

Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru

Susti Marce¹, Syarwani Ahmad², Syaiful Eddy³
SD Negeri 3 Babat¹, Universitas PGRI Palembang^{2,3}
sustimarce122@gmail.com

Abtrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui dan menjelaskan manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru; 2) mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, dan 3) mengetahui dan menjelaskan keberhasilan manajemen Kepala Sekolah dalam peningkatan kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif dengan subjek penelitian Kepala Sekolah dan guru yang ada di SDN 3 Babat Toman. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya data tersebut dianalisis secara kualitatif dengan cara reduksi data, penyajian data dan verifikasi serta penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian didapati bahwa: 1) perumusan kebijakan; 2) pengaturan Tata Kerja Kepala SDN 3 Babat Toman dilakukan Kepala Sekolah dengan cara membagi tugas sesuai dengan kemampuan kompetensi di bidang masing-masing, 3) pengawasan Kepala SDN 3 Babat Toman dilakukan secara langsung kepada guru dan siswa melalui break pagi, memantau kegiatan siswa maupun guru dengan monitoring setiap kelas.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan, Administrator, Kompetensi Guru

Abstract

This study aims to: 1) identify and explain principal management in improving teacher competence; 2) knowing the supporting and inhibiting factors of principal management in increasing teacher competence, and 3) knowing and explaining the success of principal management in increasing teacher competence. This study used field research with a descriptive approach with the research subjects of principals and teachers at SDN 3 Babat Toman. Data collection methods used were observation, interviews and documentation. Furthermore, the data is analyzed qualitatively by means of data reduction, data presentation and verification and drawing conclusions. From the results of the study it was found that: 1) the formulation of policies 2) the management of the Principal of SDN 3 Babat Toman was carried out by the principal by dividing tasks according to the competence abilities in their respective fields, 3) Supervision by the Principal of SDN 3 Babat Toman is carried out directly to teachers and students through morning breaks, monitoring student and teacher activities by monitoring each class.

Keywords: Leadership Management, Administrator, Teacher Competence

PENDAHULUAN

Kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah selama ini hanya terdapat sebagian Kepala Sekolah yang memiliki kualifikasi baik dalam hal majerial sekolah. Selain itu Kepala Sekolah masih banyak yang belum tepat dalam menerapkan fungsinya sebagai administrator. Banyaknya Kepala Sekolah yang belum menerapkan fungsinya tersebut berkaitan dengan banyak hal contohnya berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki Kepala Sekolah, situasi geografis sekolah dan adanya anggapan bahwa Kepala Sekolah adalah segalanya dalam sekolah, serta lain sebagainya. Dengan anggapan tersebut menciptakan pandangan guru, bahwa seorang Kepala Sekolah adalah orang yang perlu dihormati, disanjung dan dipercaya. Hal ini menimbulkan jarak antara Kepala Sekolah dengan guru di sekolah. Tentunya ini membentuk suasana kerja yang kurang harmonis. Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yuliani dan Kristiawan, 2016).

Selain itu Kepala Sekolah yang kurang percaya kepada bawahan dalam menjalankan tugas, membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Guru hanya pelaksana program yang sudah ditentukan Kepala Sekolah. Dengan kurangnya tanggungjawab yang diberikan, guru akan bekerja tanpa ada motivasi kerja yang baik dari Kepala Madrasah. Guru akan menunjukkan minat untuk mengikuti suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi (Darmiati dkk, 2020). Tentunya ini akan berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam bekerja. Dalam lingkup sistem sekolah maka Kepala Sekolah memiliki peran yang penting untuk memberi motivasi guru agar bekerja dengan baik. Seharusnya Kepala Sekolah membentuk menejerial yang baik dengan sistem pengaturan tugas yang jelas. Sistem menejerial yang baik bisa dibentuk dengan menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah yang tepat. Dengan kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah seharusnya dapat menerapkan fungsi kepemimpinan yang tepat sehingga dapat memotivasi bawahannya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah harus mampu mempraktekkan inovasi-inovasi, dapat mengarahkan seluruh anggotanya dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam perubahan pola pikir, meningkatkan visi dan misi dengan memanfaatkan bakat, keterampilan, dan kemampuan anggotanya (Andriani dkk, 2018).

