



Vol. 03 No. 11 (2024) : 72-70

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STRATEGY OF MADRASAH HEADS IN IMPROVING TEACHER PROFESSIONALISM AT MTS MIFTAHUL ULUM MARGA SEKAMPUNG

Ari Supadi

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: arisupadi001@gmail.com

Abstract:

The head of a madrasah who is able to carry out leadership transformation means that he can turn the potential of his institution into energy to improve the quality of student learning processes and outcomes. Potential cannot develop without the role and function performed by a leader. The implementation of transformational leadership will facilitate the efforts of madrasah heads to accelerate or accelerate the capacity growth of teachers in building themselves, working smarter, and even harder to realize madrasah reform. This study aims to determine the Transformational Leadership Strategy of Madrasah Heads in Improving Teacher Professionalism. The results of the study showed that the strategies carried out by the head of the madrasah in improving teacher professionalism were: 1) Organize the implementation of activities that can improve the performance of educators, 2) Identify problems that occur, 3) Provide rewards and sanctions, 4) Hold meetings between subject educators Subject Teacher Deliberation (MGMP), Increase discipline for all educators, staff, and students in learning, 6) Evaluate difficulties related to educator performance, , Continue to strive for welfare for all educators and staff, Creating comfort (harmony) in the work environment. So from several steps that have been and are being carried out by the head of the madrasah it is proven to be able to improve teacher professionalism in learning.

Keywords: *Transformational Leadership, Head of Madrasah, Teacher professionalism*

Abstrak:

Kepala madrasah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa. Potensi yang dimiliki tidak dapat berkembang tanpa adanya peran dan fungsi yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Implementasi kepemimpinan transformasional akan mempermudah usaha kepala madrasah mempercepat atau melakukan percepatan pertumbuhan kapasitas guru-guru dalam membangun diri, bekerja lebih cerdas, bahkan lebih keras untuk mewujudkan reformasi madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Miftahul Ulum Marga Sekampung. **Hasil penelitian menunjukan bahwa strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Miftahul Ulum adalah: 1) Mengatur pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja pendidik, 2) Melakukan identifikasi terhadap masalah yang terjadi, 3) Memberikan penghargaan (reward) dan sanksi, 4) Mengadakan rapat antar pendidik mata pelajaran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 5) Meningkatkan kedisiplinan bagi semua**

pendidik, staf, dan peserta didik dalam pembelajaran, 6) Melakukan evaluasi terhadap kesulitan-kesulitan yang berkaitan dengan kinerja pendidik, Terus mengupayakan kesejahteraan bagi semua pendidik dan staf, Menciptakan kenyamanan (keharmonisan) dalam lingkungan kerja. Jadi dari beberapa langkah yang sudah dan sedang dilakukan oleh kepala madrasah terbukti dapat meningkatkan Profesionalisme Guru dalam pembelajaran.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Madrasah, Profesionalisme guru

PENDAHULUAN

Indonesia dengan beragam suku, budaya dan agama semakin mengukuhkan sebagai sebuah bangsa yang majemuk. Kemajemukan ini tidak hanya mempengaruhi tata pemerintahan dan strata sosial ekonomi, demikian juga sistem dan jenis pendidikan. Secara umum, pendidikan formal di Indonesia, khususnya tingkat dasar dan menengah terbagi menjadi dua yaitu satuan pendidikan yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia (Kemendikbudristek) yang lazim disebut sekolah dan satuan pendidikan yang dikelola oleh Kementerian Agama Republik Indonesia yang lazim disebut madrasah. Jumlah madrasah swasta di Indonesia jauh lebih banyak dari madrasah negeri.

Fakta menunjukkan bahwa dibandingkan dengan sekolah, madrasah masih memiliki beberapa kekurangan, walaupun madrasah juga memiliki beberapa kelebihan (Setyaningsih et al., 2021). Untuk gambaran provinsi Lampung berdasarkan data Emis (Education Management Information System) kementerian agama provinsi Lampung menunjukkan 94,71 % madrasah berstatus swasta. Hal ini disebabkan secara historis, madrasah dianggap sebagai *community-based education*, pendidikan berbasis masyarakat yaitu kegiatan pendidikan yang dikelola oleh, dari dan untuk Masyarakat (Setyaningsih, 2021).

