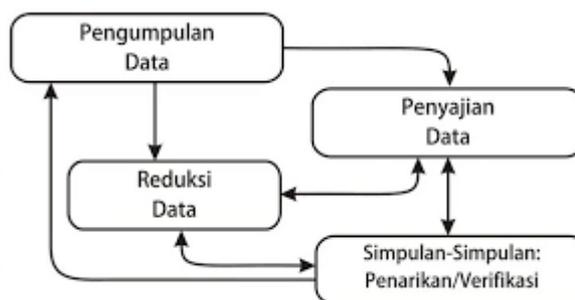
Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 September 2022 dengan kepala MAN 1 Sumedang yang bernama Abdul Haris, M.Ag mengemukakan bahwa ada beberapa persoalan yang terjadi seperti kinerja guru yang belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, walaupun secara keseluruhan sudah memenuhi standar yang ditentukan. MAN 1 Sumedang merupakan salah satu madrasah terbaik di Kabupaten Sumedang., Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan akan memberi kontribusi , baik secara teoritis maupun praktis terhadap madrasah, diantaranya dapat menambah pengetahuan tentang peranan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu bentuk penelitian yang menunjukkan/menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian ini juga termasuk jenis *fielded research* yaitu langkah penelitian yang dilaksanakan secara langsung dengan sumber-sumber data langsung di lapangan, sehingga

informasi dan data lebih nyata dan aktual. Dalam penelitian kualitatif ini menggunakan desain penelitian dalam bentuk studi kasus, dimana penelitian lebih fokus pada kasus (fenomena) yang selanjutnya difahami dan dianalisis secara mendalam. kasus atau fenomena ini berbentuk data fakta tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Sumedang.

Peneliti mengambil lokasi penelitian di MAN 1 Sumedang dalam waktu empat bulan (September –Desember 2022). Menurut (Moha & Sudrajat, 2019) dalam penelitian ini memiliki prosedur yang harus dilalui oleh peneliti seperti:1) Observasi awal dengan melakukan wawancara kepada kepala sekolah, guru yang ada disekolah, serta orang yang terlibat dalam lingkungan sekolah sehingga mendapatkan data awal untuk meneliti. Menurut (Hermawan & Amirullah, 2016) Observasi merupakan cara paling mendasar dalam semua jenis penelitian, karena semua penelitian membutuhkan observasi atau tindakan mengamati, 2) Merumuskan masalah dalam penelitian ini berupa data awal pada saat observasi dalam mengangkat suatu permasalahan sehingga peneliti menemukan judul dari permasalahan yang ada dilapangan, 3) Pelaksanaan dalam penelitian yaitu data awal yang sudah menjadi masalah lalu diteliti oleh peneliti lebih lanjut kembali, 4) Pengelola data serta hasil penelitian yang akan menjadi sebuah kesimpulan dari peneliti. Peneliti menganalisis data dengan menggunakan data Miles dan Huberman (Pratiwi,2017)



Bagan 1. Analisi data menurut Miles dan Huberman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

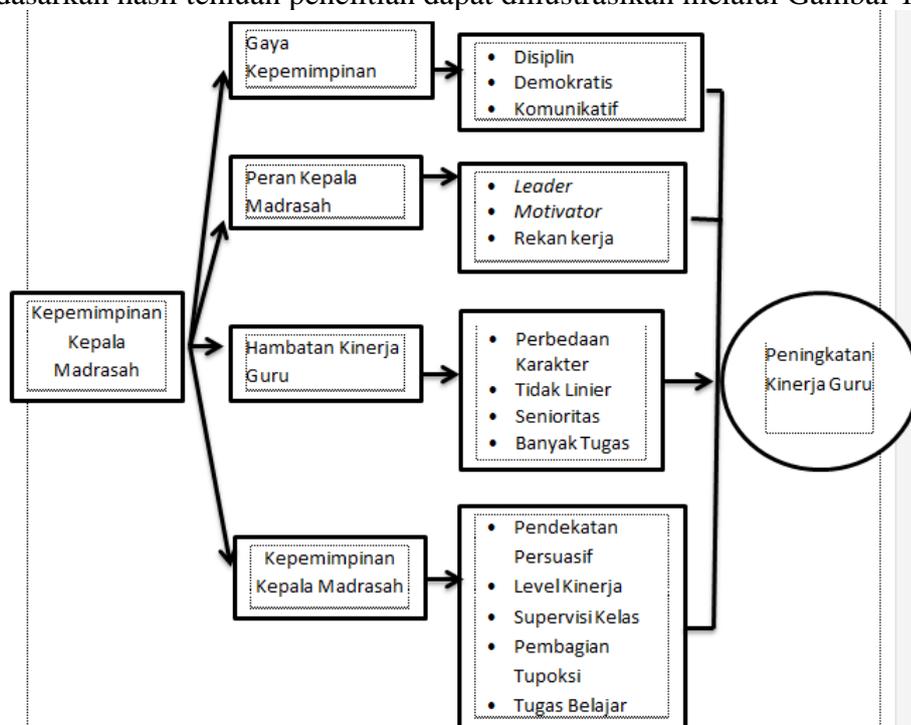
Dalam upaya meningkatkan kinerja guru tidak terjadi dengan sendirinya, tapi ada faktor yang mempengaruhinya. Menurut (Tri Santi et al.,2017) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan (*leadership factor*), dimana dalam konteks ini berkaitan dengan seberapa besar dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja kepada karyawannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin, haruslah yang lebih menekankan kepada kerja tim, bersifat demokratis selalu menunjukkan keterbukaan dan ditanamkan kepercayaan yang tinggi kepada bawahannya, sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target madrasah selalu melibatkan bawahannya.

