



UNIVERSITAS MULAWARMAN

ORASI ILMIAH GURU BESAR UNIVERSITAS
MULAWARMAN

Prof. Dr. Dra. Laili Komariyah, M.Si.

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN PENGALAMAN
PEMIMPIN TERHADAP EFEKTIVITAS
KELEMBAGAAN PASCA PANDEMI

21 September 2023
GOR 27 September, Universitas Mulawarman

FOTO ORATOR



Prof. Dr. Dra. Laili Komariyah, M.Si.

DAFTAR ISI

FOTO ORATOR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
SINOPSIS	1
A. Pendahuluan	2
B. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi	4
C. Pengaruh Pengalaman Pemimpin Terhadap Efektivitas Organisasi.....	6
D. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengalaman Pemimpin Terhadap Efektivitas Organisasi	8
E. Pengaruh Tidak Langsung dari Kepemimpinan Transformasional dan Pengalaman Pemimpin Terhadap Efektivitas Melalui Komitmen Organisasi	9
F. Penutup	10
DAFTAR PUSTAKA.....	11
UCAPAN TERIMA KASIH	15
CURRICULUM VITAE.....	18

SINOPSIS

Efektivitas lembaga selama pandemi sangat rendah. Banyak universitas yang tidak berkinerja tinggi, ketika pandemi melanda suatu negara. Efektivitas lembaga menjadi mulai bangkit kembali ketika pandemi telah mereda. Naskah ini membahas pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin terhadap efektivitas suatu lembaga, baik secara langsung maupun melalui komitmen lembaga sebagai variabel intervening. Pembahasan pada naskah ini didasarkan pada studi yang telah dilakukan pada tahun 2022, yang melibatkan sebanyak 145 dosen yang dipilih dengan teknik proporsional random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kelembagaan, dan semakin lama pengalaman yang dimiliki oleh pemimpin maka semakin efektif suatu organisasi/lembaga. Namun, secara bersama, semakin baik kepemimpinan transformasional dan semakin lama pengalaman pemimpin, maka semakin efektif pula lembaga tersebut. Variabel komitmen lembaga tidak mampu secara efektif menjadi variabel intervening. dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin terhadap efektivitas organisasi/lembaga.

A. Pendahuluan

Sebagian besar institusi pendidikan saat ini belum bisa kembali normal seperti sebelum pandemi Covid-19. Banyak perguruan tinggi di kota-kota besar yang memilih untuk menggunakan dua metode pembelajaran, yaitu luring dan daring. Masih banyak kendala di lapangan untuk dapat mencapai tingkat efektivitas yang sama seperti sebelum pandemi. Data dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Universitas Mulawarman (UNMUL) menunjukkan bahwa efektivitas kelembagaan masih rendah.

Data FKIP UNMUL menunjukkan bahwa tingkat efektivitas lembaga antara Juni sampai Oktober 2022 belum maksimal. Rata-rata efektivitas lembaga dalam mencapai visi dan misi lembaga masih sekitar 67,9%. Hal ini disebabkan oleh beberapa kondisi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Kendala terbesar muncul dari situasi dan kondisi yang terbawa, seperti pada saat pandemi. Hal inilah yang menyebabkan motivasi kerja masih rendah dan belum bisa kembali seperti semula.

TABEL 1. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya efektivitas kelembagaan

Faktor penyebab	F	%
Masih banyak warga kampus yang telah dikonfirmasi dengan Covid-19	24	12
Semangat kerja masih rendah	30	15
Terbawa oleh situasi pandemi yang berkepanjangan	52	26
Budaya lembagamasih seperti saat pandemi	28	14
Lingkungan lembagayang tidak antusias	28	14
Kepemimpinan yang kurang optimal	38	19

Sumber: Pra-survei, 2022

Efektivitas institusi juga dapat dilihat dari kualitas pelayanan, tingkat kepuasan mahasiswa terhadap dosen dan pelayanan administrasi, tingkat

kepuasan dosen terhadap manajemen dan pelayanan administrasi (Bezirtzoglou, 2004). Data pra-survei tahun 2022 menunjukkan bahwa semua parameter ini di FKIP UNMUL masih rendah. Data menunjukkan bahwa mayoritas tingkat kepuasan masih dalam kategori rendah, yaitu dengan rata-rata 62,4%. Kategori sedang dan tinggi masing-masing hanya mencapai rata-rata 26,0% dan 11,6%.