SDN 3 Toman Kecamatan Babat Toman Kabupaten Muba terus memacu sumber daya pendidik/guru untuk selalu ditingkatkan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan globalisasi zaman modern. Peningkatan kualitas personil sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi peserta didik dan meningkatkan kualitas guru dan karyawan hingga mengembangkan daya kreativitas dan inovasi siswa dalam mengantisipasi perubahan pendidikan merupakan kiat-kiat yang mendasari pada SDN 3 Toman Kecamatan Babat Toman Kabupaten Muba dalam proses memajukan mutu sekolahnya. Selain itu dengan pemberdayaan sekolah dan mewujudkan kondisi sekolah yang agamis dalam membentuk budi pekerti yang luhur sudah tertanam pada segenap jiwa warga sekolah untuk dilaksanakan sebagai kewajiban dan tanggung jawab. Seluruh institusi pendidikan di Indonesia memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membangun generasi yang potensial dan mampu bersaing di pasar dunia (Tobari dkk, 2018).

Setiap SDN 3 Toman Kecamatan Babat Toman Kabupaten Muba memiliki tujuan mewujudkan manusia muslim yang memiliki akhlak mulia, manusia muslim yang cerdas berkualitas, dan manusia muslim yang tangguh dan siap menghadapi persaingan global. Untuk mencapai tujuan-tujuan mulia tersebut sudah pasti guru-guru di sekolah tersebut harus memiliki kualitas yang berkompetensi sesuai dengan peraturan pemerintah. Namun hal tersebut akan sulit terwujud bila tidak adanya peran dari kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus bisa memimpin dan meningkatkan kualitas kompetensi guru untuk mengimbangi dan mewujudkan tujuan sekolah yakni memiliki akhlak mulia, manusia muslim yang cerdas berkualitas, dan manusia muslim yang tangguh dan siap menghadapi persaingan global. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan dengan proses pendidikan yang baik dan dari lembaga pendidikan yang bermutu (Rahmadoni, 2018; Asvio dkk, 2019). Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat agar melakukan apa yang diharapkan oleh praktisi pendidikan (Murkatik dkk, 2020).

Sebagai pemimpin pendidikan, Kepala Sekolah mempunyai tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2016). Untuk mewujudkan sebuah sekolah menjadi sekolah yang agamis dan melahirkan lulusan-lulusan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan standar kelulusan nasional, maka sudah pasti diperlukan sosok Kepala Sekolah yang berkualitas pula. Harus memiliki berbagai

keterampilan yang diperlukan sebagai modal dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Kepala Sekolah harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu pendidikan. Gagasan kebijakan berasal dari Kepala Sekolah yang disampaikan dalam berbagai pertemuan dalam meningkatkan kompetensi guru. Kebijakan Kepala Sekolah harus melibatkan partisipasi guru dan disampaikan dalam musyawarah dan rapat wali murid. Hal ini sesuai dengan teori perumusan kebijakan dalam pendidikan oleh Syafaruddin (2008) yang menjelaskan bahwa tahap-tahap dalam proses pembuatan kebijakan pendidikan: 1) penyusunan agenda, yakni disini menempatkan masalah pada agenda pendidikan; 2) formulasi kebijakan, yakni merumuskan alternatif kebijakan untuk mengatasi masalah; 3) adopsi kebijakan, yakni kebijakan alternatif tersebut diadopsi/ diambil untuk solusi dalam menyelesaikan masalah tersebut; 4) implementasi kebijakan, yakni kebijakan yang telah diambil dilaksanakan dalam pendidikan, dan 5) penilaian kebijakan, yakni tahap ini tahap penilaian dalam pembuatan kebijakan dan pencapaian tujuan dalam kebijakan pendidikan.

