

Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Pembelajaran SMA

Fikri Indriana Somantri¹, Bakti Toni Endaryono²

¹²IAI Nasional Laa Roiba Bogor

fikriindriana21@gmail.com¹, baktitoni@laaroiba.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine, reveal and obtain empirical evidence about the implementation of the principal's leadership style on improving teacher performance to improve the quality and learning outcomes. The method in the current study used is a qualitative method through a descriptive approach, a technique in collecting research data through triangulation of results. observation, interview and documentation. The result of this study is the implementation of the principal's leadership style on teacher performance to improve the quality of learning with a democratic leadership style based on theological values. In improving teacher performance and the quality of learning, principals have program strategies including (a) teacher performance coaching strategies, (b) education staff discipline development, (c) teacher performance control and supervision, (d) motivation, (e) awarding and (f) Build teacher commitment.

Keywords: *Implementation, Leadership Style, Teacher Performance, Quality and Learning outcomes*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, mengungkapkan dan mendapatkan bukti empirik tentang implementasi gaya kepemimpinan Kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas dan hasil pembelajaran, Metode dalam penelitian saat ini yang digunakan adalah metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif, Teknik dalam pengambilan data penelitian melalui triangulasi hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan gaya kepemimpinan demokratis yang dilandasi dengan nilai teologik. Dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran kepala sekolah memiliki strategi program meliputi (a) Strategi Pembinaan kinerja guru, (b) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan, (c) Pengendalian dan pengawasan kinerja guru, (d) Pemberian motivasi, (e) Pemberian penghargaan dan (f) Membangun komitmen guru.

Kata Kunci : Implementasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja guru, Kualitas dan Hasil pembelajaran

PENDAHULUAN

Pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Sedangkan Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. (Thoha, 2011) menyatakan kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam kelompok atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi bawahan yang dipimpinnya. Kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi *creator* (pencipta) dan motivator (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan disiplin kerja pegawainya.

Atasan atau pimpinan memiliki peran yang sentral dalam membina, menjaga dan mengawal disiplin kerja pegawai. Etika kepemimpinan dapat dimaknai sebagai implementasi kepemimpinan pemerintahan yang mempedomani nilai-nilai etika pemerintahan. Sebagaimana dipahami bahwa di dalam organisasi sekolah, peran pemimpin sangat sentral. Baik buruknya penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh pemimpinnya

Fenomena permasalahan di atas terjadi akibat dipengaruhi oleh rendahnya pemahaman pemimpin pada bidang permasalahan di dalam lingkup tugasnya. Pemimpin disinyalir kurang bisa menjalin komunikasi harmonis dengan bawahan dan bahkan terkesan angkuh, sering bersikap otoriter dalam memberikan perintah sehingga bawahan tidak dijadikan sebagai mitra kerja tetapi seolah-olah sebagai suruhan. Pimpinan juga tidak pernah memberikan reward/hadiah atau penghargaan kepada bawahan yang telah berdedikasi dan berprestasi memuaskan atau memberikan punishment/hukuman/sanksi bagi bawahan yang tidak disiplin. Jika kondisi ini terus berlangsung, dikuatirkan akan mengakibatkan tujuan penegakan disiplin kerja pegawai tidak berjalan secara maksimal. Setiap pemimpin harus selalu berupaya secara demokratis menjalankan perannya terutama dalam hal memperhatikan pegawai dengan sebaik-baiknya, melakukan pengembangan pegawai, memberi penghargaan, serta upaya-upaya lain yang berhubungan dengan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Melalui penerapan gaya kepemimpinan

Demokratis, diharapkan setiap pegawai akan melakukan pekerjaan secara baik dan disiplin kerjanya dapat meningkat secara signifikan.

Saat ini yang menjadi penting tercapainya suatu organisasi adalah melalui pemimpin terutama pada lembaga pendidikan karena seorang kepala sekolah merupakan cermin dari keberhasilan dalam memimpin lembaga tersebut gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah adalah salah satu bagian dari keberhasilan lembaga yang dipimpinnya, kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik sangat penting untuk membentuk keperibadian peserta didik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. Oleh sebab itu, hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Begitu juga Indonesia yang menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama. (Prasasti Anita, 2014)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan seseorang identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan, yaitu cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wadah untuk menjalankan kepemimpinannya. (Rismayanti & Ramadona, 2019). Menurut (Thoha, 2011) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Para pemimpin di Indonesia harus ingat, bahwa mereka harus mampu membayangkan arah dari berbagai organisasi yang mereka pimpin. Bayangan itulah visi ke depan yang harus dibagikan ke seluruh elemen organisasi, dan dihayati sebagai visi bersama. Ia harus memiliki keyakinan, bahwa visi tersebut mungkin untuk diwujudkan demi kebaikan bersama. Jika ia mampu bertindak seperti itu, maka namanya akan abadi, dan jasanya akan dikenang sebagai orang yang mampu membawa kebaikan bagi masyarakatnya. (Wattimena, 2012)