Burušić et al. (2009) menyatakan bahwa ketika sebuah institusi mampu menerapkan kepemimpinan transformasional, maka efektivitas institusi akan meningkat dengan cepat. Kualitas kepemimpinan transformasional para pemimpin di lingkungan FKIP masih rendah. Data pra-survei tahun 2022 menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh manajemen masih kurang baik. Sebesar 44,3% responden menyatakan bahwa kondisi kepemimpinan transformasional pemimpin di FKIP UNMUL berada pada kategori sedang.

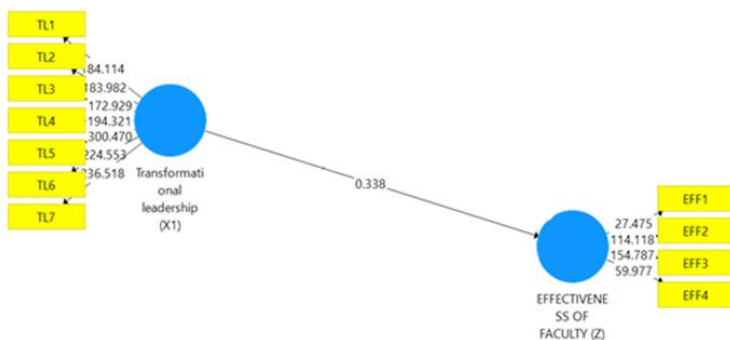
Selain itu, dibutuhkan kepemimpinan yang memiliki pengalaman yang matang. Creemers dan Kyriakides (2006) menyatakan bahwa ketika pemimpin memiliki pengalaman kepemimpinan yang matang, maka akan memberikan pelajaran yang berharga bagi kekokohan sebuah institusi dari sisi kepemimpinan. Namun, di FKIP UNMUL, mayoritas pengalaman pimpinan hanya berkisar antara 1 hingga 4 tahun. Data pra-survei tahun 2022 terhadap 70 orang pimpinan menunjukkan bahwa mayoritas pimpinan memiliki pengalaman kepemimpinan antara 1,1- 4,0 tahun, yaitu dengan persentase 45,7%. Kemudian diikuti oleh pimpinan dengan masa kepemimpinan ≤ 1 tahun, 4,1- 8,0, dan > 8 tahun, dengan persentase masing-masing 27,2%, 17,1%, dan 10,0%.

Pada naskah ini akan diuraikan pengaruh

kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kelembagaan, pengaruh pengalaman pemimpin terhadap efektivitas kelembagaan, pengaruh simultan dari kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin terhadap efektivitas kelembagaan, dan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin terhadap efektivitas kelembagaan melalui komitmen lembaga sebagai variabel moderator.

B. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi

Naskah ini disusun berdasarkan hasil survey terhadap 145 dosen di FKIP UNMUL menggunakan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan teori, dimensi, dan indikator kepemimpinan transformasional, pengalaman pemimpin, efektivitas kelembagaan, dan komitmen organisasi. Kuesioner yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis uji t terhadap pasangan variabel kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas lembaga ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Uji t terhadap pasangan variabel kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi

Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi. Hasil ini menunjukkan kecenderungan yang berbeda dengan sebagian besar hasil studi sebelumnya yang menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pemimpin lembaga akan mampu meningkatkan efektivitas lembaga (Bass & Riggio, 2006). Secara teoritis, lembaga yang efektif harus selalu menerapkan kepemimpinan transformasional yang memiliki wawasan jauh ke depan (Reynolds, et.al, 2014). Kepemimpinan yang diterapkan harus mampu mengartikulasikan visi dan misi lembaga agar mudah dipahami oleh seluruh pemangku kepentingan internal lembaga dan lebih fokus untuk mencapainya (Kirk & Jones, 2004).