Selain itu, untuk mencapai tujuannya, keterlibatan seluruh anggota dalam struktur organisasi sangat dibutuhkan. Adanya pembagian dalam tugas, wewenang dan tanggung jawab, komunikasi merupakan bentuk yang disusun dan direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu. Dalam hal ini, organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang terdiri dari unit-unit sosial, kelompok orang yang mengemban berbagai tugas dan koordinasi untuk memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks fungsi manajemen, pengaturan tata kerja merupakan pertimbangan struktural yang terdiri atas penciptaan rantai komando organisasi, pembagian kerja, penentuan kewenangan. Pengaturan tata kerja yang baik akan memastikan penggunaan sumber daya manusia dilakukan secara efisien. Dengan pemahaman ini, dapat dijelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan kolektif, atau pekerjaan yang dilakukan secara terorganisir adalah arti dari tujuan sebuah manajemen. Suatu organisasi menyatakan sumber daya bersamasama untuk menghasilkan hasil yang diinginkan.

Komunikasi dan koordinasi yang baik antar organisasi menjadi salah satu syarat yang penting dalam pengaturan tata kerja agar menghasilkan kinerja kebijakan yang baik. Sebagaimana dikemukakan oleh Wahab (2011) bahwa harus ada komunikasi dan koordinasi yang sempurna diantara berbagai unsur atau badan yang terlibat dalam suatu program kebijakan.

Kepala Sekolah menjalankan pengawasan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan. Kepala Sekolah mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah.

Dalam konteks fungsi manajemen, Mulyadi (2010) mengatakan pengawasan dilakukan oleh seorang manajer untuk memastikan pelaksanaan program dengan cara membandingkan antara hasil yang diharapkan dengan apa yang terjadi, kemudian diambil langkah korektif atas adanya ketidaksesuaian. Pengawasan yang dilakukan berkenaan dengan penggunaan sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana, dan penggunaan waktu untuk memastikan kecukupan sumber daya dalam mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan pendekatan deskriptif yang berusaha mengungkap manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru SDN di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Muba sebagaimana adanya yang terjadi di lapangan, serta berusaha menghindarkan dari pandangan subyektivitas peneliti. Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru yang ada di SDN 3 Babat Toman. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, setelah data didapat kemudian dilakukan pemeriksaan keabsahan data dengan cara berusaha membandingkan informasi yang dikatakan oleh informan dan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, selanjutnya data tersebut dianalisis secara kualitatif dengan cara reduksi data, penyajian data dan verifikasi serta penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di SDN 3 Toman Kecamatan Babat Toman Kabupaten Muba

- a. Perumusan kebijakan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru

Temuan pertama menunjukkan bahwa bentuk perumusan kebijakan tersebut diformulasikan Kepala Sekolah dengan tujuan untuk menjamin mutu, meningkatkan kualitas tenaga pengajar serta peningkatan kemampuan siswa. Dalam merumuskan kebijakan, Kepala Sekolah melibatkan seluruh guru dan staf yang ada di SDN 3 Toman untuk meminta sumbang saran dengan rumusan kebijakan yang akan dilakukan agar kebijakan yang dibuat dapat terlaksana dengan baik.

Tahapan kedua adalah implementasi kebijakan dilakukan dengan cara pengubahan perilaku guru, yang dilakukan Kepala SDN 3 Toman dalam berbagai pertemuan, seperti yang telah diuraikan dalam paparan pembinaan dan peningkatan kompetensi guru. Untuk mengimplementasikan pendekatan, konsep, teknik, maupun kebijakan yang baru dalam meningkatkan kompetensi guru, Kepala SDN 3 Toman mempersyaratkan pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk para guru dari kebijakan Kepala Sekolah. Untuk memenuhi persyaratan teknis, akademis dan sikap tersebut, SDN 3 Toman melakukan langkah-langkah kongkrit untuk membekali guru-guru mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan yang dipersyaratkan dari pengimplementasian kebijakan Kepala Sekolah.

