

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA PROFESIONAL GURU (STUDI PADA SDIT AS SAMAN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN)

**Fitri Dwi Rahmawati¹, Adhy firdaus², Joned Ceilendra Saksana³, Sitti Aliyah Azzahra⁴,
Ratna Sari⁵, Wisnu Saputra⁶**

¹⁻⁶ STIE Ganesha

Abstract

This research employs a descriptive qualitative approach. Data collection was carried out through observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques used are the triangulation of data collection methods and location triangulation. This study discusses the leadership of the principal of SDIT ASSAMAN in enhancing the professional performance of teachers. The issue identified is that teachers, as the driving force of education, have not yet mastered technology, leading to frequent delays and setbacks in the learning process compared to other schools. The research involves 5 informants, consisting of the principal, teachers, and staff. The findings indicate that teachers' lack of technological proficiency is not the sole factor hindering education in the school. The improvement in the quality of education is driven by the collaboration between the principal, teachers, staff, and parents. All elements within the institution are integrated in realizing the school's vision and mission. The principal regularly conducts supervision and coordination, ensuring that the teaching and learning activities run effectively.

Keywords:

School Principal Leadership, Teacher Performance, Teacher Professionalism.

Received: 10 May 2021

Revised: 15 June 2021

Accepted: 07 July 2021

Published online:

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Irianto (Isworo, 2019), peningkatan kualitas SDM ternyata tidak dapat dilakukan kecuali hanya melalui pendidikan. Pendidikan sebagai salah satu proses menyerap pengetahuan dan kreatifitas menjadi pondasi awal untuk menciptakan manusia yang kritis dalam berfikir. Melalui pendidikanlah kecerdasan, akhlak, budi pekerti, kreatifitas dan keterampilan dibentuk dari generasi ke generasi.

Sekolah memiliki peran besar untuk memfasilitasi berjalannya segala proses pendidikan. Didalamnya terdapat guru yang melakukan fungsi laten dan manifest dari pendidikan itu sendiri (Ramdhan, 2022). Sekolah juga selain sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, didalamnya terdapat kelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama yaitu guru, peserta didik, staff administrasi serta kepala sekolah. Selain itu, Infrastruktur sekolah, yang mencakup fasilitas fisik seperti gedung, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas olahraga, memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas pendidikan (Trian Zulhadi Putra, 2020). Menurut (Ramdhan, 2019b), kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu, pembelajaran kooperatif juga dapat meningkatkan motivasi belajar siswa (Nurhasanah & Hajar, 2022). Oleh sebab itu, mutu sekolah mencerminkan mutu organisasi yang ada didalamnya.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja guru tentunya tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah. Kepala sekolah melalui kepemimpinannya bertugas membentuk sistem pendukung untuk meningkatkan mutu pendidikan. Senada dengan yang dikemukakan oleh (Saefullah, Aisha, et al., 2023) bahwa kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki prioritas utama untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya.

Kepala sekolah yang hanya berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana namun kurang memperhatikan guru dalam proses belajar mengajar berimplikasi pada lainnya tugas guru sebagai pengajar dan lemahnya pembentukan nilai moral pada siswa. Akibatnya, menumbuhkan sikap apatis guru dan berdampak pada menurunnya prestasi belajar siswa. Sedangkan kepala sekolah sebagai sentral dari pemimpin pendidikan disebuah lembaga menjadi tolak ukur untuk menilai keberhasilan organisasinya .

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada 30 Mei 2022 di SDIT' AS SAMAN Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan ditemukan fakta bahwa kepala sekolah kekurangan sistem pendukung dari guru yang berupa *softskill* IT sehingga guru terkesan gagap teknologi. Selain itu, guru juga kurang terampil dalam membuat variasi mengajar dan berdampak pada tidak berkembangnya potensi diri (Firdaus & Firdaus, 2019). Ditambah lagi, guru cenderung kurang memperhatikan perintah yang diberikan oleh kepala sekolah serta kurang menguasai juknis mengajar. Kondisi-kondisi tersebut menjadi penghambat besar dalam proses peningkatan kualitas pendidikan di SDIT' AS SAMAN.

Tidak dapat dipungkiri bahwa hampir setiap kegiatan belajar mengajar termasuk yang terjadi di SDIT' ASSAMAN Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan ditemukan kendala seperti siswa yang bosan dengan pembelajaran, guru kurang kreatif serta guru kurang menguasai juknis. Peran pola pikir guru sangatlah penting dalam membentuk suasana belajar yang positif dan menginspirasi, memotivasi siswa untuk mengembangkan potensi mereka, serta menciptakan

lingkungan pembelajaran yang inklusif dan berdaya (Firdaus, Norvadewi, et al., 2022). Padahal permasalahan tersebut dapat diatasi dengan penerapan PAKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, dan Menyenangkan), membaca pedoman juklak dan juknis tentang pembelajaran dan evaluasi serta meningkatkan kemampuan pendagogik. Namun, penerapan hal-hal tersebut tidak mudah dilakukan karena lemahnya motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya sendiri sehingga dibutuhkan peran serta kepala sekolah agar guru lebih termotivasi (Firdaus, 2019). Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan pengalaman kerja yang luas akan menciptakan guru-guru yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan siswa dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk terus memotivasi dan memberikan kesempatan pengembangan profesional bagi para guru guna mencapai kinerja yang optimal (Ramdhan, 2019a). Selain itu, kompensasi dan layanan merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Kompensasi yang adil dan memadai, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru (Ramdhan, 2020). Teknik manajemen, tata kelola, dan strategi manajemen sekolah juga merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan. Teknik manajemen yang efektif melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya secara optimal (Anderson & Eshima, 2013). Dengan demikian, kombinasi antara kompensasi yang layak, layanan yang baik, dan penerapan teknik manajemen yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja guru serta kualitas pendidikan di sekolah (Arda, 2020). Hal ini dapat memberikan dorongan tambahan bagi guru untuk berdedikasi sepenuh hati dalam memberikan pengajaran yang berkualitas kepada para siswa, sehingga menciptakan dampak positif yang berkelanjutan dalam proses pembelajaran (Ramdhan, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Profesional Guru” studi pada SDIT AS SAMAN Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.**

Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka fokus penelitian ini yaitu “Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Profesional Guru di SDIT AS SAMAN Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan?”

Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SDIT AS SAMAN saat ini ?
2. Mengapa terjadi penurunan kinerja guru ?
3. Bagaimana menaikkan kinerja guru menurut guru yang mengajar di SDIT AS SAMAN?
4. Bagaimana kondisi sekolah saat ini ?

KAJIAN PUSTAKA

Data Wawancara

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode wawancara terbuka. Wawancara terbuka dimaksudkan agar informan dapat memberikan jawaban dan ide tanpa paksaan dari pihak manapun. Informan pada penelitian ini berjumlah 5 orang yang terdiri dari guru, staff dan kepala sekolah.

Dipilihnya guru, staff dan kepala sekolah sebagai informan disebabkan agar informasi yang diberikan tidak hanya bersumber dari satu bidang. Informasi yang diberikan diharapkan dapat lebih objektif dan proses generalisasi jawaban respondenpun lebih luas serta tidak hanya berasal dari satu sudut pandang.

Berikut paparan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada responden di SDIT AS SAMAN :

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut (Amalia dkk., 2021), Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang untuk melaksanakan aktifitas dan tugas dalam kelompok sedangkan (Juhari et al., 2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Maka kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai upaya kepala sekolah untuk mengarahkan bawahannya (guru dan tenaga kependidikan) guna mencapai visi misi lembaga pendidikan.

Menurut , (Bahrin, 2016), kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dituntut agar dapat mengorganisir guru dan staff untuk menunaikan visi dan misi sekolah. Kesuksesan lembaga pendidikan tidak terlepas dari kesuksesan kepala sekolah.

Lembaga pendidikan membutuhkan figur pemimpin yang dapat mendayagunakan potensi guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran untuk bertanggungjawab sekaligus berkontribusi pada keberlangsungan program pendidikan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh (Juniarti et al., 2020) bahwa keberhasilan sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ramdhan, Rusilowati, et al., 2023).

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Ramdhan et al., 2022). Sedangkan menurut (Kusnadi et al., 2022) Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja atau dapat juga dikatakan sebagai sebuah proses manajemen organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas(Rivai et al., 2021). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Ramdhan et al., 2022). Merujuk pada konteks guru, maka kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian guru setelah melakukan kegiatan belajar-mengajar pada suatu lembaga pendidikan.

Kinerja guru diharapkan dapat menunjukkan hasil pekerjaan yang baik dan sesuai dengan standar. Untuk melihat sejauh mana kinerja guru maka diperlukan suatu kegiatan penilaian kinerja guru. Menurut Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Selain penilaian kinerja guru, skema relasi guru, yang mencakup jaringan interaksi yang terbentuk antara guru, siswa, orang tua, dan staf sekolah, merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan berkelanjutan. Melalui skema relasi ini, guru dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik

tentang kebutuhan individu siswa dan mendukung mereka dalam mencapai potensi maksimal mereka. Selain itu, skema relasi juga memfasilitasi komunikasi yang efektif antara semua pemangku kepentingan sekolah, memungkinkan kolaborasi yang erat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Darlin et al., 2022).

Seorang guru memiliki standar yang harus ditunaikan agar dapat dinilai kinerjanya. Untuk menilai kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya terdapat standar kinerja guru yang dikemukakan dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas, yaitu :

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran
3. Memanfaatkan media pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru

Kinerja guru dapat diamati pada saat pelaksanaan pembelajaran dikelas yang dimulai dari persiapan mengajar sampai dengan hasil semester. Guru dengan kinerja yang baik diharapkan mampu menguasai RPP, prosedur pembelajaran dan hubungan antar pribadi. Menurut (Suryani S et al., 2021) bahwa kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik.

Berdasarkan Teori Tyson and Jackson dalam (Suryani S et al., 2021) terdapat dimensi untuk mengevaluasi kinerja guru, yaitu :

1. *Quantity of work.*

Yakni berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh guru.

2. *Quality of work.*

Yakni berkaitan dengan kelengkapan hasil kerja.

3. *Inisiative.*

Yakni berkaitan dengan motivasi untuk maju, mandiri dan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

4. *Adaptability.*

Yakni berkaitan dengan kemampuan guru dalam merespon setiap perubahan.

5. *Cooperation.*

Yakni berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dengan pemimpin dan sesama guru.

Profesional Guru

Menurut (Firdaus, Hidayatullah, et al., 2022), professional memiliki arti yang mengacu kepada sebutan individu yang menyandang suatu profesi dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Sedangkan definisi guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu orang yang pekerjaannya mengajar. (Saefullah, Aisha, et al., 2023) menambahkan, guru adalah sosok yang mengemban tugas mengajar, membimbing dan mendidik. Hal ini berarti, guru yang profesional adalah guru yang mampu bekerja sesuai dengan tupoksi pekerjaannya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Keberadaan guru yang profesional saat ini sangat diwajibkan guna memenuhi perkembangan pendidikan di era global. Terdapat beberapa kebijakan yang diterapkan agar tercipta guru yang profesional yakni melalui program penyetaraan guru dan sertifikasi. Guru yang profesional diharapkan mampu cepat beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan seiring dengan

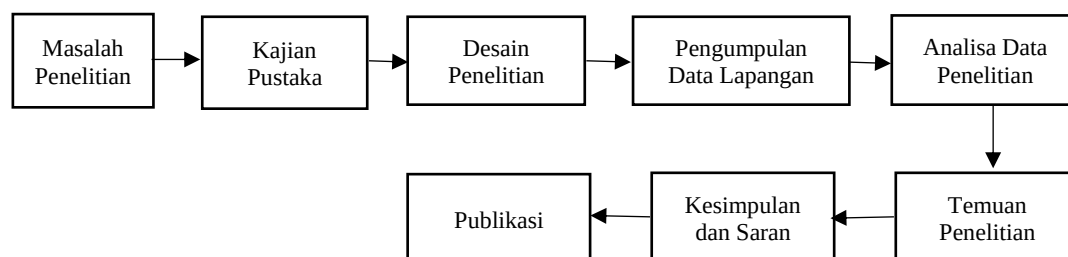
perkembangan teknologi yang semakin canggih. Guru yang profesional tidak hanya menguasai bahan ajar namun juga mampu menerapkan metode mengajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, guru profesional dituntut mampu menerapkan model belajar yang menyenangkan agar kegiatan belajar mengajar menjadi berkualitas dan menghasilkan peserta didik yang berprestasi.