Madrasah dengan kepala madrasah sebagai pimpinannya, merupakan sebuah organisasi yang unik dan berbeda dengan organisasi sekolah, misalnya adanya perbedaan cara pandang kepala madrasah terhadap kepemimpinan, budaya madrasah yang lebih diwarnai dengan budaya kekeluargaan, keislaman, kualitas atau latar belakang guru, dan jumlah muatan kurikulum. Fakta menunjukkan bahwa kepemimpinan di madrasah belum sepenuhnya efektif (Syahril et al., 2022). Hal ini bisa dilihat dari masih banyaknya madrasah yang mempunyai kualitas lulusan yang kurang memuaskan (D. I. Sari et al., 2022). Tantangan terberat dalam kerangka restrukturasi madrasah adalah dari perspektif kepala madrasah, bagaimana membangun sebuah penalaran dan penterjemahan satu kebijakan ke tingkat praktis sebuah gaya kepemimpinan transformasional di madrasah, diyakini akan mampu menjawab restrukturasi madrasah secara kekinian.

Kepala madrasah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa (A. T. Sari et al., 2023). Potensi yang dimiliki tidak dapat berkembang tanpa adanya peran dan fungsi yang dilakukan oleh seorang pemimpin (Istichomah et al., 2022). Potensi bersumber dari peserta didik, metode pembelajaran yang digunakan, kurikulum, fasilitas dan lingkungan madrasah dapat menjadi maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan dalam sasaran visi dan misi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat diartikan sebagai bentuk atau gaya yang diterapkan kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya (guru, tenaga administrasi, siswa dan orang tua peserta didik) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kepala Madrasah transformasional mengembangkan kemandirian dalam pelaksanaan pendidikan dengan proses penilaian yaitu nilai kejujuran, adil, mandiri, bekerja keras, melayani, peduli dan inovatif (Juliarta et al., 2023). Nilai-nilai tersebut digunakan untuk melandasi visi madrasah yang mengarah kepada keunggulan (Artanto, 2022). Jujur digunakan untuk melandasi pekerjaan orang-orang bekerja secara terbuka, mengembangkan manajemen berbasis fakta, menghindari laporan "asal bapak senang" dan menghindari pekerjaan yang menghasilkan hasil yang instan, tetapi menimbulkan masalah yang lebih kompleks.

Implementasi kepemimpinan transformasional akan mempermudah usaha kepala madrasah mempercepat atau melakukan percepatan pertumbuhan kapasitas guru-guru dalam membangun diri, bekerja lebih cerdas, bahkan lebih keras untuk mewujudkan reformasi madrasah. Kajian tentang kepemimpinan transformasional di lembaga madrasah belum begitu intensif dilakukan. Meski demikian, kajian di bidang ini tidak sepenuhnya baru, kebanyakan para pengarang dan peneliti masih berkatat pada teori-teori lama yang menonjolkan beberapa gaya kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan autokratis, demokratis, otoriter, situasional dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Setyaningsih, 2020). Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan *key informant*. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai Profesionalisme guru. Sedangkan teknik dokumentasi dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian untuk mengetahui data tertulis.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang ditemukan ketika telah melaksanakan studi pendahuluan, yakni analisis data mengenai kondisi objektif. Fokus analisis data disini adalah mengenai strategi kepemimpinan kepala Madrasah. Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck (Setyaningsih, 2023). Uji abash data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat peneliti (Kuncoro et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan profesionalitas yang lebih tinggi (Alfiani & Fauziyah, 2020).” Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala madrasah membutuhkan strategi yang baik dan tepat dalam memilih setiap langkah yang ditempuh, banyak hal yang menjadi pertimbangan untuk dilakukan secara tepat dan benar demi mendorong kreativitas dan meningkatkan Profesionalisme Guru dalam pembelajaran.