Tahapan ketiga evaluasi kebijakan, Setelah adanya pelaksanaan kebijakan kemudian diadakan pengevaluasian dalam kebijakan pendidikan tersebut. Karena dapat mengetahui sejauh mana pelaksanaan tersebut telah tercapai. Penilaian secara khusus memang tidak ada, tetapi secara umum, efektifitas inovasi itu dapat dilihat dari hasil belajar siswa. Apabila hasil belajar siswa melalui ujian bulanan, tengah semester dan ujian semester lebih meningkat, berarti inovasinya efektif. Apabila terdapat peningkatan perolehan nilai murid dari tahun ke tahun seperti yang terlihat di buku raport, berarti inovasi yang dilakukan selama ini akan efektif.

b. Pengaturan Tata Kerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru di SDN 3 Toman

Untuk menjalankan roda tata kerja pada SDN 3 Toman maka secara manajerial hubungan antara atasan dengan bawahan dan spesialisasi kerja dapat dilihat dari struktur organisasi dan kepemimpinan yang ada. Dalam pengaturan tata kerja SDN 3 Toman tidak terlepas kaitannya dengan manajemen Kepala Sekolah. Pengaturan tata kerja yang baik dapat diperhatikan melalui struktur organisasi suatu instansi.

Dilihat berdasarkan susunan organisasinya, pengaturan tata kerja di SDN 3 Babat Toman mempunyai lima unsur penting yaitu: 1) adanya struktur yang menggambarkan garis komando dan garis staf sebagai garis otoritas gagasan-gagasan; 2) adanya pembagian kerja yang berkaitan dengan kedudukan, tugas dan fungsi masing-masing; 3) adanya komunikasi dan koordinasi dalam rangka mencapai tujuan; 4) adanya skala yang menggambarkan hierarki hubungan antara atasan dengan bawahan, 5) adanya fungsional yaitu perbedaan tugas dan tanggung jawab pada setiap individu dalam organisasi.

Selanjutnya, pengaturan tata kerja dalam pembelajaran di SDN 3 Toman terbagi dalam beberapa hal, yaitu penyusunan jadwal pelajaran yang disusun oleh bagian/tim kurikulum disesuaikan dengan kelas masing-masing, penyusunan jadwal semester disesuaikan dengan kesepakatan sekolah pada saat rapat penyusunan jadwal semester, serta penyusunan jadwal pembinaan guru, dengan pelatihan-pelatihan yang dilakukan setiap satu bulan sekali.

Pembinaan guru dilakukan secara rutin oleh Kepala SDN 3 Toman untuk menambah wawasan guru berkenaan dengan tugas pembelajaran. Kegiatan pembinaan seperti workshop, penataran atau diklat, dan lain sebagainya.

c. Pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kompetensi Guru di SDN 3 Toman

Kepala SDN 3 Toman sebagai pengawas menjalankan tugasnya, secara efektif, dengan cara: 1) melakukan kunjungan kelas, dan 2) mengefektifkan guru piket untuk membantu pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar.

Oleh karena itu, apabila difungsikan secara optimal, guru piket akan sangat membantu terhadap ketertiban proses pengawasan belajar mengajar, karena guru piket secara umum berfungsi sebagai pengendali dari pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh Kepala SDN 3 Toman tidak hanya terfokus kepada tenaga kependidikan khususnya guru, tetapi kepada tenaga non kependidikan, atau staf sekolah lainnya juga. Sebab pengawasan mempunyai fungsi yang sangat penting, khususnya bagi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan meningkatkan kualitas pembelajaran, sebab guru merupakan ujung tombak pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar, dan ini berpengaruh langsung terhadap proses pendidikan yang akhirnya berdampak terhadap kualitas mutu pendidikan.

Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru sebagai salah satu pemegang utama di dalam menggerakkan kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan. Penggunaan metode pembelajaran merupakan salah satu factor penghambat proses penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru karena seorang guru yang tidak menguasai metode pembelajaran niscaya tujuan pembelajaran yang akan dicapai tidak akan terlaksana dengan baik.