Menurut (Ramdhan, Ridwan, et al., 2023), untuk menilai profesional kerja ditunjukkan oleh lima faktor berikut:

1. Motivasi untuk menunjukkan sikap yang mendekati standar ideal.
2. Meningkatkan dan memelihara citra profesi.
3. Motivasi untuk mengejar kesempatan mengembangkan profesionalisme sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.
5. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Alur Fikir Penelitian

Alur fikir penelitian ini merupakan langkah ilmiah terhadap penelitian yang akan dilakukan untuk memberikan landasan yang kuat dan fokus terhadap topik penelitian yang dipilih dan sesuai dengan identifikasi masalah. Alur fikir penelitian dengan judul: "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Profesional Guru Studi Pada SD IT AS SAMAN Kecamatan Jatiagung Kabupaten Lampung Selatan" yakni sebagai berikut :



Gambar 1
Alur Fikir Penelitian

Alur fikir pada penelitian ini yang pertama yaitu menentukan masalah penelitian. ggMasalah pada penelitian yang akan dilaksanakan di SDIT ASSAMAN Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan yaitu guru kurang menguasai *softskill* IT, kurang kreatif dan mengajar, kurang memperhatikan perintah kepala sekolah, tidak mengembangkan potensi diri serta tidak menguasai juknis mengajar. Setelah ditemukan masalah penelitian, selanjutnya menentukan kajian pustaka dengan mengadopsi teori-teori penelitian sebelumnya.

Kemudian membuat desain penelitian dengan menentukan teknik dan metode penelitian. Setelah itu dilakukan pengumpulan data lapangan dan melakukan analisis data penelitian. Ketika analisis data penelitian telah dilakukan, maka akan muncul temuan penelitian. Temuan penelitian ini yang disebut sebagai hasil penelitian. Selanjutnya, diuraikan kesimpulan dan saran sebagai penutup. Terakhir, melakukan publikasi sebagai sarana menambah kajian ilmu pengetahuan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggunakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang ada (Firdaus, 2020). Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk melakukan pengakajian data yang dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber data yang terkumpul kemudian dipelajari dan disusun dalam satu satuan (Putra Arda et al., 2023). Menurut (Arda et al., 2023) Data penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, ungkapan, narasi dan gambar.

Langkah-Langkah Pengolahan dan Analisis Data

Berdasarkan Model Miles dan Huberman, proses mengolah dan menganalisis data dalam penelitian dilakukan melalui tiga tahapan secara berkesinambungan yang meliputi tahap Reduksi data, Tahap penyajian data, dan tahap terakhir adalah tahap penarikan kesimpulan dan memverifikasi.

1. Reduksi Data

Mereduksi data artinya merangkum, memfokuskan pada hal-hal yang penting kemudian memilih hal-hal yang pokok, serta menentukan tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga dapat mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan pada saat diperlukan akan mudah ditemukan. Proses mereduksi data dapat dibantu dengan menggunakan peralatan, seperti notebook, komputer dan lain sebagainya

2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data, maka langkah selanjutnya yang dilakukan yakni menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian sederhana dan singkat, hubungan antarkategori, bagan dan sejenisnya (Amalia et al., 2023). Dengan adanya penyajian data, maka tentunya akan lebih mudah memahami apa yang terjadi, serta merencanakan pekerjaan yang akan datang berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan dan Verifikasi merupakan tahap akhir dalam proses pengumpulan data serta dapat juga diartikan sebagai penarikan arti data yang telah ditampilkan. Pemberian makna ini tentu saja memberikan penjelasan tentang sejauh mana pemahaman peneliti dan interpretasi yang dibuatnya.

DATA, ANALISIS DAN TEMUAN PENELITIAN

Data Wawancara

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas diantaranya sebagai pengembang visi dan misi lembaga, membuat perencanaan program serta melaksanakan kepemimpinan sekolah. Berhasilnya kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya diukur oleh kualitas pendidikan yang baik di lembaga itu sendiri. Setiap kepala sekolah tentu memiliki cara yang khas dalam memimpin. Itulah yang disebut juga dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sependapat dengan argumen seorang informan yang telah bekerja selama 4 tahun di SDIT AS SAMAN. Informan tersebut mengatakan :

“kepala sekolah yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja guru. Apa yang dilakukan kepala sekolah dapat menjadi contoh untuk guru” Seorang informan yang telah bekerja 3 tahun di SDIT ASSAMAN juga menambahkan :

“kalau pemimpin tidak mampu memimpin guru tentu tidak terbangun hubungan emosionalnya dan guru jadi kurang produktif”

Dalam proses kepemimpinannya, kepala sekolah tentu memiliki cara sendiri untuk mengembangkan visi misi organisasi. Demikian juga kepala SDIT AS SAMAN yang terus berupaya agar mutu pendidikan meningkat. Hasil wawancara dengan informan yang telah bekerja selama 5 tahun di SDIT ASSAMAN menyatakan bahwa :

“yang sudah dilakukan kepala SDIT AS SAMAN supaya mutu terus meningkat itu biasanya kepala sekolah rutin melakukan studi banding ke sekolah lain. Jadi gurunya tuh dikirim lalu di serap pembelajaran yang baik dari sekolah lain. Selain itu, akademik siswanya ditingkatkan dengan menerapkan belajar yang menyenangkan supaya murid lebih fokus dan tidak bosan.”