Beberapa strategi yang dilakukan dalam meningkatkan Profesionalisme Guru yaitu:

1) Menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja

Keinginan untuk senantiasa menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan madrasah agar dapat berlangsung pembelajaran yang efektif merupakan harapan besar bagi kepala madrasah dan semua pendidik. Ketika dijumpai di ruang kerjanya kepala madrasah menuturkan bahwa strategi utama yang harus dilakukan untuk meningkatkan Profesionalisme Guru adalah menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (Mustafida, Andi Warisno, 2019). Hal yang dilakukan seperti menjalin dan menjaga silaturahmi dengan semua pendidik, melakukan penataan (keindahan) pada taman sekolah, merenovasi (memperbaiki dan pengecatan kembali) ruangan

pendidik dan gedung yang sudah lama, dan senantiasa menghimbau untuk bersama menjaga keamanan di lingkungan madrasah.

2) Membangun hubungan kerjasama yang harmonis (hubungan yang baik).

Langkah selanjutnya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, sebuah strategi yang diterapkan adalah membangun hubungan kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini yaitu antara kepala madrasah dengan guru . Cara yang dilakukan adalah menghargai perbedaan, membudayakan (membiasakan) sikap saling menghormati, mengutamakan kepentingan bersama ketimbang kepentingan individual (Syahril et al., 2022).

3) Mendorong semangat pendidik agar terus mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran.

Hal selanjutnya yang dilakukan kepala madrasah adalah menjalankan fungsinya sebagai motivator bagi guru dalam menjalankan tugas (Ari Supadi, 2022b). Karena banyak faktor yang biasa mempengaruhi kinerja guru, diantaranya problem individual, problem keluarga, dan problem yang timbul di lingkungan kerja. Maka dalam hal ini kepala madrasah harus mampu memberi motivasi agar guru tidak pesimis dalam bekerja. Hal yang dilakukan seperti menghimbau agar guru melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan, mengusahakan agar pendidik menciptakan media pembelajaran, dan mengabadikan karya pendidik sbagai inovsi dalam pembelajaran.

4) Meningkatkan kedisiplinan para Guru.

Selain beberapa langkah yang telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja Guru, langkah yang sangat penting yang senantiasa diupayakan yaitu meningkatkan kedisiplinan. Masalah kedisiplinan kadang dianggap remeh, sesungguhnya kedisiplinan sangat menentukan keberhasilan di suatu lembaga, terutama di lingkungan madrasa (Pugung et al., 2023). Cara yang dilakukan seperti taat pada aturan madrasah, hadir tepat waktu, melaksanakan pembelajaran tepat waktu, dan berpakaian sesuai aturan madrasah, serta melapor bagi pendidik yang berhalangan.

5) Memberi apresiasi dan penghargaan pada guru yang berkinerja baik serta mampu mendorong peserta didik untuk berprestasi.

Setiap orang yang berkinerja baik dan sungguh-sungguh menjalankan tugas sangat tepat diberi penghargaan, karena semua orang butuh dihargai. Penghargaan yang diberikan dapat berupa materi, tanda jasa, maupun berupa kenaikan pangkat. Bagi pendidik yang berkinerja baik diberikan penghargaan berupa dikirim untuk mengikuti kegiatan-kegiata seperti studi banding atau mengikuti penataran yang diadakan oleh kementrian pendidikan nasional pada

tingkat kabupaten, maupun pada tingkat propinsi (Wiranata et al., 2023). Selanjutnya bagi pendidik yang berstatus honorer atau non PNS diberikan sanksi berupa diikutkan dalam kegiatan-kegiatan seperti diklat MGMP dan Workshop. Namun pada kegiatan tersebut belum juga memiliki perubahan kompetensi sebagai tenaga pendidik, maka pihak madrasah mengambil langkah sesuai dengan pernyataan awal bagi pendidik yang bukan PNS yaitu diberikan ucapan terima kasih. Jadi penghargaan yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan sangat baik karena dapat menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan.”