Pola komunikasi yang dilakukan adalah pola komunikasi dua arah (*two-ways communication*) yaitu komunikasi yang terjadi timbal balik antara kepala madrasah dengan guru atau sebaliknya dimana baik kepala madrasah atau guru diberi kebebasan untuk mengungkapkan seluruh ide, gagasan ataupun permasalahan yang terkait dengan pekerjaan. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah MAN 1 Sumedang, menggambarkan pola kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan bawahan dengan menciptakan pola hubungan yang baik, dengan kata lain menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, sehingga dalam membuat keputusan yang menyangkut pekerjaan selalu melalui musyawarah.

Kepala madrasah yang profesional adalah seorang pemimpin yang akan melakukan perencanaan pembelajaran yang baik secara terus menerus, yaitu dengan cara selalu memantau perencanaan pembelajaran yang disiapkan oleh guru mulai dari RPP, Media pembelajaran, silabus dan administrasi pembelajaran lainnya yang digunakan sebagai penunjang pembelajaran. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Ayun,2015) bahwa perencanaan merupakan proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai, menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini kepala MAN 1 Sumedang menetapkan tugas dan fungsi dari masing-masing guru dan semua sudah terstruktur dengan komunikasi yang baik, dengan kata lain tugas yang diberikan kepada bawahannya sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing.

Kepala madrasah melaksanakan rapat pembagian tugas untuk membagi tugas kepada guru dan yang lainnya secara proporsional sesuai dengan kemampuannya, diantaranya empat wakil kepala madrasah (wakamad kurikulum, wakamad kesiswaan, wakamad sarana prasarana dan waka humas), wali kelas, kepustakaan dan yang lainnya. Hasil penelitian yang ditemukan adalah dalam pemberian tugas yang dilakukan oleh kepala madrasah secara adil dan merata serta memberikan pengarahan terlebih dahulu untuk kejelasan dalam melaksanakan tugas yang harus dijalankan kepada masing- masing guru/tenaga kependidikan yang diberikan tugas, diberikan pengkoordinasian lalu diberikan penghargaan/ reward bagi guru-guru yang berprestasi dan diakhiri dengan diadakan pengawasan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Semua yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan terciptanya komunikasi yang harmonis, koordinasi dan kerjasama antar stakeholder yang ada di lingkungan madrasah MAN 1 Sumedang.

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diilustrasikan melalui Gambar 1. berikut