Informan yang berbeda juga menyatakan:

“kalau mutu pendidikan kan biasanya meningkat karena gurunya juga berkualitas. Nah guru-guru yang berprestasi diberikan apresiasi oleh kepala sekolahnya berupa pemberian tanda jasa, sehingga gurunya semangat untuk berkompetisi meningkatkan mutu pendidikan”

Selain itu, ada juga informan yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“langkah yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan itu ya ikut penataran, kursus pendidikan, memperbanyak membaca dan melakukan hubungan dengan wali murid”

Informan tersebut menambahkan :

“pelatihan yang dilakukan itu seperti pelatihan pemanfaatan teknologi. Karena guru disini masih jarang yang menguasai IT. Sedangkan penguasaan IT saat ini sangat diperlukan supaya pembelajaran tidak tertinggal dan dapat bersaing dengan guru lain. Ini juga salah satu hasil dari seringnya pelaksanaan studi banding. Jadi guru-guru bisa mengoreksi hal-hal yang harus ditingkatkan”

Berdasarkan keterangan informan, kepala sekolah untuk mewujudkan visi misi organisasi yang dalam hal ini diantaranya peningkatan mutu pendidikan, tidak hanya melakukannya ke luar lembaga namun juga didalam lembaga itu sendiri. Pemberian penghargaan dilakukan karena dipandang perlu agar guru tidak hanya menggugurkan kewajiban mengajarnya namun juga menumbuhkan semangat berkompetisi di lingkungan sekolah.

Saat ini, kinerja kepala sekolah SDIT AS SAMAN sudah cukup baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh salah seorang informan yang dipaparkan sebagai berikut :

“kepala sekolahnya sudah disiplin, datang tepat waktu, jam pulang juga terkadang masih melakukan kontrol. Tapi menurut saya memang yang harus banyak dibenahi adalah gurunya. Masih banyak yang belum menguasai IT. Kadang masih belum kreatif juga dalam mengajar. Maka yang menjadi pusat perhatian kepala sekolah saat ini ya kualitas guru itu. Harus tau IT dan kreatif.”

Pendapat informan tersebut menarik kesimpulan bahwa kedisiplinan kepala sekolah saja tidak cukup untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru sebagai motor penggerak juga harus berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas guru sebagaimana yang dikemukakan informan diatas, kepala sekolah SDIT AS SAMAN memberikan aspirasi. Aspirasi tidak hanya berupa piagam saja. Salah seorang informan menambahkan :

“biasanya ketika HUT RI atau peringatan hari guru, kepala sekolahnya memberikan penghargaan seperti kenaikan pangkat istimewa, kenaikan finansial, dan penghargaan lain tidak hanya berupa piagam. Tujuannya supaya gurunya semangat meningkatkan kualitas diri”

Tiada gading yang tak retak, menjadi istilah yang tepat untuk menggambarkan situasi kepala sekolah saat ini. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan namun tetap saja sering kali timbul masalah. Hal ini tidak terlepas dari kelemahan sebagai manusia yang tidak akan pernah mencapai kesempurnaan. Namun, sebagai pemimpin, ketika ada masalah yang timbul kepala sekolah kerap kali melibatkan pihak lain untuk berkoordinasi. Sebagaimana yang dikemukakan salah seorang informan:

“kalau ada masalah, kepala sekolahnya langsung menerapkan komunikasi dan supervisi ke bawah. Guru dan staffnya dipanggil dan diajak berdiskusi untuk membantu menguraikan masalah. Jadi guru dan staff juga harus tau permasalahan yang terkadang tidak hanya tentang proses belajar mengajar saja”

Informan lain juga menyatakan bahwa :

“kalau ada masalah, biasanya orang tua wali murid dipanggil. Kalau masalah itu berkaitan dengan siswa. Kemudian dilakukan rapat dan pemberitahuan. Sehingga orang tua tidak menyerahkan sepenuhnya tugas mendidik kepala sekolah, orang tua tetap memegang peran penting mendidik anak. Orang tua harus tau perkembangan anaknya disekolah seperti apa”

Berdasarkan paparan wawancara informan yang berbeda-beda disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SDIT AS SAMAN belum sempurna namun sudah sangat baik. Dimulai dari langkah melakukan studi banding agar dapat menjadi koreksi dan pembelajaran bagi lembaga sampai pemberian penghargaan kepada guru sebagai bentuk aspirasi dan motivasi. Apa yang dilakukan kepala SDIT ASSAMAN tidak mudah karena masih harus melibatkan pihak lain. Namun itulah bentuk penerapan supervisi yang sesungguhnya.

KINERJA GURU

Guru dalam hal ini menjadi unsur yang tak kalah penting untuk diperhatikan. Guru di SDIT ASSAMAN masih sangat jarang yang menguasai IT. Kondisi ini menjadi salah satu hambatan dalam penerapan proses belajar mengajar yang modern. Salah seorang informan memaparkan tentang kinerja guru di SD IT ASSAMAN saat ini :

“kelemahan guru di SDIT ASSAMAN ini sebetulnya dipenguasaan IT. Maka kadang kepala sekolahnya aktif memotivasi guru agar terus mempelajari penguasaan teknologi. Untungnya gurunya walau belum menguasai IT tapi masih semangat belajar untuk terus berkembang. Sehingga pelan pelan mulai ada peningkatan”

Di era modern ini, belajar tidak hanya dilakukan dengan cara tatap muka. Bahkan dirumah saja, siswa masih bisa belajar. Sehingga penguasaan teknologi sangat diperlukan bagi guru agar tidak tertinggal. Terdapat beberapa cara agar guru dengan cepat menguasai teknologi, diantaranya disampaikan oleh informan yang telah bekerja selama 5 tahun di SDIT AS SAMAN. Informan tersebut menyatakan :

“kalau mau cepat menguasai teknologi ya harus rajin ikut pelatihan. Jangan malu bertanya. Latihan dirumah. Ikut kompetensi. Kolaborasi dengan guru lain dan rajin membuka aplikasi pendukung pembelajaran”

Kinerja guru bukan hanya tentang penguasaan teknologi saja. Meskipun itu penting, namun teknologi hanya unsur pendukung. Satu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang dalam hal ini dinilai dari keberhasilan siswa, yaitu disampaikan oleh informan berikut :

“guru itu bukan hanya dibalik layar. Tapi justru yang paling pokok dan utama adalah menerapkan proses belajar mengajar. Proses menyampaikan materi dan membangun kedekatan emosional dengan siswa. Membangun kreatifitas mengajar sehingga siswa fokus dan tidak bosan.”

