



## STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP IT MUTIARA IRSYADI INDRAMAYU

**Arifin**

Universitas Islam an Nur lampung

Email: [arifin.khot@gmail.com](mailto:arifin.khot@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to find out several leadership styles that can be implemented by school principals. This research uses a qualitative method using a descriptive approach that seeks to understand the phenomenon of what is experienced by the research subject holistically. The results of the study show that the principal of an Islamic elementary school in District, North Jakarta already has competence in accordance with government regulations and has a good and ideal leadership style and supports teacher performance towards professionalism. Among the appropriate leadership styles that have been implemented is a democratic and participative leadership style, so that ideas and inspiration from teachers and education staff can be developed. Democratic and participatory leadership styles also provide opportunities to overcome various problems and find solutions together. This leadership style is also in accordance with Islamic religious teachings, forms a harmonious environment in the work environment and supports the improvement of teacher performance in schools.*

**Keywords:** Leadership Style, Teacher Performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa Strategi kepemimpinan yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang berusaha untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala SMP IT Mutiara Irsyadi Indramayu sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan regulasi pemerintah serta memiliki Strategi kepemimpinan yang baik dan ideal serta mendukung kinerja guru kearah profesionalisme. Diantara Strategi kepemimpinan yang sesuai dan telah diterapkan adalah Strategi kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, sehingga dapat mengembangkan ide-ide dan inspirasi dari guru dan tenaga kependidikan. Strategi kepemimpinan demokratis dan partisipatif juga memberikan kesempatan mengatasi berbagai permasalahan dan dicarikan solusi secara bersama. Strategi kepemimpinan tersebut juga sesuai dengan ajaran agama Islam, membentuk lingkungan yang harmonis dalam lingkungan kerja serta mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah.

**Kata Kunci:** Strategi Kepemimpinan, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola sekolah dengan profesional. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah memiliki peran penting untuk melakukan peningkatan dan pengembangan sekolah secara berkelanjutan (Khuseini et al., 2023).

Kepala sekolah membutuhkan kompetensi yang memadai. Ini bertujuan supaya setiap permasalahan dan pengembangan sekolah dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala sekolah adalah; kompetensi personal, manajerial, supervisi, interpreneurship, dan sosial. Selain itu, kompetensi utama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu: evaluator, manajerial, kesatuan tujuan, visioner, keberbedaan dari yang lain, komunitas belajar, refleksi, supervisi, pengembangan profesi, kolaborasi, pengembang kurikulum, dan profesionalisme (Maya Ayu K, Andi Warisno, 2021). Ada permasalahan mendasar yaitu masih banyak kepala sekolah yang tidak mengetahui bagaimana menggunakan wewenang yang dimiliki untuk mengelola sekolah yang dipimpin karena takut membuat perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah di Indonesia masih lemah dalam mengelola sekolah (Hasan et al., 2022)

Beberapa fenomena kritis terhadap kondisi sekolah yang dikaitkan dengan ketidakmampuan kepala sekolah mewujudkan sekolah yang efektif seperti; kepala sekolah masih kurang mampu dalam memelihara fasilitas sekolah (Mulyasa, 2022). Fasilitas belajar tidak dikelola dengan baik sehingga mengakibatkan suasana belajar di lingkungan sekolah tidak begitu efektif. Misalnya adalah kondisi kursi, meja, dan lemari sekolah yang sudah rusak. Kondisi yang demikian ini membuat siswa tidak nyaman untuk belajar, kepala sekolah tidak mampu menciptakan budaya dan suasana sekolah yang kondusif. Hubungan di antara sesama guru dan staf kependidikan lainnya sering sekali tidak baik. Akibatnya, lingkungan kerja di sekolah menjadi tidak baik karena ada beberapa guru memiliki konflik interpersonal dengan guru atau staf kependidikan lainnya. kepala sekolah juga kurang mampu melibatkan para personil sekolah supaya aktif dalam berbagai kegiatan di sekolah.

