

KEPEMIMPINAN EFEKTIF KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU

¹Anizah dan ²Winda Fitri Maretta

^{1,2}Peneliti Independen Program Studi Manajaemen Pendidikan
Universitas PGRI Palembang
e-mail: anizahs63@yahoo.co.id.

Abstract: *Education is able to support future development while education could develop the potential of learners in facing global competition. In the educational world, the teachers' professionalism is needed in order to gain a qualified output. To achieve this goal, principals are very influential in developing teachers' professionalism. Related to the problem, the purpose of this paper was to know the principal's strategy in developing teachers' professionalism. The method used in this research was qualitative. To develop the teachers' professionalism, the principal did organize a portfolio assessment system in the context of teacher's certification preparation to obtain an certificate educator through Professional Persistence (PKP) in the form of Classroom Action Research (PTK). The expected results, it can develop the teachers' professionalism in managing the teaching and learning process.*

Keywords: *Effective Leadership, Principal, Teachers' Professionalism.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok atau individu dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu (Yuliandri dan Kristiawan, 2017). Seluruh kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan (Aprilana dkk. 2017). Kepemimpinan di dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah mampu untuk mendorong kinerja para guru serta menunjukkan sifat yang bersahabat, dekat, perhatian, serta penuh pertimbangan terhadap para guru baik secara kelompok maupun secara individual (Kristiawan dkk. 2017). Seorang pemimpin diharapkan dapat memengaruhi kelompok

orang atau individu lain agar dapat melakukan tugas secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. Berarti seorang kepala sekolah harus mampu memengaruhi guru dan staf pegawainya untuk melakukan tugas dengan baik. Jika kepala sekolah tidak mampu untuk memengaruhi bawahannya, maka kepemimpinannya termasuk gagal, dan akibatnya perjalanan didalam tubuh organisasi tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Manurut Stoner dalam Hani Handoko (2008: 294), kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Sedangkan Menurut Robbinson (2007: 432) kepemimpinan sebagai

kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Menurut Kartini kartono (1982: 34) pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi dari berbagai definisi di atas, dapat ditarik suatu pengertian bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut Ahmad (2016: 101) Kepemimpinan kepala sekolah merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan pengelolaan sekolah. Pengelolaan sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah akan tergambar atau tercermin dari hasil belajar siswa. Ada berapa hal yang dapat mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah antara lain, (1) harus memiliki pengetahuan tentang manajemen, (2) memiliki ketahananmalangan dalam melaksanakan tugas lain, (3) memiliki budaya organisasi.

Komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah tenaga kependidikan dalam hal ini guru yang mempunyai peran strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan dan karakter siswa.

Menurut (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Profesi Guru, dan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah), salah satu simpul yang sangat strategis dan sejalan dengan tuntutan pembaharuan sistem manajemen sebagai upaya membangun standarisasi pendidikan nasional di era global adalah masalah profesionalisme guru dan kepemimpinan pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan yang berkualitas sangat membutuhkan guru yang profesional sehingga nantinya akan menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas juga. Menjadi guru yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa ada upaya untuk meningkatkannya, salah satunya dengan adanya dukungan dari kepala sekolah yang merupakan pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini, karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Tujuan pendidikan dapat tercapai bergantung pada keahlian dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah secara efektif dalam mengatur semua sumber di sekolah dalam menjalankan fungsinya di sekolah dan mendidik siswa. Dengan keefektifan kepala sekolah, pengembangan profesionalisme guru mudah dilaksanakan karena kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin

sehingga kompetensi guru tidak hanya terbatas pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Menurut laporan Bank Dunia (Mulyasa 2005: 42), salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurangnya profesionalisme kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan.

Menurut Tobari (2016: 3) aspek pendidikan dan pelatihan semakin penting dan mendesak dalam meningkatkan kualitas guru agar mempunyai kemampuan manajerial dan teknis fungsional untuk memengaruhi efektivitas pelayanan publik. Guru profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu dan cara pengajaran, akan tetapi mampu memotivasi siswa dan membelajarkan siswa secara efektif serta memiliki keterampilan tinggi dan wawasan luas terhadap dunia pendidikan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005, bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran meliputi: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi profesional dan 4) kompetensi sosial. Profesional guru didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditemukan suatu permasalahan yaitu “Bagaimanakah strategi kepemimpinan efektif kepala sekolah dalam mengembangkan

profesionalisme guru?”. Sedangkan tujuan pembahasan adalah menjelaskan strategi kepemimpinan efektif kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode pendekatan kualitatif dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2010: 250) penelitian deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan, tetapi bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala “apa adanya” tentang suatu variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Ahmad (2016: 5) untuk mencapai standar kelayakan dan kinerja yang baik, sekolah perlu dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berkualitas yang memiliki budaya kerja dan budaya organisasi, serta memiliki ketahananmalangan dalam menghadapi segala bentuk permasalahan, hambatan dan kesulitan pada waktu melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin atau seorang manajer. Seorang kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah,

pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Betapa pun sempurnanya fasilitas pengajaran, tetapi jika kepala sekolah sebagai pelaksana tidak mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin pendidikan maka keberhasilan pendidikan di sekolah merupakan salah satu hal yang terpenting dalam mengendalikan dan meningkatkan mutu sekolah, disamping dengan aspek-aspek lain seperti budaya kerja yang didasari dengan ilmu pengetahuan yang dimilikinya.

Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan keluaran yang berkualitas pula. Hal ini dapat dicapai apabila sistem manajemen pendidikan khususnya lembaga pendidikan berkualitas. Selanjutnya Menurut Yamin (2011: 71) komponen-komponen yang memengaruhi kualitas pembelajaran yaitu : (1) siswa, (2) kurikulum, (3) sarana dan prasarana, (4) pengelolaan sekolah, (5) proses pembelajaran, (6) pengelolaan dana, (7) monitoring dan evaluasi, dan (8) kemitraan. Dari pendapat di atas, tampak bahwa tentunya sistem manajemen pendidikan tidak bisa terlepas dari kompetensi dan kinerja SDM, termasuk kepala sekolah sebagai pimpinan dalam pendidikan.

Ada beberapa karakteristik pemimpin yang efektif. Karakteristik pemimpin merupakan ciri-ciri atau sifat yang dimiliki

oleh setiap pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut Sunindhia dan Widiyanti (dalam Hakiem, 2003) ada empat karakteristik atau syarat pokok yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin 1) pemimpin harus peka terhadap lingkungannya, harus mendengarkan saransaran dan nasehat dari orang-orang di sekitarnya; 2) pemimpin harus menjadi teladan dalam lingkungannya; 3) pemimpin harus bersikap dan bersifat setia kepada janjinya, kepada organisasinya; 4) pemimpin harus mampu mengambil keputusan, harus pandai, cakap dan berani setelah semua faktor yang relevan diperhitungkan.

2. Kriteria Keberhasilan Kepemimpinan

Menurut Katini Kartono (1982: 228) Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan pada dirinya. Bila produktivitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedangkan apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya dinilai tidak efektif dalam jangka waktu yang tertentu, maka yang disebut sebagai pemimpin yang gagal.

Ada beberapa indikator yang dapat kita pakai sebagai petunjuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi, ialah sebagai berikut 1) meningkatnya hasil-hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh

organisasi (aspek ekonomis dan teknis); 2) semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi a) pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana, dan waktu yang semakin ekonomis dan efisien; b) the ringht man in the ringht place, dengan delegantion of authority/pendelegasian wewenang yang luas c) Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, nada integrasi dan semua bagian; d) target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi sesuai dengan ketentuan jadwal waktu; e) organisasi dengan cepat dan tempat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi (masyarakat,situasi,dan kondisi sosial politik dan ekonomis); 3) Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih human sifatnya a) terdapat iklim psikis yang mantap, sehingga orang merasa aman dan senang berkerja; b) ada disiplin kerja, disiplin kerja, disiplin diri, rasa tanggung jawab, dan moral yang tinggi dalam organisasi; c) terdapat suanan saling mempercayai, kerja sama kooperatif,dan etik kerja yang tinggi; d) komunikasi formal dan noformal yang lancar dan akrab; e) ada kegairahan kerja dan royaltas tinggi terhadap organisasi; f) tidak banyak terdapat penyelewengan dalam organisasi; g) ada jaminan-jaminan sosial yang memuaskan.

3. Peran Kepala Sekolah Terhadap Guru

Menurut Ahmad (2016: 92) dilihat dari lingkup tugas, maka kepala sekolah, bertanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah nya. Disamping itu kepala sekolah juga betugas sebagai motivator artinya sebagai penggerak dan pengarah perilaku personal lain nya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran.secara rinci depdiknas dalam buku pedoman penilaian kinerja kepala sekolah dasar, mengemukakan tugas dan fungsi-fungsi kepala sekolah adalah 1) Melaksanakan bimbingan, pembinaan, motivasi, pengayoman kepada guru dan tata usaha dalam pelaksanaan belajar mengajar; 2) mendorong meningkatkan kemampuan guru dan staf tata usaha melalui penataran, pelatihan dan pendidikan lanjutan; 3) secara terus menerus membina dan mengevaluasi pelaksaan penerimaan tugas guru dan tata usaha secara objektif.

4. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan profesionalisme guru

Menurut Kunandar (2007: 45) profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang. Menurut Yamin (2007:3) profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis.