Pembahasan

Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala madrasah MAN 1 Sumedang selalu memberikan pengarahan atau bimbingan dengan jalan memberi perintah/komando, petunjuk, memotivasi, menegakkan disiplin sehingga bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Manajemen et al., 2015), Pengarahan adalah keinginan untuk

membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan bersama, pengarahan merupakan aktivitas dalam manajemen yang berhubungan dengan pemberian bimbingan, saran-saran motivasi, penugasan, perintah-perintah, atau instruksi kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain kepala madrasah mengorganisasikan dan mengkondisikan segala rencana dan rancangan yang akan dijalankan oleh madrasah dengan terlebih dahulu mengadakan rapat secara langsung serta membuat keputusan bersama.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, maka kepala madrasah selalu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik berupa ucapan secara langsung atau diberikan reward dengan tujuan untuk mengapresiasi atas usaha yang telah dilakukan oleh guru dalam memberikan bimbingan kepada peserta didik, sehingga berdampak kepada keberhasilan pembelajaran di MAN 1 Sumedang. Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru dengan berbagai cara, diantaranya memberikan masukan kepada guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, seperti meningkatkan kelengkapan sarana pembelajaran, media pembelajaran. Selain itu kepala madrasah selalu memberi tauladan dalam hal kedisiplinan, dimana kepala madrasah selalu datang tepat waktu dan lebih pagi dari guru yang lainnya.

Koordinasi dan kerjasama yang baik antar personil madrasah (Kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan lainnya dan bahkan dengan orang tua/komite madrasah serta pengawas madrasah) dalam upaya mewujudkan tujuan yang ingin dicapai madrasah. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Ayun, 2015) koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Dengan kata lain tujuan koordinasi dalam lembaga madrasah adalah untuk menciptakan dan memelihara efektivitas lembaga setinggi mungkin melalui sinkronisasi, penyerasian, kebersamaan dan keseimbangan antara berbagai kegiatan dependen suatu madrasah.

Dalam kegiatan akhir, kepala madrasah harus melakukan pengawasan terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan, yaitu dengan memantau progres dari setiap tugas dan kegiatan yang telah dilaksanakan di madrasah dengan tujuan untuk mengambil keputusan yang akan diterapkan setelah membandingkan kinerja saat bekerja dan hasil kerja. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Koswara & Rasto, 2016), pengendalian merupakan serangkaian pengawasan agar pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan untuk guru dilakukan dengan cara supervisi administrasi setiap awal semester dan supervisi pembelajaran (kunjungan kelas), sedangkan untuk tenaga kependidikan dilakukan secara langsung dengan memantau progres dari tugas yang diberikan.

Menganalisis hasil wawancara antara kepala madrasah dengan salah satu guru MAN 1 Sumedang tentang kedisiplinan, maka kepala madrasah sudah memberikan contoh dan tauladan. Sebagaimana yang diungkapkan Bapak. Risma (guru Mata Pelajaran Informatika):

“Kepala madrasah kami bersikap sangat disiplin, masuk tepat waktu, jam 06.30 WIB sudah berada di madrasah, memberi contoh kepada para guru dan selalu menghadiri setiap ada kegiatan upacara, baik upacara bendera rutin maupun upacara PHBI” (Wawancara, tanggal 20 September 2022, pukul 13.30 WIB).

Dari ungkapan guru tersebut dapat diartikan, bahwa kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan komitmen dan sudah sangat tepat apa yang dilakukan oleh kepala MAN 1 Sumedang, sehingga bisa meningkatkan kinerja guru. Dengan kata lain hal penting yang bisa menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja guru adalah seorang kepala madrasah harus bisa menjadi panutan, tauladan bagi guru dan peserta didik serta semua yang ada di lingkungan madrasah.

Dalam upaya mendorong dan memotivasi sumber daya guru salah satunya dengan mengamati Rencana Program Pembelajaran (RPP) yang telah dibuat oleh setiap guru di lingkungan madrasah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Momoh Mulyati, M.Pd (guru Bahasa Inggris, th 2022) bahwa:

“ dalam memotivasi guru kepala madrasah mewajibkan kepada semua guru untuk menyusun RPP yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan lingkungan tempat belajar, karena RPP adalah alat utama dalam mengajar untuk dijadikan acuan/arah proses KBM akan diarahkan kemana, sehingga keberhasilan peserta didik dalam belajar bisa tercapai. Adapun upaya kepala madrasah dalam meningkatkan pemahaman guru dalam membuat RPP yaitu dengan mengundang pakar/ahli/narasumber yang kompeten dalam bidangnya, sehingga semua guru mampu menyusun RPP tersebut secara baik dan benar”. (Wawancara, tanggal 23 Oktober 2022, pukul 11.15 WIB)

Menganalisis hasil wawancara yang dilakukan oleh seorang guru di MAN 1 Sumedang tersebut, dapat dipahami bahwa salah satu komitmen yang dilakukan kepala madrasah dalam mewujudkan program kemadrasah yaitu dengan adanya Rencana Program Pembelajaran (RPP) yang dilakukan secara bersama-sama dalam mencapai dunia pendidikan yang kondusif di MAN 1 Sumedang.