Lemahnya kemampuan kepalasekolah dalam melibatkan parapersonil sekolah baik guru maupun tenaga kependidikan menjadi permasalahan mendasar di sekolah. Artinya, baik guru maupun tenaga kependidikan tidak dapat memaksimalkan kontribusinya dalam mewujudkan pengembangan sekolah karena kepala sekolah tidak berkompeten untuk memberdayakan sumberdaya manusia yang ada di sekolah. Kepala sekolah juga tidak mampu mengarahkan para guru supaya menyusun dan mengembangkan silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Kecenderungan guru adalah menggunakan RPP dari sekolah lain atau hanya menggunakan RPP dari situs internet. Dalam kasus ini sebenarnya, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran telah gagal, kepala sekolah cenderung tidak melibatkan para guru dalam komite sekolah untuk pengambilan keputusan. Kepala sekolah selalu mendominasi dalam setiap pengambilan keputusan. Kemampuan kepala sekolah secara sosial maupun kooperatif adalah penyebab utamanya. Karena lemahnya kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan minimnya kajian literature tentang kepemimpinan pendidikan terkhusus kepala sekolah di Indonesia, maka dianggap penting untuk melakukan kajian secara teoritis dan menemukan hal penting untuk diimplementasikan oleh kepala sekolah dari berbagai Strategi kepemimpinan (Prasojo, 2020).

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*) yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu: Memotivasi timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. Kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan (Efrina, 2022).

Kepala sekolah akan berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik Serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Pentingnya peranan kepala sekolah<sub>11</sub> dalam menggerakkan

masyarakatsekolah untuk mencapai tujuan, ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan tersebut, yaitu maka kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa (Kompri, 2018).

Kepala sekolah yang mendapat kepercayaan memimpin sekolah, perlu menyukai dan mencintai pekerjaan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kepala sekolah perlu menyusun program yang mempunyai daya tarik berkaitan dengan mutu sekolah. Kepala Sekolah mempunyai peranan pimpinan yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin ialah membantu para guru mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup sekolah yang sehat yang mendorong guru-guru, pegawai, tata usaha, murid-murid dan orang tua murid untuk mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan kerjasama yang efektif bagi terciptanya tujuan-tujuan sekolah (Fauzi Muhammad, Warisno Andi, 2019).

Dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan klasifikasi dan kemampuan serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

Kualitas pelayanan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dan menata administrasi yang baik, dan kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan profesional yang dimiliki guru, motivasi kerja, serta komitmen terhadap tugasnya. Dalam Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Guru profesional yang dimaksud adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Kinerja guru merupakan prestasi kerja atau unjuk kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Danim, 2012). Kinerja dan kompetensi guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil, dengan metode-metode pembelajaran bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik berpengetahuan yang senantiasa mampu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berpikir, bertanya, menggali, menciptakan dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kehidupannya. Rendahnya kinerja guru pada SMP IT diduga kurang tepatnya Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya sehingga menyebabkan peningkatan kinerja guru tidak mencapai sasaran. Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan pada SMP IT selama ini adalah Strategi militer, dimana guru sering diperintah dan merasa jabatan kepala sekolah lebih tinggi dari guru, terkadang juga tidak senang diberi masukan (kritikan). Masih ada beberapa guru yang dijumpai kurang disiplin, terutama pada saat masuk kelas, akibatnya situasi pembelajaran tidak dapat terwujud dengan efektif.

SMP IT Mutiara Irsyadi memiliki komitmen untuk menjadi bagian dari lembaga pendidikan yang bertujuan mencetak generasi bangsa yang beriman, berilmu dan berakhlak mulia. Agar dapat mengetahui strategi apa yang dilakukan Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru untuk ketercapaian tujuan tersebut maka dianggap perlu dilakukan penelitian tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP IT Mutiara Irsyadi Indramayu Indramayu .