Menurut (Thoha Miftah, 2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pengertian Kinerja Guru

Guru kreatif mampu menggunakan berbagai metode, media, model maupun pendekatan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru kreatif selalu peka terhadap kebutuhan peserta didik. Guru kreatif akan selalu mengembangkan

desain pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik. Guru kreatif tidak akan menyampaikan materi pembelajaran saja, tanpa memikirkan materi tersebut bisa terserap atau tidak oleh peserta didik. (Wibowo & Saptono, 2017)

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut. (Rivai, 2005)

Menurut (Mulyasa, 2004) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. menurut (Suharsaputra, 2010) bahwa pengertian kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: "Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik"

Pengertian pembelajaran

Belajar merupakan hal yang paling tidak ditakuti oleh orang tua atau yang membutuhkan ilmu, namun dianggap hal menakutkan dan neraka oleh anak-anak atau mereka yang tidak ingin belajar, padahal sudah jelas dalam pernyataan bahwa kita harus belajar atau menuntut ilmu hingga ke negeri china. pernyataan ini memperjelas bahwa kita harus mencari ilmu kemanapun tempatnya atau sejauh apapun tujuannya. Peran teknologi informasi dalam kegiatan belajar mengajar merupakan proses yang dapat membantu untuk menyampaikan pelajaran atau pengetahuan terhadap peserta didik dalam kegiatan mengajar yang efektif. (Simanjuntak et al., 2020)

Kompetensi pendidik dalam melaksanakan kurikulum merupakan suatu hal yang penting, dengan kompetensi yang baik pelaksanaan kurikulum KKNi yang menekankan pembelajaran berpusat kepada mahasiswa dapat terlaksana dengan baik. Kompetensi pendidik pada kurikulum KKNi menerapkan proses pembelajaran nyata, relevan, meningkatkan kreativitas dan bermakna sehingga potensi mahasiswa dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan (Widyanto et al., 2020)

Menurut (Djamarah, 2002) Belajar bisa diartikan sebagai suatu kegiatan dengan melibatkan dua unsur yaitu jiwa dan raga ketika melakukannya, gerak tubuh harus terlihat sejalan dengan proses jiwa agar bisa mendapatkan dan melihat adanya perubahan. Perubahan yang didapatkan tentu bukan hanya perubahan dari fisik namun perubahan jiwa yang lebih penting, sebab dengan adanya perubahan jiwa maka berpengaruh pada perubahan fisik atau perubahan jasmani. Perubahan sebagai hasil dari proses belajar adalah perubahan yang berpengaruh terhadap

tingkah laku seseorang. Teori pembelajaran umumnya didasarkan pada empat konsep kunci yaitu (1) pembelajaran bahasa membutuhkan suatu konsep tentang hakikat bahasa, (2) pembelajaran bahasa membutuhkan pandangan dan wawasan tentang hakikat tentang pelajar dan hakikat tentang belajar bahasa, (3) pembelajaran bahasa mengimplikasikan pandangan tentang pengajar bahasa dan pengajaran bahasa, (4) pembelajaran bahasa terjadi pada konten tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif/ deskriptif. Dimana deskriptif bertujuan memberikan gambaran secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat obyek yang diselidiki. Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dokumentasi literasi dengan didukung teori yang diperoleh dari buku dan jurnal.