6) Melakukan seleksi secara ketat terhadap penerimaan tenaga pengajar.

Pada saat menerima pegawai sebagai tenaga pengajar di seleksi dilakukan secara ketat untuk mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas. Penerimaan tenaga pengajar disesuaikan dengan kebutuhan madrasah dan kualifikasi jurusan yang ada (Yulianto et al., 2023). Penerimaan tenaga pengajar biasa dilakukan pada awal semester genap (pada saat masuk ajaran baru) dengan beberapa indikator: (a) memiliki kualifikasi ijazah S1/Akta IV, (b) menyeter surat permohonan (surat lamaran kerja) yang dilengkapi dengan syarat lainnya.

7) Memberikan jaminan kesejahteraan bagi pendidik.

Di samping menjalankan tugas sebagai tenaga pengajar, jaminan kesejahteraan yang diberikan pada pendidik merupakan hal paling penting bagi kelanjutan peningkatan kinerja. Pendidik tidak akan bekerja dengan baik apabila kebutuhannya tidak terpenuhi.

8) Melakukan evaluasi pada setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan.

Setelah sukses melaksanakan semua kegiatan, kepala madrasah harus segera melakukan langkah selanjutnya yaitu melakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui Profesionalisme Guru dalam pembelajaran apakah meningkat atau tidak (A. T. Sari et al., 2023). Jika Profesionalisme Guru kurang maksimal maka harus ada langkah yang dilakukan sebagai solusi.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Profesionalisme Guru adalah: 1) Mengatur pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja pendidik, 2) Melakukan identifikasi terhadap masalah yang terjadi, 3) Memberikan penghargaan (reward) dan sanksi, 4) Mengadakan rapat antar pendidik mata pelajaran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 5) Meningkatkan kedisiplinan bagi semua pendidik, staf, dan peserta didik dalam pembelajaran, 6) Melakukan evaluasi terhadap kesulitan-kesulitan yang berkaitan dengan kinerja pendidik, Terus mengupayakan kesejahteraan bagi semua pendidik dan staf, Menciptakan kenyamanan (keharmonisan) dalam

lingkungan kerja. Jadi dari beberapa langkah yang sudah dan sedang dilakukan oleh kepala madrasah terbukti dapat meningkatkan Profesionalisme Guru dalam pembelajaran.

Demikian uraian tentang analisis langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala untuk meningkatkan Profesionalisme Guru dalam pembelajaran. Langkah-langkah tersebut telah terbukti dapat meningkatkan Profesionalisme Guru dan diharapkan pada pendidik agar terus memperbaiki kinerjanya yang dimulai dari kedisiplinan dan kesungguhan dalam menjalankan tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang strategi kepemimpinan Transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru, maka dapat disimpulkan bahwa Strategi yang ditempuh kepala madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru, dapat disimpulkan sebagai berikut: menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja dengan cara; membina hubungan baik dengan pendidik, staf, penjaga madrasah, serta menghimbau agar tidak terjadi kenakalan peserta didik, membina hubungan kerjasama yang harmonis dengan masyarakat dan dunia usaha (kerja sama dalam hal memajukan madrasah), mendorong semangat pendidik agar terus mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran (berinovasi dalam pembelajaran, memperbaiki metode pembelajaran, dan membantu peserta didik memiliki keahlian serta berprestasi), meningkatkan kedisiplinan bagi semua pendidik, memberi apresiasi dan penghargaan pada pendidik yang berkinerja baik serta mampu mendorong peserta didiknya untuk meraih prestasi (penghargaan berupa kenaikan pangkat secara berkala, diutus mengikuti studi banding atau penataran, diutus mengikuti work shop), melakukan seleksi secara ketat terhadap penerimaan tenaga pengajar, memberikan jaminan kesejahteraan bagi pendidik (memberikan gaji yang sepadan sesuai beban tugas bagi tenaga pengajar honorer, mengurus tunjangan fungsional bagi pendidik, membantu kelancaran sertifikasi pendidik), melakukan evaluasi pada setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan. Dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Profesionalisme Guru adalah: 1) Mengatur pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja pendidik, 2) Melakukan identifikasi terhadap masalah yang terjadi, 3) Memberikan penghargaan (reward) dan sanksi, 4) Mengadakan rapat antar pendidik mata pelajaran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 5) Meningkatkan kedisiplinan bagi semua pendidik, staf, dan peserta didik dalam pembelajaran, 6) Melakukan evaluasi terhadap kesulitan-kesulitan yang berkaitan dengan kinerja pendidik, Terus mengupayakan kesejahteraan bagi semua pendidik dan