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Maksud dari penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berusaha untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah memahami fenomena atau gejala sosial yang terjadi. Penelitian kualitatif dilakukan dengan cara memberikan pemaparan berupa gambaran yang jelas tentang fenomena atau

gejala sosial tersebut. Kemudian, peneliti mengungkapkannya dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori. Sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, seperti yang digunakan dalam penelitian ini peneliti memilih sumber data dan mengutamakan perspektif emic, artinya me-mentingkan pandangan informan, yakni bagaimana mereka memandang dan me-nafsirkan dunia dari pendiriannya (Sari et al., 2022)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data lapangan menunjukkan bahwa dalam mewujudkan kepemimpinan Kepala Sekolah tentunya dibutuhkan kemampuan dan keterampilan seorang Kepala Sekolah sebagai pemimpin di satuan Pendidikan sebab berbagai macam peranan kepemimpinan tidak dengan sendirinya akan berfungsi, apabila tidak didukung dengan kemampuan dari pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan cara atau upaya dalam mempengaruhi dan menggerakkan guru, staff, siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja dan berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepala Sekolah harus mampu mempengaruhi orang lain yang dalam lingkup sekolah agar mau mengikuti apa yang menjadi tujuan dari sekolah. Kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif yang dilakukan secara terstruktur akan berjalan dengan baik dengan menjaga komunikasi yang baik dengan guru, staff dan karyawan

### **Strategi Kepemimpinan Kepala SMP IT Mutiara Irsyadi Indramayu**

Kepala sekolah merupakan profil sentral, lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagiorang yang dipimpinya, bagi para guru, siswa, tenaga kependidikan atau masyarakat sekolah.

Berdasarkan data yang diperoleh, kepemimpinan di SMP IT Mutiara Irsyadi yang ideal adalah kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, yaitu:

1. Kepemimpinan cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya. Seperti pada rapat rutin, dewan guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan.
2. Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara obyektif, hal ini dapat dilihat dengan adanya komunikasi langsung antara guru dengan Kepala sekolah baik secara individu maupun kelompok.

3. Setiap ada suatu permasalahan selalu didiskusikan atau musyawarah kepada bawahan, Kepala sekolah meminta pendapat atau masukan- masukan daribawahan.

Kepala SMP IT Mutiara Irsyadi senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling mempercayai, saling menghargai, rasa empati dan simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peranserta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan, dengan mengutamakan pengarahannya, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah memberikan kebebasan pada guru dalam upaya meningkatkan prestasi siswa.

Pada fungsinya sebagai *top manager* maka Kepala SMP IT Mutiara Irsyadi mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerja sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

Dalam fungsinya sebagai organisator Kepala SMP IT Mutiara Irsyadi menerapkan pola organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau perintah dengan secara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efektif, melihat guru-guru sebagai sosok manusia yang menjadi figur bagi siswa. Metode ini bukan hanya dalam organisasi saja, namun sebagai intervensi *top manager* kepada perencanaan dan general kontrol kepada pekerjaan bawahan.

Kepala sekolah sebagai administrator, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain; membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengarahkan serta melaksanakan evaluasi. Dalam program tahunan yang dibuat Kepala SMPIT Mutiara Irsyadi meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah.

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan pujian dan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, walaupun sekedar dengan ucapan yang dapat memberi semangat kepada guru untuk lebih giat dalam bekerja. Kepala SMP IT Mutiara Irsyadi telah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan motivasi kepada guru-guru agar aktif bekerja sesuai dengan prosedur, agar tercapai tujuan yang diinginkan. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala sekolah selain memiliki Strategi

kepemimpinan yang baik juga harus memiliki keterampilan seperti; administrasi, kepemimpinan, mengorganisir, memberi motivasi kepada guru, tenaga kependidikan serta para siswa untuk belajar lebih giat, sehingga siswa dapat memperoleh prestasi yang baik dan mengharumkan nama sekolah. Kepala sekolah harus memiliki tiga macam keterampilan. Pertama keterampilan organisasi. Wujud nyata dari keterampilan ini adalah bagaimana kepala sekolah mampu memuaskan visi dan misi sekolah yang selanjutnya dijabarkan dalam sebuah program pendidikan yang pelaksanaannya disusun sedemikian rupa dalam sebuah rangka organisasi yang tersusun dalam sebuah program pendidikan yang rapi dan sistematis. Kedua keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Dan yang ketiga keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Kepala sekolah bukan jabatan struktural maupun jabatan fungsional saja, melainkan jabatan tambahan yang diberikan kepada guru sekolah yang memiliki kualifikasi tertentu dan terpilih oleh mekanisme yang ditentukan, walaupun pada masa sekarang kepala sekolah termasuk tenaga kependidikan karena tidak memiliki kewajiban mengajar di kelas.