Informan tersebut juga menambahkan :

“kalau di SDIT ASSAMAN, kinerja guru sudah baik. Memang penguasaan IT nya sangat lemah tapi disamping itu sudah cukup. Penerapan proses pengajar diluar kelas juga sudah diterapkan. Penerapan media belajar yang menyenangkan juga sudah. Masih manual sih, tapi ya secara keseluruhan sudah cukup baik”

Kelemahan penguasaan IT masih menjadi penghambat untuk meningkatkan mutu pendidikan. Namun hal tersebut dapat ditutupi dengan kemampuan mengajar guru yang sudah cukup baik dibidang lain. Penataran yang sering dilakukan perlahan mampu memperbaiki kelemahan yang dimiliki guru.

Sebagaimana salah seorang informan juga menyatakan :

“kalau guru sudah mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, kreatif, efektif dan menyenangkan sehingga mampu meningkatkan motivasi belajar siswa secara optimal dan mampu menangani siswa-siswanya, sudah dapat dinyatakan kinerja gurunya baik. Dan guru di SDIT ASSAMAN sudah mampu menerapkan itu”

Berdasarkan paparan beberapa informan tersebut disimpulkan bahwa kinerja guru di SDIT ASSAMAN sudah cukup baik hanya saja memang ada yang harus ditingkatkan agar kinerjanya lebih baik lagi yaitu penguasaan teknologi. Namun, menguasai teknologi saja tanpa diimbangi dengan kemampuan penerapan proses pembelajaran yang kondusif, kreatif, efektif dan menyenangkan sama saja belum mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

PROFESIONAL GURU

Selain harus memiliki kinerja yang baik, guru juga harus profesional. Ciri guru yang profesional diantaranya yaitu memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, kompetensi keilmuan yang sesuai dengan bidang yang ditekuni dan memiliki komunikasi yang baik dengan anak didiknya (Saefullah dkk., 2023).

Seorang guru harus profesional dengan alasan yang dikemukakan oleh informan berikut :

“harus profesional. Karena kan guru harus punya kualifikasi khusus”

Ada beberapa hal yang harus dimiliki guru agar dapat dikatakan profesional. Hal-hal tersebut dikemukakan sebagai berikut oleh salah seorang informan yang telah mengajar selama 4 tahun di SD IT ASSAMAN.

“Harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional”

Seorang guru profesional dalam mewujudkan mutu pendidikan dengan baik juga memerlukan beberapa cara. Hal tersebut disampaikan oleh informan berikut :

“cara agar guru profesional mampu mewujudkan mutu pendidikan itu ya melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Ikut pelatihan yang menjunjung kualitas guru, aktif melakukan penelitian dan menciptakan gaya organisasi pembelajaran”

Informan lain juga menambahkan beberapa cakupan kompetensi guru profesional sebagai berikut :

“cakupan kompetensi guru profesional itu ya penguasaan terhadap materi, konsep struktur dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran yang dikuasai. Selain itu juga penguasaan terhadap standar

kompetensi dan kompetensi dasar setia pelajaran atau bidang yang disukai guru serta pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai”

Selain dari dukungan dari dalam diri guru sendiri, dukungan dari kepala sekolah juga sangat diperlukan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan salah seorang informan :

“kalau disini gurunya disupport banget dengan kepala sekolahnya. Walau masih banyak kekurangan tapi kepala sekolahnya selalu memberikan jalan agar gurunya meningkatkan profesionalitasnya. Dampaknya, ya walau penguasaan teknologinya masih lemah tapi dibidang lain meningkat.”

Berdasarkan pernyataan informan disimpulkan bahwa untuk menjadi guru yang profesional sangat memerlukan dukungan dari luar. Dan hal-hal yang harus dimiliki guru agar profesional tentunya tidak luput dari penguasaan materi, standar kompetensi dan pengembangan materi.

Guru di SDIT AS SAMAN sudah cukup profesional karena kualifikasi pendidikan yang dimiliki sudah menemui kualifikasi yang ditentukan. Kinerjanya juga sudah cukup baik meskipun penguasaan teknologinya masih sangat lemah. Dan kepala sekolahnya juga sudah melaksanakan tugasnya dengan baik sebagai pemimpin.

Analisis Tema

Tabel 1 Analisis Tema

No.	Kalimat Signifikan	Tema	Inti
1.	Informan 1 Kepala sekolah disiplin. Hadir tepat waktu dan selalu melakukan kontrol pekerjaan sebelum pulang.	Kepala sekolah disiplin dan rutin memonitor pekerjaan.	Kedisiplinan, kehadiran dan terselesaikannya pekerjaan
	Informan 2 Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru berprestasi	Kepala sekolah menciptakan semangat berkompetisi	Semangat kompetisi agar guru tidak malas
	Informan 3 Kepala sekolah mendukung peningkatan kinerja guru	Kepala sekolah mampu memotivasi guru	Mendorong guru untuk meningkatkan diri
	Informan 4 Kepala sekolah rutin rapat dan berkoordinasi sebagai bentuk penerapan supervise	kepala sekolah menerapkan koordinasi dan supervisi	Koordinasi agar masalah terselesaikan dengan baik
	Informan 5 Kepala sekolah melakukan studi banding	Kepala sekolah melakukan peningkatan mutu	Menyerap model pembelajaran dari luar
2.	Informan 1 Guru menerapkan model belajar diluar kelas.	Kinerja guru sudah baik	Menerapkan model belajar menyenangkan
	Informan 2 Masih banyak yang gagap teknologi	Guru belum menguasai teknologi	Guru masih perlu banyak pelatihan