HASIL PEMBAHASAN

Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk meningkatkan kualitas dan hasil pembelajaran pada sekolah menengah atas, bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati. Dalam konteks ini usaha menyeleraskan persepsi diantara orang-orang yang perilakunya akan mempengaruhi menjadi sangat penting dalam posisinya. Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokrasi. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuasaan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokrasi dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Dari pembahasan diatas bahwa implementasi gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap kinerja guru untuk meningkatkan hasil pembelajaran adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, dimana gaya tersebut tentu dilandasi dengan nilai teologik yaitu nilai ketuhanan diwujudkan dengan penghambaan kepada-Nya melalui keteguhan Sikap, Bakat, Minat, Kemampuan individu dalam melaksanakan suatu kegiatan proses kerja. Diwujudkan pula dengan keikhlasan melakukan perbuatan saleh dalam berinteraksi dengan sesama (hablum minannas) yaitu berbuat yang terbaik dan bermutu yang tercermin antara lain dalam ketuhanan Yang Maha Esa, Rukun iman, rukun islam (5), ibadah tauhid, ihsan, istigfar, doa, ikhlas, tobat, ijtihat, khusyu, istiqomah dan jihad fi sabilillah. (Achmad Sanusi, 2017).

Tugas kepemimpinan, pada dasarnya meliputi dua bidang utama, yaitu pencapaian tujuan birokrasi dan kekompakan orang yang dipimpinya. Tugas yang berhubungan dengan kekompakan disebut *relationship function*. Keating,

mengatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu: (a) Memulai (*initiating*), yaitu usaha agar kelompok memulai kegiatan atau gerakan tertentu. (b) Mengatur (*regulaing*), yaitu tindakan untuk mengatur arah langkah kegiatan kelompok. (c) Memberitahu (*informating*), yaitu kegiatan memberi informasi, data, fakta, pendapat yang diperlukan. (d) Mendukung (*supporting*), yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul, dari bawah dan menyempurnakan dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama. (e) Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensi-konsekuensinya dan utnu ng ruginya. (f) Menyimpulkan (*summizing*) yaitu kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat dan usul muncul, menyingkat lalu menyimpulkannya sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut. (Mulyasa. E, 2007)

Kebijakan kepala sekolah dan program penyelenggaraan pendidikan yang ditetapkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan hasil pembelajaran pada sekolah menengah kejuruan, Langkah-langkah strategik dan upaya-upaya apa yang dilakukan kepala sekolah untuk perbaikan program Penyelenggaraan dan meningkatkan kinerja guru adalah (a) Strategi Pembinaan kinerja guru, (b) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan, (c) Pengendalian dan pengawasan kinerja guru, (d) Pemberian motivasi, (e) Pemberian penghargaan dan (f) Membangun komitmen guru.

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu: (a) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan, (b) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami. Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: (a) kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan

siswa (b) kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. (Suderadjat, 2005). Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan : (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri. (Mulyasa, 2004)

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan tersebut diatas maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

- a) implementasi gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap kinerja guru untuk meningkatkan hasil pembelajaran adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memepengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dari implementasi gaya kepemimpinan tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian pembelajaran pada sekolah Menengah Atas.
- b) Implementasi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan pembelajaran memiliki Langkah-langkah strategik meningkatkan kinerja guru adalah (a) Strategi Pembinaan kinerja guru, (b) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan, (c) Pengendalian dan pengawasan kinerja guru, (d) Pemberian motivasi, (e) Pemberian penghargaan dan (f) Membangun komitmen guru. dengan

melakukan Penilaian kinerja guru yang dilaksanakan yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi. (2017). *Sistem Nilai*. Nuasa Cendekia.
- Djamarah. (2002). *Psikologi Belajar*. PT Rineka Cipta.
- Mulyasa. E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Prasasti Anita. (2014). Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas sekolah. *Journal of Accounting and Business Education*, 2(2), 1-15.
- Rismayanti, & Ramadona, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Pilar Adhi Pratama. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 15.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (pertama). PT Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, H., Endaryono, B. T., & Balyan. (2020). Peran Teknologi Informasi dalam Proses Kegiatan Belajar Mengajar di Sekolah Dasar. *INVENTA: JURNAL PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR*, 04(1), 1-10. http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jurnal_inventa/article/view/2122
- Suderadjat, H. (2005). *kompetensi guru dan peran kepala sekolah*.
- Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*.
- Wattimena, R. A. A. (2012). Menjadi Pemimpin Sejati: Sebuah Refleksi Lintas Ilmu □ (Vol. 4, Issue 3). <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2017). Kepemimpinan Intrapreneurship, Budaya Sekolah dan Kinerja Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(2), 176-193. <https://doi.org/10.21009/jped.005.2.5>
- Widyanto, I. P., Merliana, N. P. E., & Pranata, P. (2020). Implementasi Manajemen Pembelajaran Era Revolusi Industri 4.0 Di Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya. *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)*, 6(1), 1-15.