



FUNGSI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS NURUL HUDA SUKARAJA KECAMATAN BUAY MADANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Nurkholis¹, Tamyis², Abdul Roni³,

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email:² tamyism158@gmail.com, ³ abelroni84@gmail.com

Abstract:

As a manager of a Madrasah in addition to being an educator, the Principal is a top manager, namely managing Madrasas so that the full potential of Madrasas functions optimally. MI head management Bahrul Ulum uses the POAC function. However, teacher performance has not been maximized either in planning, implementation or evaluation. The problems in this study are (1) How the Headmaster's management functions in improving the performance of MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timurteachers (2) What factors support and hinder the performance of MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timurteachers. The purpose of this study is to find out and describe about: 1) The principal's management function in improving the performance of MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timurteachers. 2) Supporting factors and factors inhibiting the performance of MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timurteachers, Punggur District, Central Lampung district. This type of research is a qualitative and descriptive study, a study that illustrates the principal's management function in improving the performance of MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timurteachers, Punggur District, Central Lampung district. Sources of data in this study are: (1) Primary data, consisting of Madrasah heads, Madrasah deputy heads, staff / employees, teachers; (2) Secondary data, obtained from library research and documentation. Data collection methods in this study were observation, interviews, and documentation. Data analysis method is done by processing data (selecting, classifying, summarizing results, and making data reduction). The results showed that the Principal had carried out the stages of management functions well from the planning to the supervision stages (Controloing), but in practice it sometimes encountered obstacles, this was due to the not fulfilling professional teachers, the lack of infrastructure, there were still teachers who did not understand the lesson plan and are reluctant to make lesson plans, the lack of teacher awareness of discipline in teaching. The teacher's ability in evaluating learning is not yet comprehensive, some still lead to the cognitive and psychomotor aspects being overlooked. Bahrul Ulum includes: sincerity of work, appreciation of teachers and factors inhibiting teacher performance including: minimal facilities and infrastructure.

Keywords: Management Functions, Teacher Performance Improvement

Abstrak:

Sebagai pengelola sebuah Madrasah selain sebagai pendidik, Kepala Sekolah adalah top manager yaitu mengelola Madrasah agar seluruh potensi Madrasah

berfungsi secara optimal. Manajemen kepala menggunakan fungsi POAC. Namun kinerja guru belum maksimal baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. Masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana fungsi manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur (2) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat kinerja guru MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang: 1) Fungsi manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur. 2) Faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja guru MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU TimurKecamatan Punggur kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif, yakni penelitian yang menggambarkan fungsi manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU TimurKecamatan Punggur kabupaten Lampung Tengah. Sumber data dalam penelitian ini yaitu: (1) Data primer, terdiri dari kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah, staf/karyawan, guru; (2) Data sekunder, yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data dilakukan dengan pengolahan data (menyeleksi, mengklasifikasi, menyimpulkan hasil, dan membuat reduksi data).Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sudah melaksanakan tahapan fungsi manajemen dengan baik mulai tahap perencanaan sampai pengawasan (Controling), namun dalam pelaksanaannya terkadang mengalami hambatan, hal ini disebabkan belum terpenuhinya guru yang profesional, masih minimnya sarana prasarana, masih ada guru yang kurang memahami RPP dan enggan membuat RPP, kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan dalam mengajar. Kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran belum konferrensif, sebagian masih mengarah pada aspek kognitif dan aspek psikomotorik kurang diperhatikan.

Kata Kunci : Fungsi Manajemen, Peningkatan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesi, dan mendorong ketertiban seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.(Sri Hartati, Sulthan Syahril 2022) Salah satu usaha agar semua program sekolah yang telah direncanakan itu bisa tercapai maka kepala MTs Nurul Huda Sukaraja membuat fakta integritas dan tata tertib guru.

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka guru dituntut untuk menunjukan kinerjanya secara profesional untuk mencapai kinerja profesional tersebut di butuhkan beberapa persyaratan sebagai berikut:(Mustafida, Andi Warisno 2019)

- a. Menuntut keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.

- b. Menekankan pada keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesiinya
- c. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- d. Kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya
- e. Berkembang sejalan dengan dinamika kehidupan.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan, indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
3. Evaluasi/penilaian pembelajaran.

Sebagai tambahan persyaratan kinerja profesional guru adalah bahwa guru harus mengerti dan memahami tentang:

1. Pengetahuan keguruan.
2. Pengetahuan profesi guru
3. Kode etik guru
4. Kemampuan dasar mengajar
5. Jenis-jenis administrasi pengajaran di organisasi sekolah.
6. Program terencana
7. Evaluasi belajar, dan
8. Bimbingan dan konseling.