Ada lima komponen penentu kualitas proses belajar-mengajar yang telah ditetapkan di sekolah menurut Depdikbud Republik Indonesia dalam Ahmad (2016:3), yaitu : (1) profesionalisme guru, (2) manajemen pendidikan yang efektif dan efisien, (3) sarana belajar dan buku, (4) fisik sekolah, dan (5) partisipasi masyarakat. Kelima komponen tersebut memengaruhi proses belajar mengajar yang merupakan inti proses pendidikan pada sistem persekolahan.

Hasil dari proses belajar yang baik adalah lulusan yang bermutu dan siap untuk memasuki pendidikan lebih lanjut. Yang berperan dalam mendidik siswa adalah guru, terlebih guru yang profesional bisa mendidik siswa dengan lebih baik lagi. Guru yang profesional, pengembangannya tidak luput dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah.

Kepala sekolah memiliki tugas mengembangkan profesionalisme guru. Dalam Departemen Pendidikan Nasional (2006) terdapat hubungan tujuh peran utama kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi guru

yang akan diuraikan secara ringkas yaitu sebagai berikut:

Kepala Sekolah Sebagai Educator. Fungsi kepala sekolah sebagai edukator adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada guru serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagai edukator, kepala sekolah perlu selalu berupaya meningkatkan profesionalisme guru melalui pengalamannya semasa menjadi guru, wakil kepala sekolah atau anggota organisasi kemasyarakatan.

Kepala Sekolah Sebagai Manajer. Fungsi kepala sekolah sebagai manajer adalah dengan memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru melalui persaingan yang menghasilkan kerja sama, memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh guru dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah mau dan mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Ini harus dilaksanakan Menurut Ahmad (2013:47) sesuai dengan fungsi-fungsi dasar dan tanggungjawabnya terhadap perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), menggerakkan (*actuating*) serta mengawasi (*controlling*) agar tercapainya tujuan organisasi. Kepala sekolah mampu

menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, konseptual, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan *stakeholders* sekolah.

Kepala Sekolah Sebagai Administrator. Fungsi kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

Kepala Sekolah Sebagai Supervisor. Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi guru. Menurut Ahmad (2013) supervisi merupakan program yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala Sekolah Sebagai Leader. Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka

komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari aspek kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifatnya yang: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil risiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan. Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari tiga gaya kepemimpinan, yakni demokratis, otoriter dan bebas. Jika kepala sekolah yang memiliki tiga gaya sebagai pemimpin, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya dapat menggunakan strategi yang tepat sesuai tingkat kematangan para tenaga kependidikan dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Kepala Sekolah Sebagai Inovator. Fungsi kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable, dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaruan di sekolah.

Kepala Sekolah Sebagai Motivator. Fungsi kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah.

Dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru, upaya kepala sekolah adalah menyelenggarakan sistem penilaian portofolio dalam konteks persiapan sertifikasi guru untuk memperoleh sertifikat pendidik. Oleh karena itu penilaian portofolio guru dibatasi sebagai penilaian terhadap karir prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran. Menurut Andayani (2008:4) dengan adanya penilaian portofolio melalui Pemantapan Kemampuan Profesional (PKP) dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK), diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan keprofesionalan guru dalam mengelola pembelajaran. Sebagai dasar untuk menentukan tingkat profesionalitas guru, portofolio terdiri atas 10 komponen, yaitu (1) Kualifikasi akademik, (2) Pendidikan dan Latihan, (3) Pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) Karya pengembanagn profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi dibidang

kependidikan dan sosial, dan (10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Sepuluh komponen portofolio merupakan refleksi dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulasi dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

KESIMPULAN

Kepemimpinan efektif kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru maka upayanya adalah memberdayakan kompetensi guru, pemenuhan syarat-syarat guru profesional, penciptaan karakteristik guru profesional yang dibuktikan dengan adanya implementasi administrasi pembelajaran serta didukung oleh adanya sarana dan prasaran pembelajaran yang memadai. Bahwa dengan pemberdayaan kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang dapat dilakukan guru dalam melaksanakan pekerjaannya, terkait kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, baik sebagai educator,

manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syarwani. (2016). *Ketahananmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Salah Satu Faktor Penentu Keberhasilan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andayani. (2008). *Materi Pokok Pemantapan Kemampuan Profesional 1-12*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY*, 4(1).
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. 2006. *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK,SD, SMP, SMA, SMK & SLB*. Jakarta: BP. Cipta Karya
- Hani Handoko. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Kartini Kartono. (1982). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kristiawan, M. Safitri, D. Rena L. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Menteri Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robinson. (2008). *Manajemen Strategis, Formulasi, Impelementasi dan Pengendalian*. Salemba Empat Jakarta
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara.
- Yamin, Martinis. (2007). *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.