

STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA SEKOLAH DALAM RANGKA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

STRATEGY FOR EMPOWERMENT OF SCHOOL RESOURCES IN ORDER TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION

Ichi Kurniasih¹, Yasir Arafat², Mulyadi³
¹SD Negeri 4 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
e-mail: icikhurniasih06@gmail.com

Abstrak

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengetahui strategi pemberdayaan sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 4 Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan telaah dokumen. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) strategi pemberdayaan sumber daya sekolah yang dilakukan yaitu meningkatkan sumber daya manusia terutama guru dan siswa, peningkatan sarana prasarana sekolah dalam menunjang kemajuan sekolah dan peningkatan mutu sekolah, dan 2) cara alternatif dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan meningkatkan mutu pendidikan guru dengan pendidikan S1, menambah jam mengajar bagi guru yang kurang jam mengajar, menambah sarana prasarana sekolah yang dibutuhkan dengan menggunakan dana BOS maupun dana DAK dan meningkatkan pembangunan pendidikan didaerah pinggiran Kota.

Kata Kunci: Strategi, Pemberdayaan, Sumber Daya

Abstract

This qualitative study aimed at investigating the strategy for empowering school resources in order to improve the quality of education in SD Negeri 4 Prabumulih Barat Prabumulih City. The data were collected through observation, interviews and review of documents. The results concluded that 1) the strategy for empowering school resources is increasing human resources, especially teachers and students, improving school infrastructure in supporting school progress and improving school quality, and 2) alternative ways to improve the quality of education by improving quality teacher education with S1 education, increasing teaching hours for teachers who lack teaching hours, adding school infrastructure needed by using BOS funds and DAK funds and increasing education development in suburban areas.

Keywords: Strategy, Empowerment, Resources

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia merupakan aspek yang sangat penting, mengingat pendidikan di Indonesia untuk saat ini belum mampu bersaing dengan pendidikan di Negara-negara maju. Merujuk pada era-MEA pendidikan di Indonesia dituntut mampu mencetak manusia-manusia ahli yang mempunyai keunggulan demi menjawab tantangan global. Sehingga pendidikan di Indonesia untuk saat ini memerlukan banyak evaluasi dan peningkatan yang sistematis. Pendidikan

merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia. Pendidikan merupakan indikator paling penting dalam perkembangan suatu bangsa (Asvio dkk, 2019). Di mana dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan Sumber Daya Manusia. Dimana mutu Sumber Daya Manusia berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya (Nurkolis, 2013). Sumber daya manusia harus berdaya teknologi informasi untuk menjadi guru profesional (Rahmadoni, 2018).

Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang profesional. Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu (Fattah, 2015).

Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalisme ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan berfungsi sebagai penanggung jawab seluruh kegiatan pendidikan di sekolah (Agustina et al, 2021). 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).

Guru profesional adalah kunci utama kelancaran dan keberhasilan pembelajaran. Karena hanya guru profesional yang dapat menciptakan situasi aktif

bagi siswa dalam kegiatan pembelajaran. Guru yang profesional dipercaya mampu mengantarkan siswa dalam pembelajaran menemukan, mengelola, mengintegrasikan perolehannya, dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap, dan nilai atau kecakapan hidup (Lian et al, 2018; Wandasari et al, 2019; Salwa et al , 2019). Kinerja guru yang kurang optimal di sekolah tidak sepenuhnya disebabkan oleh kemampuan guru itu sendiri (Maryati et al, 2020).

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Kepemimpinan mencakup tiga arti yakni usaha, kemampuan menjalankan usaha, dan wibawa yang menjadikan seseorang dianggap mampu untuk memimpin. Pemimpin lembaga harus mampu berperan aktif dan mampu menempatkan diri secara strategis dalam mengarahkan lembaganya. Kesuksesan dan keefektifan seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang perilaku bawahan (Kristiawan dan Asvio, 2018; Tobari dkk, 2018; Rahmadoni, 2018). Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2016). Seseorang yang menduduki posisi kepemimpinan memiliki kemampuan membaca situasi yang akan dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, padahal penyesuaian ini hanya bersifat sementara (Astuti dkk, 2020). Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami keberhenti mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud (David, 2016). Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang

luas terhadap dunia pendidikan. Guru yang profesional diyakini mampu membuat siswa berpikir, berperilaku kreatif (Ruslan et al, 2020). Guru akan menunjukkan minat untuk mengikuti suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi (Darmiati dkk, 2020). Kemampuan guru untuk menarik minat belajar siswanya merupakan tahap awal proses belajar yang bermakna yang dapat membuat siswa aktif dan termotivasi untuk mengembangkan semuanya kemampuan di kelas (Kristiawan dan Elnanda, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas menurut penulis penting dilakukan penelitian terkait Strategi Pemberdayaan Sumberdaya 8 Standar Nasional Pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 4 Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif dengan pertimbangan bahwa pada penelitian ini peneliti bermaksud untuk memperoleh gambaran yang jelas bagaimana strategi pemberdayaan sumberdaya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 4 Prabumulih Barat Kota Prabumulih dengan melalui pengamatan, wawancara dan telaah dokumen yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Data penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis dengan berpedoman pada teori Miles dan Huberman.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Pemberdayaan Sumberdaya Sekolah

Perencanaan strategik merupakan serangkaian rencana, tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat oleh pimpinan puncak untuk diimplimentasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan strategik merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu satu sampai lima tahun dengan memperhitungkan potensi peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategik mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, cara mencapai tujuan dan sasaran yang

meliputi kebijaksanaan, program, dan kegiatan yang realitis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

Strategi merupakan rencana yang dilakukan oleh pimpinan tertinggi di dalam melaksanakan program kegiatan selama satu tahun. Hal ini dapat dilihat dari yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan membuat anggaran tahunan yaitu berupa Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Sekolah yang setiap tahunnya dibuat disesuaikan dengan kegiatan dan kebutuhan sekolah yang diperlukan setiap tahunnya. Setiap Kepala Sekolah membuat RAPBS tidaklah sama disesuaikan dengan kondisi dan keadaan sekolah dimana sekolah dipertanian membutuhkan dana yang lebih banyak dibandingkan dipedesaan atau didaerah pinggiran kota. Sedangkan strategi yang dilakukan guru dalam membuat perencanaan kegiatan belajar mengajar berupa SKH, SKM, SKB dan pembuatan program semester, serta pembuatan program tahunan sehingga program yang diajarkan kepada anak-anak sesuai dengan program yang diharapkan.

Pemberdayaan yaitu setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan atas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi. Pemberdayaan sumber daya sekolah di SD Negeri Kecamatan Prabumulih artinya memberikan hak kepada kepala sekolah dan guru dalam memberikan pendidikan dan mengawasi serta meningkatkan prestasi kerja Kepala Sekolah, guru dan siswa. Guna meningkatkan pendidikan pada siswa maka diperlukan guru yang berpendidikan dan berpengalaman sehingga siswa dapat memahami apa yang diajarkan oleh guru. Guru juga harus bisa memahami karakter dari siswa sehingga sistem belajar mengajar dikelas dapat berjalan dengan baik. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif (Fitria et al, 2019).

Untuk meningkatkan prestasi kerja kepala sekolah sebelum diangkat sebagai kepala sekolah mereka diharuskan mengikuti Diklat Calon Kepala Sekolah sebagai syarat utama untuk dapat menjadi kepala sekolah baik sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas diklat ini dilaksanakan oleh Dinas

Pendidikan bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Daerah. Kepala Sekolah Dasar dalam meningkatkan prestasi kerjanya mengadakan pelatihan dan pendidikan baik tingkat kota maupun provinsi dan tingkat nasional. Guna meningkatkan mutu kerja para Kepala Sekolah Dasar maka dibentuklah Kelompok Kerja Kepala Sekolah yang anggotanya terdiri dari Kepala Sekolah Dasar Negeri dan Swasta yang berada di kecamatan Kota Prabumulih.

Sedangkan guru meningkatkan prestasi kerja dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan Kota, Dinas Pendidikan Provinsi maupun Balai Pelatihan yang berkaitan dengan pendidikan . Serta mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru yang diadakan oleh masing-masing gugus dan masing masing UPTD yang ada di Kota Prabumulih.

Sumber daya sekolah merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup sekolah untuk dapat menunjang aktifitas sekolah demi mencapai tujuan yang telah ditentukan yang meliputi: 1) sumber daya manusia yaitu Kepala Sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa; 2) sarana prasarana seperti meja kursi, buku-buku pelajaran, alat alat peraga dan lain-lain, dan 3) sumber dana sekolah berupa dana APBD dan dana APBN.