Beberapa persyaratan kinerja profesional guru tersebut tentunya diadaptasikan dengan kondisi dan situasi kebutuhan nyata di lapangan di mana guru sekolah mengajar.(Ari Supadi 2022) Kondisi lapangan merupakan kondisi lingkungan aktual yang menjadikan sumber pemahaman seorang guru yang profesional. Sebagaimana diungkapkan oleh Dark bahwa lingkungan merupakan sumber pembelajaran yang efektif untuk menjadi seorang guru yang profesional.

Dari pra survey yang dilakukan peneliti dari hasil observasi di MTs Nurul Huda Sukaraja , penulis menemukan beberapa masalah terkait dengan kinerja guru yaitu masih rendahnya kedisiplinan kinerja para guru dalam melaksanakan tugasnya seperti terlambat masuk kelas, tidak membawa perangkat pembelajaran ketika mengajar di kelas, setelah selesai mengajar masih ada guru yang tidak mengadakan penilaian/post test dan tidak memberi tugas rumah/PR

Hal ini diperkuat pernyataan yang disampaikan oleh Ahmad Ahmad Yani selaku Wakil kepala sekolah bidang Kurikulum. Dia Menyatakan: "Bawa sebagian para guru masih ada yang belum disiplin dalam mengajar seperti datang terlambat bahkan setiap hari ada guru yang terlambat hadir, ada juga guru yang tidak masuk mengajar tanpa ada keterangan yang jelas. Untuk mengatasi kekosongan tersebut kepala sekolah sudah menyiapkan guru piket yang terjadwal setiap harinya ada 1 orang guru piket".

Dari hasil wawancara pra survey peneliti dengan Wakil kepala sekolah bidang Kurikulum Ahmad Yani beliau mengatakan kondisi objektif tentang kinerja guru masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih adanya guru yang enggan membuat RPP, tidak membawa RPP ketika mengajar, masih ada guru yang hadir terlambat bahkan tidak masuk mengajar tanpa adanya alasan yang jelas.

Kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran kurang komperhensif, kebanyakan hanya mengarah kepada penilaian aspek kognitif, aspek psikomotorik kurang diperhatikan. pelaksanaan penilaianya tidak kontinyu, kadang-kadang mengadakan ulangan harian di setiap akhir pokok bahasan/standar kompetensi terkadang tidak. Berdasarkan hasil observasi pra survey bahwa, guru MTs Nurul Huda Sukaraja memiliki dokumen daftar nilai hasil belajar siswa seperti daftar analisis ulangan harian, remedial dan pengayaan dan juga memiliki daftar nilai yang berisi nilai ulangan harian, nilai tugas, nilai Mid, nilai praktek dan nilai semester tetapi daftar nilai itu masih ada kolom-kolom yang belum ada nilainya atau masih kosong yaitu nilai tugas-tugas siswa dan nilai praktek. Hal ini menunjukan bahwa penilaian yang dilaksanakan oleh guru MTs Nurul Huda Sukaraja tidak konferhensif. Secara umum guru MTs Nurul Huda Sukaraja sudah melaksanakan evaluasi belajar tetapi tidak kontinyu dan tidak konfrehensif. Hal ini disebabkan disetiap akhir semester seluruh guru diwajibkan untuk menyetorkan nilai hasil belajar siswa yang berisi rata-rata ulangan harian, mid, tugas, praktek dan hasil ujian semester yang akan dijadikan pedoman penilaian di buku raport siswa.

Dari kenyataan yang terjadi di MTs Nurul Huda Sukaraja tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk mengungkapkan masalah ini dengan judul: "Fungsi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Nurul Huda Sukaraja Kecamatan ."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif (Sari et al. 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto Sekolah serta keadaan sumber daya manusia di di MTs Nurul Huda Sukaraja. Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan *key informant*. Teknik ini dilakukan untuk mempermudah peneliti mendapatkan informasi mengenai profil madrasah, sejarah madrasah, visi, misi, strategi dan motto madrasah, struktur organisasi dan keadaan sumber daya manusia yang terdapat di MTs Nurul Huda Sukaraja.