Hasil ini berlawanan dengan teori bahwa kepemimpinan transformasional yang mengajak bawahan untuk siap bertarung demi masa depan yang penuh tantangan membuat mereka siap bersaing dan memenangkan segala kompetisi. Pasar adalah target utama untuk memenangkan persaingan. Dalam kaitannya dengan perguruan tinggi, hasil ini tidak mampu menjawab bahwa persaingan antar perguruan tinggi akan dimenangkan oleh perguruan tinggi yang secara eksplisit menerapkan kepemimpinan transformasional secara ketat (Bogler, 2001),

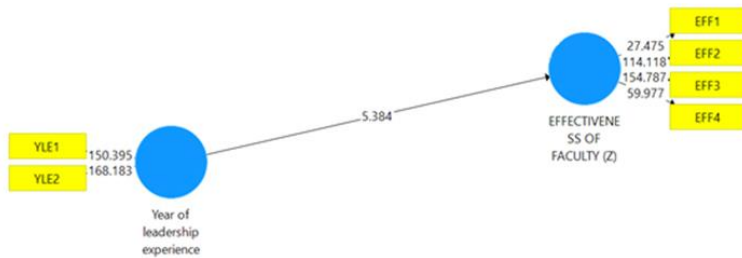
Hasil ini juga tidak sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Bush (2014), bahwa ketika kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara disiplin yang ketat, maka diharapkan para pemangku kepentingan internal juga akan bersikap ketat dalam mengikuti keinginan pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional. Dengan kata lain, studi ini berbeda dengan studi

sebelumnya yang menyimpulkan bahwa niat baik dari pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan transformasional harus didukung penuh oleh para pemangku kepentingan agar energi yang telah dikeluarkan oleh pimpinan dapat membuahkan hasil yang baik dalam meningkatkan efektivitas lembaga (Dinh, et.al, 2014).

Semua pihak harus memiliki kesadaran yang tinggi akan komitmen untuk mendukung pemimpin yang berusaha menggunakan seluruh kemampuannya untuk menerapkan kepemimpinan transformasional agar proses peningkatan produktivitas secara efisien dapat terwujud dengan cepat, tepat, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Makna sebenarnya dari temuan ini adalah bahwa ketika pemimpin ingin meningkatkan efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan organisasi, maka pemimpin harus selalu fokus untuk menerapkan kepemimpinan transformasional yang sempurna (Dowling, 2007).

C. Pengaruh Pengalaman Pemimpin Terhadap Efektivitas Organisasi

Hasil analisis uji t terhadap pasangan variabel pengalaman pemimpin terhadap efektivitas lembaga ditunjukkan pada Gambar 2. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman bertahun-tahun menjadi pemimpin institusi akan berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Pengalaman pemimpin menjadi faktor penentu efektivitas suatu lembaga dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai strategi pencapaian tujuan lembaga tidak akan tercapai tepat waktu jika tidak dipimpin oleh pemimpin yang berpengalaman dan mampu menerjemahkan berbagai hambatan menjadi peluang.



Gambar 2. Uji t terhadap pasangan variabel pengalaman pemimpin terhadap efektivitas organisasi

Masa kerja dan pengalaman sebagai seorang pemimpin dapat menjadi panduan untuk kelancaran pencapaian tujuan. Pengalaman adalah guru yang paling efektif dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi staf di lapangan. Pengalaman memiliki arti yang paling berharga bagi seorang pemimpin dalam mengatasi berbagai masalah yang datangnya tidak terduga. Pengalaman sebagai pemimpin sangat dibutuhkan bagi siapa saja, terutama pada bidang yang memiliki resiko kegagalan yang tinggi (Leithwood & Jantzi, 2005).

Efektivitas lembaga dalam mendapatkan berbagai peluang dan memanfaatkan peluang menjadi kesempatan emas akan ditentukan oleh pengalaman para pemimpinnya. Pemimpin yang belum berpengalaman harus belajar keras dan melakukan penyesuaian ekstra untuk menutupi kurangnya pengalaman lapangan (Kurland, et.al, 2010). Semua itu dalam rangka meningkatkan kualitas, daya saing dan efektifitas lembaga dalam memenangkan persaingan di dunia nyata (Gortazar, et.al, 2014).