	Informan 3 guru sering mengikuti pelatihan	Guru mau belajar	Guru mau meningkatkan kualitas diri
	Informan 4 Guru menciptakan suasana belajar efektif	Guru sudah cukup kompeten	Proses belajar mengajar berjalan optimal
	Informan 5 Guru di dukung penuh oleh kepala sekolah	Guru di apresiasi	Meningkatkan semangat kompetisi
3	Informan 1 Kualifikasi pendidikan guru sudah sesuai	Guru lulusan S1 pendidikan	Kualifikasi pendidikan sudah sesuai
	Informan 2 Guru menciptakan suasana belajar yang kondusif	Guru kompeten	Guru mampu mengajar dengan baik
	Informan 3 Guru menguasai materi dan standar kompetensi	Guru profesional	Pola pikir keilmuannya sudah mumpuni
	Informan 4 Guru nyaman dalam proses belajar mengajar	Guru betah mengajar	Guru nyaman dan mampu mengajar dengan menyenangkan
	Informan 5 Guru menguasai pendagogik	Guru menguasai kompetensi	Guru menguasai pembelajaran

Temuan Penelitian

Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SDIT ASSAMAN sudah baik. Kehadiran kepala sekolahnya tepat waktu, disiplin dan senantiasa memonitor pekerjaan setiap hari. Kepala sekolah juga rutin mengapresiasi pencapaian guru untuk meningkatkan semangat berkompetisi guru. Penerapan koordinasi dan supervisi pun sudah dilakukan kepala sekolah. Rapat kepada para guru dan para wali muridpun rutin dilakukan. Kepala sekolah selalu mendorong guru agar mengembangkan kualitas mengajarnya.

Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat sekolah, sehingga ia juga harus menghindarkan diri dari wacana retorika dan perlu membuktikan bahwa ia memiliki kemampuan kerja secara profesional serta menghindarkan diri dari aktivitas yang dapat menyebabkan pekerjaan yang ada disekolah menjadi sangat membosankan, mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Seorang kepala sekolah juga harus mengetahui serta menguasai fungsi dan gaya seorang pemimpin. Untuk menanamkan peranannya ini Kepala Sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Yang mana Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalam pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru yang ada di sekolah .

Kepala sekolah harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja kepala sekolah yang merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Ramdhan et al., 2021).

Kinerja guru akan meningkat jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manajer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Guru SDIT ASSAMAN sudah dikategorikan memiliki kinerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan sudah terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan. Model belajar dengan gambar sudah di terapkan, model belajar diluar kelas juga sudah diterapkan. Yang harus difokuskan saat ini adalah mendorong guru agar mau menguasai teknologi. Kepala sekolah SDIT ASSAMAN juga kerap kali mengarahkan guru untuk mengikuti pelatihan penguasaan teknologi. Hal ini bertujuan agar proses belajar mengajar yang sudah baik menjadi lebih baik lagi.

Guru di SDIT ASSAMAN sudah dikategorikan profesional karena kualifikasi pendidikannya sudah sesuai dengan yang dibutuhkan. Guru yang mengajar di SDIT ASSAMAN adalah guru lulusan S1 Pendidikan. Dan guru di SDIT ASSAMAN juga telah menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Guru SDIT ASSAMAN juga telah mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, kreatif, efektif dan menyenangkan. Kapasitas guru yang saat ini dimiliki tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah SDIT AS SAMAN yang selalu memberikan dukungan penuh agar guru lebih profesional.

Profesionalisme guru sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sebab seorang guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Jika tenaga pengajar ini bisa dengan profesional melakukan tugasnya maka kualitas peserta didik juga akan baik. Setiap guru harus mengetahui bagaimana guru dikatakan profesional, karena dengan pengetahuan tersebut guru bisa menyesuaikan keadaan yang ada pada dirinya, dalam arti apabila guru tersebut merasa dirinya kurang profesional maka diharapkan ia akan berusaha meningkatkan keprofesionalisme dirinya.

Keterlibatan kepala sekolah SDIT ASSAMAN terhadap guru memberikan dampak langsung baik secara akademik maupun psikologi. Guru SDIT ASSAMAN sudah cukup mampu mengajar dengan baik meskipun dengan keterbatasan penguasaan teknologi. Kemamapuan guru mengajar dengan baik memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas akademik siswa didiknya.

Kemauan guru untuk terus belajar menjadi kunci meningkatkan kapasitas mengajar. Ketidakmampuan penguasaan teknologi dapat ditutupi dengan kemampuan mengajar yang baik. Karena proses belajar mengajar bukan hanya berkaitan tentang apa yang tertuang diatas kertas dan angka, namun juga bagaimana menuangkan kesan positif kepada anak didiknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian ditemukan bahwa letak geografis sekolah mempengaruhi model belajar yang diterapkan. Akses jalan SDIT ASSAMAN yang masih jauh dari pusat kota menyebabkan ada beberapa unsur pendukung proses belajar mengajar yang tertinggal yaitu penguasaan teknologi. Meski demikian, kreatifitas guru memberikan dampak langsung terhadap proses belajar mengajar. Lingkungan sekolah yang masih asri dan jauh dari keramaian membuat belajar diluar kelas menjadi lebih menyenangkan.

Lingkungan yang masih jauh dari perkotaan mengakibatkan cara memandang pendidikan bagi masyarakatnya sangat rendah. Masyarakat dilingkungan SDIT ASSAMAN masih berasumsi pendidikan bukan hal yang harus diperjuangkan. Ini merupakan tantangan bagi para guru agar murid tetap semangat belajar. Kepala sekolah SDIT ASSAMAN menyadari hal itu. Sehingga meskipun guru yang mengajar di SDIT ASSAMAN belum menguasai teknologi namun kepala sekolah memaklumi hal tersebut. Karena yang lebih penting saat ini adalah kemampuan mengajar, menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa meski tidak menggunakan teknologi.