Sumber daya manusia terutama guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Prabumulih Timur cukup banyak namun demikian guru yang banyak belum optimal hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa Kepala Sekolah yang ada di Kecamatan Prabumulih Timur. Sumber daya manusia masih sangat kurang terutama jumlah guru dan kemampuan serta pendidikan dari pada guru di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Prabumulih Timur sehingga mutu dari pada guru-guru tersebut masih dibawah standar sehingga belum dapat mencetak guru-guru yang bermutu dan berkualitas. Oleh sebab itu guru merupakan sumber daya manusia yang utama yang perlu di berikan prioritas utama untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mendidik siswa-siswa yang bermutu. Terkait dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan pendidikan di sekolah yang tidak kalah penting yaitu sarana dan prasarana sekolah.

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa strategi yang dilakukan untuk kepala sekolah dan guru diprogramkan secara berkala dalam bentuk perencanaan tahun baik kepala sekolah maupun guru. Sumber daya manusia dan sarana prasarana sekolah saling mendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan bagi siswa sekolah maupun bagi perkembangan pendidikan terutama di tingkat sekolah dasar yang ada di Kecamatan Prabumulih Barat.

2. Cara Alternatif Meningkatkan Mutu Pendidikan

Dalam pandangan masyarakat umum sering dijumpai bahwa mutu sekolah atau keunggulan sekolah dapat dilihat dari ukuran fisik sekolah, seperti gedung dan jumlah ekstra kurikuler yang disediakan. Ada pula masyarakat yang berpendapat bahwa kualitas sekolah dapat dilihat dari jumlah lulusan sekolah tersebut yang diterima di jenjang pendidikan selanjutnya. Untuk dapat memahami kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu kiranya melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem. Selanjutnya mutu sistem tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil. Dinas pendidikan Kota Prabumulih hanya sebagai yang mengkoordinir sedangkan yang melaksanakan kegiatan adalah kepala sekolah, guru-guru dan siswa itu sendiri sehingga dapat diartikan maju tidaknya suatu sekolah tergantung kepada sekolah itu sendiri dalam meningkatkan mutu pendidikannya.

Adapun tujuan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara umum baik itu menyangkut kualitas pembelajaran, kualitas kurikulum, kualitas sumber daya manusia baik guru maupun tenaga kependidikan lainnya, dan kualitas pelayanan pendidikan secara umum. Dalam aspek guru, murid, dan bahan ajar merupakan unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas (Kartini dan Kristiawan, 2019).

Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah bertujuan untuk: 1) meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia; 2) meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama; 3) meningkatkan tanggung jawab sekolah

kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu sekolahnya, dan 4) meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.

Dari tujuan di atas dapat diketahui bahwa meningkatkan mutu pendidikan bukan saja guru, siswa dan orang tua siswa saling mendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Adapun peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1) kepala sekolah menggunakan pendekatan sistem sebagai dasar cara berpikir, cara mengelola, dan cara menganalisis kehidupan sekolah; berpikir sebab-akibat, berpikir interdependensi dan integrasi, berpikir eklektif, dan berpikir sinkretisme;

2) kepala sekolah memiliki input manajemen yang lengkap dan jelas, yang ditunjukkan oleh kelengkapan dan kejelasan dalam tugas meliputi apa yang harus dikerjakan, yang disertai fungsi, kewenangan, tanggungjawab, kewajiban, dan hak, dan

3) kepala sekolah memahami, menghayati, dan melaksanakan perannya sebagai manajer: mengkoordinasi dan menyalurkan sumberdaya untuk mencapai tujuan), pemimpin yaitu memobilisasi dan memberdayakan sumber daya manusia, pendidik: mengajak nikmat untuk berubah, wirausahawan: membuat sesuatu bisa terjadi, penyelia: mengarahkan, membimbing dan memberi contoh, pencipta iklim kerja, pengurus, pembaharu, regulator, dan pembangkit motivasi.