Dari beberapa faktor penghambat tersebut di atas, yang dapat menjadi solusi yaitu terpenuhinya media pembelajaran sehingga guru-guru di SDN 3 Toman dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal, Kepala SDN 3 Toman hendaknya mengadakan pengarahan dan pelatihan kepada guru-guru dan tenaga kependidikan tentang penggunaan dan penguasaan teknologi pendidikan, ditekankan kepada guru-guru agar dalam pelaksanaan proses pembelajaran dapat menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga dapat membangkitkan semangat belajar peserta didik lebih meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai.

Keberhasilan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di SDN 3 Toman Kecamatan Babat Toman Kabupaten Muba

Dari hasil penelitian, dapat diperoleh gambaran bahwa semakin baik kemampuan penerapan manajerial kepala sekolah, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik harus mampu menata kegiatan sekolahnya berdasarkan keadaan sekarang menuju kepada kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu, sangat dituntut adanya kemampuan kepala sekolah dalam merancang rencana pengembangan sekolah, mendistribusikan kegiatan, memberi motivasi dan membina guru dan staf sekolah dalam pelaksanaan tugasnya setiap hari, serta mengukur dan menilai kinerja stafnya.

Dalam membina dan mengembangkan kinerja seorang guru, maka dukungan moril dan materil merupakan faktor yang sangat menentukan. Pemberian motivasi dan penghargaan dari kepala sekolah terhadap berbagai upaya guru dalam meningkatkan profesionalitas, akan memberikan dampak yang positif dalam rangka pengembangan minat dan aktivitas kinerja guru. Di samping itu, penyediaan berbagai peralatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan guru pada setiap mata pelajaran akan lebih memacu guru untuk melakukan yang terbaik dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Uraian di atas memberikan gambaran bahwa peningkatan kompetensi guru dalam pelaksanaan tugas pembelajaran tidak semata-mata tergantung dari kemampuan manajerial kepala sekolah, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor-faktor lain, baik yang bersumber dari guru itu sendiri maupun yang bersumber dari lingkungannya. Lingkungan kerja yang kondusif serta suasana kerja yang menyenangkan akan sangat menunjang pengembangan kompetensi guru. Guru perlu diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya sendiri sambil memperoleh bimbingan dan arahan dari kepala sekolah. Dengan kata lain bahwa peningkatan kompetensi guru dalam pelaksanaan tugasnya setiap hari sangat ditentukan oleh penerapan dan kemampuan manajerial kepala sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu: a) perumusan kebijakan Kepala SDN 3 Babat Toman dilakukan dengan proses perencanaan, melakukan implementasi kebijakan, serta melakukan evaluasi kebijakan; b) pengaturan tata kerja dilakukan Kepala Sekolah dengan cara membagi tugas sesuai dengan kemampuan kompetensi di bidang masing-masing, dan c) pengawasan Kepala SDN 3 Babat Toman dilakukan secara langsung kepada guru dan siswa; 2) faktor pendukung dan penghambat manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, yaitu dengan adanya guru, lingkungan yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai dan dukungan warga sekolah. Sedangkan penghambatnya terbatasnya media pembelajaran, sebagian guru belum menguasai teknologi pendidikan dan metode pembelajaran yang digunakan belum tepat. Solusinya adalah pengadaan media pembelajaran, perlu diadakan pengarahan serta pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan sehingga dapat menguasai teknologi pendidikan dan menerapkan metode pembelajaran dengan baik, dan 3) keberhasilan manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SDN 3 Toman Kecamatan Babat Toman Kabupaten Muba sudah berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- 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: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8>
- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Eka Jaya.
- Mulyadi. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Jurnal online, UIN-Maliki Press.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10>
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Syafaruddin. (2008). Efektivitas Kebijakan Pendidikan. Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Wahab, A. dan Umiarso. (2011). Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP Vol. 1, No. 2*.
- Zulkarnain, S. (2017). Kemampuan Manajerial, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan IAIN Bengkulu. *Nuansa*, 10(2).