Bentuk budaya kerja dari kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya dapat direalisasikan dalam proses pembelajaran. Apabila kinerja guru meningkat, maka kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah tersebut sudah baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Suasana belajar dapat diciptakan secara optimal apabila guru memiliki kompetensi dalam pembelajaran dan dengan kompetensi yang dimilikinya akan berpengaruh kepada keberhasilan peserta didik. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Miyono, 2017:416) bahwa guru yang kompeten akan mampu menciptakan suasana belajar secara optimal. Kompetensi yang dimiliki guru sangat menentukan berhasil tidaknya proses pembelajaran yang dilaksanakan, dan akan berpengaruh pada capaian kinerja madrasah.

Pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan budaya kerjasama tim secara baik diantara anggota organisasi madrasah, melakukan komunikasi yang efektif dengan semua pihak yang berkepentingan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan terciptanya kerjasama yang baik, maka seluruh pekerjaan akan selesai tepat waktu dan tujuan yang diharapkan bisa tercapai (Suarga, 2017:33).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru seorang pemimpin (kepala madrasah) harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan perannya, yakni kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya memiliki gaya kepemimpinan yang menjadi suri tauladan, disiplin tinggi, berjiwa demokratis dan komunikatif. Dalam menjalankan perannya juga harus mampu menjadi seorang pemimpin yang bisa memberikan contoh baik bagi guru dan semua yang terlibat di dalam lingkungan madrasah, selalu memberikan suport kepada guru yang mengalami masalah, memberikan motivasi untuk bisa mengembangkan kemampuan dalam bidang kompetensinya sehingga menjadi guru yang kompeten dan profesional.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru kepala madrasah harus memberikan *reward* pada guru yang berprestasi minimal dalam bentuk ucapan, selebihnya bisa dalam bentuk benda atau barang yang berguna dan memberikan *punishment* kepada guru yang melakukan pelanggaran sehingga ada efek jera dan bisa menjadi bahan evaluasi untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Menjalin komunikasi yang sinergis dan harmonis sehingga jika ada hambatan yang berpengaruh kepada kinerja guru bisa secepatnya diatasi, misalnya perbedaan karakter guru, guru yang tidak linier, adanya faktor senioritas, terlalu banyak tugas yang harus

dilaksanakan guru sehingga tidak ada kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dirinya. Kepala madrasah harus memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan karirnya, melalui Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), melanjutkan studinya, dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang menunjang kepada peningkatan kompetensinya, sehingga akan meningkatkan kepada kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayun, et al. (2015). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang. *Analisis Fitokimia Daun Pepaya (Carica Papaya L) Di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi, Kendalpayak, Malang*, Mi, 134-137.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). METODE PENELITIAN BISNIS: Pendekatan Kuantitatif&kualitatif. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*, 264
- Indrawari, K. and Hadi, A. (2019) 'Gaya Kepemimpinan Kepala Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru TK Nur Iman Palembang' *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), p. 179. doi: 10.29240/jsmp.v3i2.1063
- Koswara, K.,& Rasto, R.(2016). Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61.
- Manajemen, S., Dan, S.,Di, P.,Kota, J.,& Pada,S.(2015). Survei Manajemen Sarana Dan Prasarana di Studion Jatidiri Kota Semarang Pada Tahun 2013. *E-Jurnal Physical Education, Sport (Health and Recreation)*, 1753-1758. <https://doi.org/10.15294/active.v4i4.4858>
- Maryati (2016) 'Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Nurul Qur'an Tegalweropucakwangi Pati', *QUALITY*, 4(1) ,pp. 163-181.
- Miyono, N. (2017) 'Determinan Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Demak', *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 15 (3), pp.405-420.
- Moha, I., & sudrajat, D. (2019). *Resume Ragam Penelitian Kualitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wtn cz>
- Pratiwi, N.I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmuan Dinamika Sosial*, 1(2), 202-224.
- Suarga (2017) 'Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan', *Jurnal Idarah*, 1(1)
- Syaidah, U., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Di Sma Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 185. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8316>
- Tri Santi, O.O.,Struce, A.,&Leony, N.(2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 5(2), 259-272.