Berdasarkan dari penjelasan di atas maka untuk mendapatkan cara alternatif peningkatan mutu pendidikan di sekolah dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil alternatif strategi yang dilakukan oleh Dinas pendidikan adalah meningkatkan mutu pendidikan guru dengan pendidikan S1, menambah jam mengajar bagi guru yang kurang jam mengajar, menambah sarana prasarana sekolah yang dibutuhkan dengan menggunakan dana BOS maupun dana DAK dan meningkatkan pembangunan pendidikan di daerah pinggiran Kota.

Tabel 1. Bagan Matrik SWOT

<p>Internal/ eksternal</p>	<p><u>Kekuatan</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Guru ikut kuliah S1 - Guru yang disertifikasi - Subsidi dari pemerintah untuk sarana prasana sekolah - Guru mengikuti pelatihan KTSP 	<p><u>Kelemahan</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kekurangan guru yang berpengalaman dan berpendidikan - Kreteria untuk sertifikasi yang belum dapat dipenuhi - Sarana prasarana sekolah yang buruk - Sikap Guru yang kurang merespon terhadap adanya pelatihan KTSP
<p><u>Peluang</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualifikasi Pendidikan Guru S1 - Sertifikasi guru - Sarana dan prasarana sekolah - Pelatihan pengembangan kurikulum 	<p><u>Strategi K-P</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengajukan dana untuk beasiswa S1 - Mengajukan sertifikasi bagi guru yang memenuhi syarat - Sarana dan prasarana sekolah yang dibutuhkan dilengkapi - Pelatihan pengembangan kurikulum bagi guru 	<p><u>Strategi L-P</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - mengajak guru-guru untuk mengikuti S1 - mengangkat sumberdaya guru yang propesional dengan sertifikasi guru - menganti sarana dan prasarana sekolah yang rusak dengan yang baru - mengajak guru guru untuk mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum
<p><u>Ancaman</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada dana untuk kuliah S1 - Tidak memenuhi syarat untuk Sertifikasi - Dana yang turun kecil - Adanya ketimpangan pembangunan didaerah pinggiran kota dan daerah kota 	<p><u>Strategi K-A</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengajukan tunjangan fungsional S1 bagi guru - Mengajukan sertifikasi sesuai dengan aturan yang ada - Melakukan jemput bola untuk mendapatkan dana bantuan dari pemerintah - Pembangunan di daerah dan perkotaan diseimbangkan 	<p><u>Strategi L-A</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Menambah Guru - Menambah jam mengajar - Sesuaikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dengan dana yang ada - Pembangunan didaerah lebih ditingkatkan dari pada di kota

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) strategi pemberdayaan sumber daya sekolah yang dilakukan yaitu meningkatkan sumber daya manusia terutama guru dan siswa, peningkatan sarana prasarana sekolah dalam menunjang kemajuan sekolah dan peningkatan mutu sekolah, dan 2) cara alternatif dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan meningkatkan mutu pendidikan guru dengan pendidikan S1, menambah jam mengajar bagi guru yang kurang jam mengajar, menambah sarana prasarana sekolah yang dibutuhkan dengan menggunakan dana BOS maupun dana DAK dan meningkatkan pembangunan pendidikan di daerah pinggiran Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M., Kristiawan, M., & Tobari. (2021). The Influence of Principal's Leadership and School's Climate on The Work Productivity of Vocational Pharmacy Teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Review* 3(1), 63-76.
- 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 [Leadership of Madrasah Principals in Realizing Effective Learning at Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang]. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 105-114. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/33>
- 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>

- David, F. R. (2016). *Manajemen Strategi*. Buku 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Fattah, N. (2015). *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
- Kristiawan, M., & Elnanda, D. (2017). The Implementation of Authentic Assessment in Cultural History of Islamic Subject. *Al-Ta lim Journal*, 24(3), 266-276.
- Lian, B., Kristiawan, M., & Fitriya, R. (2018). Giving Creativity Room to Students through the Friendly School's Program. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 127-139. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/38>
- Nurkolis. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*.
- Rahmadoni, J. (2018). Perancangan Simulasi Pembelajaran Kriptografi Klasik Menggunakan Metode Web Based Learning. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 1(1), 34-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/intecom.v1i1.160>
- Ruslan, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence o Principal's Situational Leadership and Teacher's Professionalism on Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1).
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal

Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).

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).

Wandasari, Y., Kristiawan, M., & Arafat, Y. (2019). Policy Evaluation of School's Literacy Movement on Improving Discipline of State High School Students. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(4).