### **Kinerja Guru**

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan. Figur sentral ketika berbicara tentang pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam proses dan prestasi belajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guna memperoleh predikat kinerja guru dengan baik, maka ada banyak hal yang harus dilakukan dan diperlihatkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya, baik pekerjaan yang sifatnya tertulis maupun yang tidak tertulis. Guru harus memahami akan tugasnya sebagai pengelola pembelajaran dan memiliki kepewaaian dalam memilih strategi mengajar.

Berkaitan dengan kinerja guru di SMP IT Mutiara Irsyadi daerah telah memiliki kerja yang cukup baik apabila dikendalikan oleh pemimpin yang memiliki Strategi kepemimpinan ideal bagi mereka. Indikator kinerja guru yang baik sebagaimana berikut:

1. Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang digunakan yaitu Kurikulum 2013 dan Kurikulum Merdeka.
2. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.
3. Guru senantiasa memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih

giat belajar.

4. Guru telah memiliki kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional.

Tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran saja tetapi juga memberi motivasi kepada para siswa. Guru SMP IT Mutiara Irsyadi sudah memberikan motivasi kepada para siswa, baik yang tidak berprestasi maupun yang berprestasi, dan yang lebih diperhatikan lagi kepada siswa yang kurang mampu dalam belajar. Karena dengan adanya motivasi dari guru maka para siswa akan lebih merasa diperhatikan. Akan tetapi guru di SMP IT Mutiara Irsyadi masih ada beberapa kelemahan dalam menjalankan tugasnya, seperti masih ada beberapa guru yang belum disiplin dalam mengajar dikarenakan masih ada kepentingan-kepentingan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan : Kepala SMP IT Mutiara Irsyadi Indramayu sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan regulasi pemerintah, seperti telah menjalankan fungsi administrasi, supervisi, manajerial, entrepreneur, serta memiliki kompetensi sosial, profesional dan kepribadian yang baik. Kepala SMP IT Mutiara Irsyadi Indramayu memiliki Strategi kepemimpinan yang baik dan ideal serta mendukung kinerja guru kearah profesionalisme, seperti Strategi kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. Strategi kepemimpinan yang demokratis dapat menampung ide-ide dan inspirasi dari guru dan tenaga kependidikan atau bawahannya, sehingga segala permasalahan di sekolah dapat diatas secara kebersamaan. Strategi kepemimpinan yang partisipatif juga memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk turut andil dalam mengatasi berbagai permasalahan dan dicarikan solusi secara bersama. Strategi kepemimpinan ini juga diajarkan dalam agama Islam dan membentuk lingkungan yang harmonis dalam lingkungan kerja serta mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Danim, P. D. S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Kencana Prenada Media Group. <https://books.google.co.id/books?id=ezq2DwAAQBAJ>
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal Of Islamic Economic And Banking*, Vol, 1(2), 73-80.
- Fauzi Muhammad, Warisno Andi, H. N. (2019). *PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADARASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020/2021*. 9-25.
- Hasan, M., Warisno, A., Afif Anshori, M., & An Andari, A. (2022). *Pesantren, Kepemimpinan Kiai, Dan Ajaran Tarekat Sebagai Potret Dinamika Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia*. 4(3)<sup>1</sup>, 509-524.

- Khuseini, A., Abidin, Z., Warisno, A., Andari, A., & Afif, M. (2023). *Organizational Dynamics of Islamic Education Institutions*. 8(1), 273–283.
- Kompri. (2018). Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren. In *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren* (pp. 1–4).
- Maya Ayu K, Andi Warisno, N. H. (2021). Fungsi Manajerial Kepala MADrasah Dalam Menciptakan MADrasah Efektif di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadin Kecamatan JAti Agung Kabupten Lampung. *Jurnal MubtadiinMubtadiin*, 7 No. 2(Juli-Desember 2021), 29–45.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Prasojo, L. D. (2020). *kepemimpinan sekolah di era pembelajaran daring*.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.