Seorang pemimpin yang merangkak dari bawah untuk meniti karir secara berurutan dalam waktu yang lama membuatnya seperti seorang kapten yang setiap saat dihantam badai dan ombak tinggi. Begitu juga dalam organisasi, kepemimpinan

yang kaya akan pengalaman, penuh tantangan dalam segala hal, menjadikannya tangguh dan kokoh bagaikan batu karang yang tidak goyah karena ombak dan angin kencang (Nir & Hameiri, 2014).

D. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengalaman Pemimpin Terhadap Efektivitas Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin secara bersama-sama terhadap efektivitas organisasi/lembaga adalah positif dan signifikan. Pengaruhnya jauh lebih besar dibandingkan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin lembaga ingin meningkatkan efektivitas organisasi, maka harus melakukan dua langkah secara simultan, yaitu meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional dan memilih calon pemimpin yang sudah teruji pengalamannya dan memiliki rekam jejak yang baik. Pengalaman pemimpin dan pengalaman dalam menerapkan kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan lembaga (Eyal & Kark, 2004).

Ketika tujuan lembaga diasumsikan sebagai mimpi, maka untuk mencapai mimpi tersebut, manajemen harus dapat mempersuasi seluruh jajaran pemimpin mulai dari pemimpin puncak, pemimpin menengah hingga pemimpin yang lebih rendah, untuk selalu bersama-sama menerapkan kepemimpinan transformasional yang mengedepankan orientasi jangka panjang dan meningkatkan kualitas pemimpin melalui berbagai pengalaman kepemimpinan. Hal ini tidak bisa dilakukan secara parsial, tetapi akan lebih kuat dan

cepat ketika dapat dilakukan bersama-sama (Eyal & Roth, 2011).

Kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin secara bersama-sama dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Pengaruh kedua variabel ini ketika bekerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan secara sendiri-sendiri. Implikasinya tentu saja para pemimpin tidak boleh meninggalkan salah satu dari kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin. Pengaruh langsung secara simultan diyakini sebagai model yang paling baik dalam meningkatkan efektivitas lembaga dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga (Heck & Hallinger, 2014).

E. Pengaruh Tidak Langsung dari Kepemimpinan Transformasional dan Pengalaman Pemimpin Terhadap Efektivitas Melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis uji pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa variabel komitmen lembaga tidak mampu memediasi secara efektif pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi, dan pengaruh pengalaman pemimpin terhadap efektivitas organisasi. Analisis menunjukkan bahwa variabel intervening tidak memberikan manfaat yang signifikan. Oleh karena itu, lebih baik pemimpin meningkatkan efektivitas lembaga secara langsung dengan meningkatkan kemampuan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional daripada melalui komitmen organisasi. Begitu juga dengan pemimpin institusi dapat secara langsung meningkatkan pengalaman kepemimpinan daripada harus melalui komitmen organisasional (Hsiao dan Chang, 2011).

Kepemimpinan transformasional secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas lembaga dalam menghasilkan output. Output lembaga dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan. Demikian juga efektivitas lembaga dalam meningkatkan produk lembaga dapat dilakukan melalui peningkatan pengalaman pemimpin dalam menggerakkan lembaga (Judge dan Piccolo, 2004).

Proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dapat dilakukan oleh pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional dan pemimpin yang memiliki pengalaman yang tinggi. Komitmen lembaga tidak berperan sebagai variabel intervening, tetapi berada di luar kedua peran tersebut (Kark, et.al, 2003). Posisi komitmen lembaga lebih efektif sebagai variabel independen atau variabel eksogen daripada sebagai variabel intervening.

F. Penutup

Kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas lembaga/institusi/organisasi. Institusi yang ingin meningkatkan efektivitas kerjanya tidak perlu menerapkan kepemimpinan transformasional tetapi perlu menerapkan kepemimpinan demokratis yang mampu membawa semua kegiatan menuju visi misi lembaga dengan mengutamakan penyelesaian masalah yang mudah, tidak berbelit-belit, dan selalu mengacu pada standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Pengalaman pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas lembaga/institusi/ organisasi. Pemimpin yang telah memiliki pengalaman kerja dengan jam kerja yang tinggi akan

membentuk kinerja yang efektif tanpa melakukan banyak kesalahan yang menyebabkan lembaga tidak efektif.

Secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan pengalaman pemimpin dapat menentukan efektivitas lembaga/ institusi/ organisasi. Lembaga yang efektif dapat dicapai melalui proses penerapan kepemimpinan transformasional dan pengalaman pemimpin para pejabat di dalam lembaga tersebut.

Komitmen lembaga tidak dapat berperan efektif dalam memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas lembaga/institusi/organisasi. Demikian juga, komitmen lembaga tidak dapat berperan efektif dalam memediasi pengaruh tidak langsung pengalaman pemimpin terhadap efektivitas lembaga/institusi/organisasi. Oleh karena itu, pengaruh langsung lebih bermakna dibandingkan pengaruh tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006), *Transformational Leadership*, NY: Psychology Press.
- Bezirtzoglou, M. (2004). *Reconsidering school effectiveness research for the needs of the future school*. Paper presented at the European Conference on Educational Research, University of Crete, 22-25.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Burušić, J., Babarović, T. , & Šakić, M. (2009).

- Determinants of School Effectiveness in Primary Schools in the Republic of Croatia: Results of Empirical Investigation. *Drustvena Istrazivanja*, 18, 605-624.
- Bush, T. (2014). Instructional and transformational leadership: Alternative and complementary models?" *Educational Management Administration and Leadership*, 42(4), 443-444.
- Creemers, B.P.M., i Kyriakides, L. (2006). A critical analysis of the current approaches to modelling educational effectiveness: The importance of establishing a dynamic model. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(3), 347-366.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C. and Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.
- Dowling, C. M. (2007), "A measurement of instructional and transformational leadership of the assistant principal: Its relationship to closing the achievement gap", doctoral dissertation, University of Akron.
- Eyal, O. and Kark, R. (2004). How do transformational leaders transform organizations? A study of the relationship between leadership and entrepreneurship. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 211-235.
- Eyal, O. and Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256-275.
- Gortazar, L., Kutner, D., Inoue, K. (2014). *Education quality and opportunities for skills development in Albania: An analysis of PISA 2000-2012*

- results*. Washington, DC: World Bank Group.
- Heck, R. H. and Hallinger, P. (2014). Modeling the longitudinal effects of school leadership on teaching and learning. *Journal of Educational Administration*, 52(5), 653-681.
- Hsiao, H. C. and Chang, J. C. (2011). The role of organizational learning in transformational leadership and organizational innovation. *Asia Pacific Education Review*, 12(4), 621-631.
- Judge, T. A. and Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-769.
- Kark, R., Shamir, B. and Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246-255.
- Kirk, D. J. and Jones, T. L. (2004). *Effective Schools* (Assessment Report). San Antonio, TX: Pearson Education.
- Kurland, H., Peretz, H. and Hertz-Lazarowitz, R. (2010). Leadership style and organizational learning: The mediate effect of school vision. *Journal of Educational Administration*, 48(1), 7-30.
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4 (3), 177-199.
- Nir, A. E. and Hameiri, L. (2014). School principals' leadership style and school outcomes: The mediating effect of powerbase utilization. *Journal of Educational Administration*, 52(2), 210-227.
- Reynolds, D., Sammons, P., De Fraine, B., Van Damme, J., Townsend, T., Teddlie, C., & Stringfield, S. (2014). Educational effectiveness

research (EER): a state-of-the-art review. *School Effectiveness and School Improvement*, 25(2), 197-230.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang sangat membahagiakan ini perkenankan saya mengungkapkan rasa syukur saya serta ucapan terima kasih.