staf, Menciptakan kenyamanan (keharmonisan) dalam lingkungan kerja. Jadi dari beberapa langkah yang sudah dan sedang dilakukan oleh kepala madrasah terbukti dapat meningkatkan Profesionalisme Guru dalam pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, M. M., & Fauziah, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Islamika*, 2(1), 1-19. <https://doi.org/10.36088/islamika.v2i1.403>
- Artanto, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 108-122. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i2.2706>
- Istichomah, B. U., Sarbanun, A., & Setyaningsih, R. (2022). PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU MTS AL HIKMAH MAKARTI MULYA 2021/2022. 01(01), 670-677.
- Juliarta, K., Surur, M., & Noervadila, I. (2023). Transformational Leadership Analysis Of Village Apparatus Work Motivation At Asembagus Village Office. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 120-128.
- Kuncoro, B., Punggeti, R. N., Nove, A. H., Amahoru, A., Setyaningsih, R., Handayani, F., & Hita, I. P. A. D. (2023). EFEKTIVITAS MEDIA KARTU BERGAMBAR DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN DAN MOTIVASI BERMAIN BOLA BASKET PADA ANAK SEKOLAH DASAR. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2505-2515.
- Mustafida, Andi Warisno, N. H. (2019). Pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi profesional guru di MA Hidayatul Mubtadiin Desa SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020/2021. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 7, 9-25. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/89/74>
- Pugung, N., Pugung, K., Suryani, L., Abun, R., & Setyaningsih, R. (2023). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KABUPATEN TANGGAMUS TAHUN PELAJARAN 2022 / 2023. 02(04), 512-523.

- Sari, A. T., Rifai, A., & Setyaningsih, R. (2023). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Madrasah Tsanawiyah. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 570-579.
- Sari, D. I., Syahrir, S., & Setyaningsih, R. (2022). UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU BELAJAR MENGAJAR DI SMP NEGERI 6 BANDAR LAMPUNG TAHUN PELAJARAN 2021/2022. 01(0), 592-603.
- Setyaningsih, R. (2020). AKULTURASI BUDAYA JAWA SEBAGAI STRATEGI DAKWAH. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 5(01). <https://doi.org/10.32332/riayah.v5i01.2304>
- Setyaningsih, R. (2021). KONSEP DO'A PERSFEKTIF QURAIISH SHIHAB. 7(1), 100-120.
- Setyaningsih, R. (2023). Peran Permainan Edukatif dalam Mengembangkan Keterampilan Berbicara Bahasa Inggris pada Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7299-7307.
- Setyaningsih, R., Khodijah, N., & Munir, M. (2021). The effect of single-parent parenting, peer conformity, and self-concept on adolescent religiosity. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2951-2964. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.822>
- Syahril, S., Setyaningsih, R., & Hartati, S. (2022). PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN PESAWARAN. 01(03), 778-787.
- Wiranata, R., Surur, M., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh profesionalisme dan sertifikasi terhadap kinerja guru mata pelajaran IPS di SMP Negeri Se-Kabupaten Lumajang. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 11(2), 187-195.
- Yulianto, E., Syahril, S., & Setyaningsih, R. (2023). IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBELAJARAN AKTIF DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR AQIDAH AKHLAK PESERTA DIDIK SDIT AL MUHSIN METRO TAHUN PELAJARAN 2021/2022. 02(01), 771-782.