Oleh sebab itu, yang harus dituntut adalah kreatifitas guru dalam mengajar. Menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga murid tidak merasa bosan dan tetap semangat. Murid juga lebih fokus belajar dan menyerap ilmu pengetahuan dengan baik. Meski demikian, kepala sekolah SDIT ASSAMAN tidak pernah berhenti berupaya meningkatkan kualitas guru.

Guru yang berprestasi diapresiasi, diberikan pelatihan penguasaan teknologi dan di dukung penuh agar semangat berkompetisi. Melakukan studi banding juga merupakan salah satu langkah yang dilakukan kepala sekolah agar guru dapat mengkoreksi dan menyerap hal-hal yang harus ditingkatkan didalam dirinya supaya kualitas mengajar terus meningkat.

Guru di SDIT ASSAMAN juga sudah memenuhi kualifikasi pendidikan sehingga dapat dikatakan cukup profesional. Penguasaan materi, standar kompetensi dan pengembangan materipun sudah dilakukan. Hal tersebut berdampak pada terwujudnya visi dan misi organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SDIT ASSAMAN memiliki dampak terhadap kinerja profesional guru. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan yang menyatakan bahwa ketika kepala sekolah mampu memimpin dengan baik maka guru dan seluruh komponen dilembaga tersebut ikut baik. Jika seorang pemimpin tidak memiliki sifat kepemimpinan maka terjadilah kurangnya hubungan emosional antara kepala sekolah dan guru sehingga pada akhirnya guru menjadi kurang efektif dalam mengajar. Pemimpin yang baik harus mampu memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu sebelum memimpin orang lain.

Kepala SDIT ASSAMAN sudah menunjukkan kepemimpinan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan kedisiplinannya, kemampuannya berkoordinasi, menerapkan supervisi, serta mengarahkan guru untuk meningkatkan kualitas mengajarnya. Sikap yang ditunjukkan kepala SDIT ASSAMAN ketika memimpin berdampak langsung pada peningkatan kualitas mengajar dan pada akhirnya terwujudnya peningkatan kualitas pendidikan yang dibuktikan dengan meningkatnya nilai akademik siswa.

Guru yang telah mampu menciptakan suasana belajar yang baik, mampu mengoptimalkan proses belajar mengajar berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan siswanya. Ditambah lagi kualifikasi pendidikan yang mumpuni, kemauan meningkatkan kemampuan diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan menjadi modal untuk menjadi guru yang profesional.

Ketidakmampuan dibidang teknologi bukan satu-satunya penghambat (Saefullah, Candra, et al., 2023). Ketidakmampuan tersebut dapat ditutupi dengan kemampuan yang lain. Apabila guru menyadari ketidakmampuannya dibidang teknologi dan mau mengikuti pelatihan justru akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas mengajarnya.

Ketidakmampuan teknologi juga disebabkan oleh letak geografis sekolah yang masih pedalaman sehingga teknologi belum sepenuhnya diterapkan. Masih banyak model belajar lain yang dapat diterapkan seperti belajar sambil bermain, belajar diluar kelas dan sebagainya. Fokus saat ini bukan hanya tentang teknologi namun mempertahankan semangat belajar siswa.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah :

- 1) Guru di SDIT ASSAMAN harus semakin sering mengikuti pelatihan penguasaan teknologi
- 2) Guru SDIT ASSAMAN mempertahankan kemampuan pendekatan emosional pada siswa
- 3) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan letak geografis masyarakat terhadap antusias dalam mengejar pendidikan.

Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih dalam tentang seberapa pentingnya penerapan model belajar dengan menggunakan teknologi pada sekolah yang terletak di pedesaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F., Cahyo Mayndarto, E., Priyadi, F., Dwilaksana, J., Anam, K., & Ganesha, S. (2023). The role of women's farmer groups as an alternative solution to food insecurity during the covid-19 pandemic. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 578–585. <https://doi.org/10.35335/ENRICHMENT.V13I1.1286>
- AMALIA, F., MAYNDARTO, E. C., PRIYADI, F., DWILAKSANA, J., & ANAM, K. (2021). LEADERSHIP'S FUNCTION IN ENCOURAGING WOMEN'S FARMING GROUPS TO REDUCE FOOD INSECURITY AND ITS RELATION TO ISLAMIC AGRICULTURE. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 6(2), 110–122. <https://doi.org/10.15548/MAQDIS.V5I2.509>
- Anderson, B. S., & Eshima, Y. (2013). The influence of firm age and intangible resources on the relationship between entrepreneurial orientation and firm growth among Japanese SMEs. *Journal of Business Venturing*, 28(3), 413–429. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSVENT.2011.10.001>
- Arda, D. P. (2020). MANAGEMENT TECHNIQUE, GOVERNANCE, AND MANAGEMENTSTRATEGY FOR PERFORMANCE AND BUSINESS ETHICS OF PUBLIC SERVICE HOSPITALS. *International Journal of Contemporary Accounting*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.25105/IJCA.V2I1.7200>
- Arda, D. P., Saefullah, A., Fadli, A., & Mukarramah, S. F. Al. (2023). Constraints to the Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises Towards a Society Era 5.0 : Case Study in Indonesia. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.58631/AJEMB.V2I1.11>
- Bahrn. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh dan SMA Negeri 3 Meulaboh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.4 No.1, 32–45.