1. Kepada Rektor Universitas Mulawarman, dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia, yang telah memproses dan menyetujui pengangkatan saya sebagai Guru Besar Tetap Bidang Manajemen Pendidikan FKIP UNMUL.
2. Kepada Rektor Universitas Mulawarman, Prof. Dr. Ir. H. Abdunnur, M.Si. atas kesempatan Orasi Ilmiah.
3. Kepada Dekan FKIP Universitas Mulawarman, Prof. Dr. H. Amir Masruhim, M.Kes., atas motivasi dan doanya.
4. Saya sangat bersyukur terlahir dari seorang Ibu Oemi Imro'atin dan seorang Ayah Bapak Salam Mustaqim. Dari beliau saya memahami sejak dini arti penting pendidikan, dan pentingnya belajar dan terus belajar sampai kapan pun. Tanpa keterlibatan beliau sejak dini, saya kira sulit bagi saya mencapai apa yang telah saya capai saat ini. Dengan segala kerendahan hati, saya ucapkan banyak terima kasih.
5. Secara khusus, terimakasih yang sangat mendalam kepada suami saya Wahyudi, MP., dan anak-anak saya: Brilliantika Fusi Nur Rahmasari, S.T., Dandi Panca Nur Ardhi, dan Rini Flora Agripina Celesta, yang telah menguatkan dan mendukung karir akademik saya selama ini.
6. Kepada kakak saya Siti Nurjanah, M.Pd., serta adek saya Faridhatul Alimah dan Imam Hanafi, S.T., yang telah memberikan motivasi dan doanya dengan tulus ikhlas.

7. Saya bersyukur bahwa selama mengenyam pendidikan di sekolah dasar SDN I Boyolangu, menengah SMP Negeri 2 dan pendidikan atas Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan (SMPP) sekarang menjadi SMAN1 Boyolangu di Kota Tulungagung yang senantiasa dididik oleh bapak dan ibu guru saya yang berdedikasi tinggi, sangat cakap dan kompeten. Atas segala didikan terbaik yang saya terima tersebut, saya ucapkan banyak terima kasih.
8. Saya bersyukur bahwa selama menempuh pendidikan sarjana di Universitas Negeri Malang dan demikian juga selama menempuh pendidikan magister di Universitas Mulawarman, dan doktor di Universitas Negeri Jakarta. Atas segala ilmu dan jejaring persaudaraan yang terus berlangsung hingga saat ini, saya ucapkan banyak terima kasih.
9. Saya bersyukur dan merasa bahwa karier akademik saya diawali saat mulai menjadi staf pengajar di FKIP UNMUL pada tahun 1991, 32 tahun yang lalu. Kepada (alm) Bpk. Nurdin Effendi, Dekan FKIP, Ibu. Dr. Pratiwi Sri Wardhani, M.Si., dan Bpk. Dr. Soetopo (alm). yang mengajak saya bergabung sebagai staf pengajar pada FKIP UNMUL. Atas kepercayaan dan tumpuan harapan kepada saya, saya ucapkan banyak terima kasih.
10. Saya bersyukur bahwa selama meniti karier akademik hingga ditetapkan menjadi profesor di bidang Manajemen Pendidikan, banyak dibantu oleh kolega di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan UNMUL. Atas segala bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.
11. Saya bersyukur bahwa selama menjadi dosen mendapat kesempatan untuk membimbing dan

mendampingi banyak mahasiswa, baik program sarjana maupun pascasarjana, yang cerdas, kreatif, dan inovatif. Mungkin lebih banyak yang saya pelajari dari mereka daripada yang saya ajarkan ke mereka. Mungkin lebih banyak ide-ide kreatif dan inspirasi yang saya peroleh dari mereka dibandingkan yang saya berikan kepada mereka. Atas segala kesempatan untuk belajar dan inspirasi tersebut, saya ucapkan banyak terima kasih.

12. Kepada seluruh dosen dan tenaga administrasi di FKIP UNMUL, khususnya bapak ibu dosen Program Studi Pendidikan Fisika yang turut memberikan motivasi dan doanya.
13. Kepada seluruh teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.
14. Terima kasih atas kehadiran bapak/ibu/saudara semua pada hari ini dalam acara orasi ilmiah ini. Semoga Allah SWT meridhai segala usaha kita. Amiiinnn Ya Robbal Alamiinn.

CURRICULUM VITAE

Nama Lengkap : **Laili Komariyah**
Tempat/Tgl. Lahir : Tulungagung, 18 Agustus 1966
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda/IVc
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Unit Kerja : FKIP Universitas Mulawarman
H-Index Scopus : 3
H-Index GScholar : 9
Jumlah Sitasi : 13 (Scopus), 197 (GScholar)

RIWAYAT PENDIDIKAN

Strata satu (S1) Sarjana Pendidikan Fisika (Dra)
IKIP Negeri Malang, Lulus
Tahun 1990
Strata Dua (S2) Magister Sains (M.Si) Bidang
Ilmu Lingkungan Universitas
Mulawarman, Lulus Tahun
2006
Stara Tiga (S3) Doktor (Dr) Manajemen
Pendidikan Universitas Negeri
Jakartas lulus tahun 2012

PENGALAMAN JABATAN

1. Ketua Program Studi Pendidikan Fisika FKIP Universitas Mulawarman (2 periode), 2008-2016.
2. Ketua Program Studi Pendidikan Geografi FKIP Universitas Mulawarman, 2016-2018.
3. Sekretaris Program Doktor Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Mulawarman, 2018-2019.
4. Ketua Unit Penjamin Mutu Program Doktor Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Mulawarman, 2020- sekarang.

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Sekretaris Ikatan Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia (ISMAPI) wilayah Kalimantan Timur (2019-2022)
2. Anggota Ikatan Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia (ISMAPI) (2019 – sekarang)
3. Anggota Asosiasi Dosen Republik Indonesia (ADRI) (2017 – sekarang)
4. Anggota Dosen Indonesia Semesta (DIS) (2020-sekarang).
5. Anggota Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) wilayah Kaltim (2022-sekarang).

PUBLIKASI ILMIAH INTERNASIONAL

1. Contribution of Transformational Leadership and Years of Leader Experience on the Effectiveness of Faculty in the Post Pandemic, *Journal of Social Studies Education Research*, 13(4), 308-335, 2022.
2. Management of Educator Recruitment in Improving the Quality of Education at Samarinda Catholic Elementary School, *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(3), 273-283, 2022.
3. Management of Principles in Improving the Quality of Teachers in Sekolah Penggerak in the City of Samarinda, *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(3), 248-254, 2022.
4. School Management Development Model Through the Culture of Child-friendly School in the First High School Kutai Regency, *European*

- Journal of Humanities and Educational Advancements*, 3(3), 130-141, 2022.
5. The Effect of Guided Inquiry Learning Model Oriented Multi-Representation on Multi-Representation Ability of Senior High Students in Temperature and Heat Chapter, *AIP Conference Proceedings*, 2468, 2022.
 6. A Study of Relationship of Human Resource Management Practices, Competitive Advantages, And Person-Organization Fit as A Mediation Variable in Indonesian High Schools, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(4), 176-193, 2021.
 7. Legal Protection And Rehabilitation of Victims of Child Trafficking with the Purpose of Prostitution in Indonesia, *Journal of Legal Ethical and Regulation Issues*, 24(6), 2021.
 8. Women and Leadership Style in School Management: Study of Gender Perspective, *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 594-611, 2021.
 9. The Effect of Principals' Managerial Competence and Teacher Discipline on Teacher Productivity, *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 563-579, 2021.
 10. Empowerment Management of High School Teachers in Kutai Kartanegara, *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 3(12), 74-82, 2020.
 11. Students Admission, Learning Approach and Planning of Boarding School: A Case of Selamat Pagi Indonesia (SPI) High School, *Journal of Critical Reviews*, 7(14), 24-28, 2020.
 12. The Effect of Experimental Skills toward Senior High School Students' Critical Thinking Abilities through Discovery Learning Model, *Proceedings*

of *Educational Sciences International Conference (ESIC 2018)*, Atlantis Press, 16-19, 2019.

13. Contextual Teaching Learning with Discovery Methods to Increase Motivation, Creativity, and Outcomes Learning Science Students in Elementary School, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(3), 115-131, 2019.

KARYA BUKU-BUKU

1. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21, Penerbit Yayasan enerbit Muhammad Zaini, NAD, Tahun 2020.
2. Cara Cepat Pahami Konsep Fisika Inti, Penerbit CV Kaaffah Learning Center, Sulawesi Selatan, Tahun 2019.