- Darlin, E., Hanarti, I., & Nurdin, N. (2022). Peranan PT JPLM pada Skema Relasi Kopi dalam upaya Peningkatan Ekspor Kopi di Bandung Selatan. *LITERATUS*, 4(2), 536–545. <https://doi.org/10.37010/LIT.V4I2.852>
- Firdaus, A. (2019). Factors affecting Students Motivation to Learn in School: A Qualitative Study of School Management. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10. <http://www.ijser.org>
- Firdaus, A. (2020). Factors Encourage People to Ignore Environmental Health: A Study Qualitative of Climate Management, Common People's Perspective. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.32535/JICP.V2I4.775>
- Firdaus, A., & Firdaus, A. (2019). Student Fearlessly Attacking Teacher and Others: A Qualitative Study of Ethics on High School and Colleges Students in Bekasi City. *Open Journal of Social Sciences*, 07(11), 113–125. <https://doi.org/10.4236/JSS.2019.711009>
- Firdaus, A., Hidayatullah, S., Saksana, J. C., Susanti, D., Miftahorrozi, M., Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, S., Selatan, J., & Jakarta, D. (2022). Leading Sectors among the Provinces of Java Island. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 150–160. <https://doi.org/10.51805/JMBK.V3I2.75>
- Firdaus, A., Norvadewi, N., Muryanti, M., Hidayatullah, S., Saksana, J. C., & Sitorus, S. A. (2022). The Role of the Entrepreneurship Mindset and Spirit in Building a Tourism Business in Indonesia Post COVID-19. *Journal of Environmental Management and Tourism (JEMT)*, XIII(4(60)), 1074–1080.
- Isworo, Y. (2019). IMPLEMENTASI COACHING ON LINE MENGGUNAKAN MEDIA COACHING COUNSELLING (MCC) DALAM PENYELENGGARAAN DIKLAT KEPEMIMPINAN DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*, 1(1). <https://doi.org/10.32834/JPAP.V1I1.59>
- Juhari, A., Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, S., & Abstract, B. (2022). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Supports Head Office Kemayoran Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 610–615. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7495963>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/JOE.V1I3.21>
- Kusnadi, I. H., Saefullah, A., Rahayu, D. A., Khristianto, W., Tannady, H., Susanto, P. C., Magdalena, M., & Suyoto, Y. T. (2022). Peran Motivasi Ekstrinsik dan Pelatihan Digital Marketing dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM di Belitung Timur. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5025–5027. <https://doi.org/10.31316/JK.V6I2.4061>
- Nurhasanah, S., & Hajar, E. S. (2022). Pembelajaran Kooperatif: Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa Melalui Metode Team Assisted Individualization. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 10441–10450. <https://doi.org/10.31004/BASICEDU.V6I6.3882>
- Putra Arda, D., Saefullah, A., Fadli, A., Amalia, F., & Ganesha -Jakarta, S. (2023). Increasing the competitiveness of herbal beverage products garuda women farmer group, Cipayung Village, South Tangerang City through understanding of accounting and taxation digital based. *Jurnal*

- Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat Indonesia*, 3(1), 35–44.
<https://jppmi.ptti.web.id/index.php/jppmi/article/view/161>
- Ramdhan, M. (2019a). Effect of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Perkasa Sakti in Cimone. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 139–148.
<https://doi.org/10.56457/jimk.v7i2.153>
- Ramdhan, M. (2019b). The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Sasmita Jaya I In Pamulang. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 239–250.
<https://doi.org/10.26858/PDR.V3I2.22884>
- Ramdhan, M. (2021). Effect of Compensation And Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tata Logam Lestari In Jakarta Barat. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 349–360.
<https://doi.org/10.26858/PDR.V1I1.22874>
- Ramdhan, M. (2022). How The Role of Electronic Human Resource System (E-System), Environment, Job Satisfaction on Employee Performance? An Empirical Study on Private Bank Employee. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 2579–7298.
<https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.347>
- Ramdhan, M., Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di, P. P., Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap, P., & Ramdhan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 15027–15036.
<https://doi.org/10.36418/SYNTAX-LITERATE.V7I9.14164>
- Ramdhan, M., Ridwan, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., Jakarta, G., Correspondence, I., & Id, R. A. (2023). The Effect of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Setia Sejahtera Perkasa. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(2), 686–692.
<https://doi.org/10.24815/JR.V6I2.36724>
- Ramdhan, M., Rusilowati, U., Elburdah, R. P., & Sundari, A. (2023). The Effect of Training, Leadership, And the Work Environment on Employee Performance at Tribe Fire Fighting and Rescue City Administration of West Jakarta. *Quality - Access to Success*, 24(195), 204–209.
<https://doi.org/10.47750/QAS/24.195.24>
- Ramdhan, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Jakarta, G. (2021). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Keb Hana Bank Serpong Branch Office. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 263–274. <https://doi.org/10.26858/JA.V8I1.22890>
- Ramdhan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta, M. (2020). Effect of Compensation and Service on Employee Performance at PT. Infomedia Nusantara in Jakarta. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 170–180. <https://doi.org/10.56457/JIMK.V8I2.154>
- Rivai, A., Harsono, B., Firdaus, A., Hakim, M. P., & Ceilendra Saksana, J. (2021). Effect Of Talent Management And Social Capital On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *NVEO - NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal | NVEO*, 8(6), 968–988. <https://www.nveo.org/index.php/journal/article/view/3721>
- Saefullah, A., Aisha, N., Surya Lesmana, A., Ema Holiza, N., Ibad, K., Ganesha, S., Legoso Raya No, J., Pisangan, K., Ciputat Timur, K., Selatan, T., & Pahing Desa Sukadana Kecamatan Ciawigebang, D. (2023). Peran Orang Tua, Masyarakat dan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa SDN 03 Sukadana. *Journal on Education*, 5(4), 13057–13066.
<https://doi.org/10.31004/JOE.V5I4.2305>

- Saefullah, A., Candra, H., Agustina, I., Syahreza, A., Fatahillah, U. S., Misbah, I., & Tinggi, S. (2023). Sosialisasi Penggunaan Tool Mendeley Kepada Mahasiswa STIE Ganesha. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 3(1), 268–277. <https://doi.org/10.33379/ICOM.V3I1.2277>
- Suryani S, H. E., Abidin Arief, Z., & agama dan Pengawas Madrasah Kabupaten Sukabumi, K. (2021). MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MELALUI PENILAIAN KINERJA GURU (PKG) MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN KALAPANUNGGAL KABUPATEN SUKABUMI. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 26–35. <https://doi.org/10.32832/TEK.PEND.V10I1.3994>
- Trian Zuhadi Putra, A. S. A. N. K. D. Y. P. A. F. J. C. S. A. R. (2020). THE ROLE OF PUBLIC INFRASTRUCTURE ON ECONOMIC GROWTH AND INCOME INEQUALITY IN INDONESIA. *Solid State Technology*, 63(6), 15814–15830. <https://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/7136>