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 dan data mengenai kurikulum di MTs Nurul Huda Sukaraja. 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. Uji abash data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al. 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yang bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Dari hasil wawancara peneliti dengan Wakil kepala madrasah bidang Kurikulum Bapak A. Ali Makmun, S.Pd.I beliau mengatakan kondisi objektif tentang kinerja guru masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih adanya guru yang enggan membuat RPP, masih ada guru yang tidak membawa RPP ketika mengajar di kelas, bahkan ada salah satu guru yang kurang memahami tentang tata cara menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Selanjutnya berkenaan dengan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran dapat diketahui dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi seperti tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1

Skor Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran
Di MTsNH Sukaraja

No	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	Nilai
1	Tujuan Pembelajaran <ul style="list-style-type: none"> a. Standar Kompetensi b. Kompetensi Dasar c. Indikator d. Tujuan e. Sesuai dengan kurikulum 	3
2	Bahan Belajar/Materi Pelajaran <ul style="list-style-type: none"> a. Bahan Belajar mengacu/sesuai dengan tujuan b. Bahan belajar disusun secara sistematis c. Menggunakan bahan belajar sesuai kurikulum d. Memberi pengayaan 	3
3	Strategi/metode pembelajaran	3

	a. Pemilihan metode disesuaikan dengan tujuan b. Pemilihan metode disesuaikan dengan materi c. Penentuan langkah-langkah proses pembelajaran berdasarkan metode yang digunakan d. Penentuan alokasi waktu proses pembelajaran sesuai dengan proporsi e. Penetapan metode berdasarkan pertimbangan kemampuan siswa f. Memberi pengayaan	
4	Media pembelajaran a. Pemilihan media disesuaikan dengan tujuan b. Media disesuaikan dengan materi c. Media disesuaikan dengan kondisi kelas d. Media disesuaikan dengan jenis evaluasi e. Media disesuaikan dengan kemampuan guru f. Media disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan siswa	3
5	Evaluasi a. Evaluasi mengacu pada tujuan b. Mencantumkan bentuk evaluasi c. Mencantumkan jenis evaluasi d. Disesuaikan dengan alokasi yang tersedia e. Disesuaikan dengan kaedah evaluasi	3
	Total Nilai	15
	Nilai RPP	cukup

Berdasarkan hasil penelitian di atas dokumen RPP yang disusun oleh guru ternyata memperoleh rentang skor 15 yang berarti memperoleh predikat cukup. Hal ini menunjukan bahwa guru cukup dalam memahami penyusunan RPP di MTsNH Sukaraja .

a. Kemampuan Guru dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran

Dari hasil observasi di MTsNH Sukaraja, penulis menemukan beberapa masalah terkait dengan kinerja guru yaitu masih rendahnya kedisiplinan kinerja para guru dalam melaksanakan tugasnya seperti terlambat masuk kelas, tidak membawa perangkat pembelajaran ketika mengajar di kelas, setelah selesai mengajar masih ada guru yang tidak mengadakan penilaian/post test dan tidak memberi tugas rumah/PR . Selanjutnya berkenaan dengan kemampuan Guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dapat diketahui dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi seperti tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 2
Skor Kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran
Di MTsNH Sukaraja

No	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	Nilai
1	Kemampuan membuka pelajaran a. menarik perhatian siswa b. memberikan motivasi siswa c. memberikan apersepsi d. menyampaikan indikator/tujuan pembelajaran e. memberikan acuan bahan belajar yang akan diberikan	3
2	Sikap guru dalam proses pembelajaran a. Kejelasan artikulasi suara b. Variasi gerakan badan tidak mengganggu perhatian siswa c. Antusiasme dalam penampilan d. Mobilitas posisi mengajar	3
3	Penguasaan bahan belajar (materi pembelajaran) a. Bahan belajar disajikan dengan langkah-langkah yang direncanakan dalam RPP b. Kejelasan dalam menjelaskan materi c. Kejelasan dalam memberikan contoh d. Memiliki wawasan yang luas dalam menyampaikan materi pelajaran	3
4	Kegiatan belajar mengajar (Proses pembelajaran) a. Kesesuaian metode dengan bahan belajar yang disampaikan b. Kesesuaian bahan belajar dengan tujuan/indikator yang telah ditetapkan c. Memiliki keterampilan dalam menanggapi dan merespon pertanyaan siswa d. Ketetapan dalam menggunakan alokasi waktu yang disediakan	3
5	Kemampuan menggunakan media pembelajaran a. Memperhatikan prinsip-prinsip penggunaan media b. Ketepatan/ kesesuaian penggunaan media dengan materi yang disampaikan c. Memiliki keterampilan dalam menggunakan media pembelajaran	3

	d. Membantu meningkatkan perhatian siswa dalam kegiatan pembelajaran	
Total Nilai		15
Nilai RPP		cukup

Berdasarkan perolehan skor yang diperoleh guru dengan data observasi sebagaimana disebutkan di atas, terlihat bahwa guru memperoleh predikat cukup, artinya bahwa guru cukup mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan skor nilai 15 (cukup). Dari pernyataan dan penjelasan di atas rasanya tidak mudah menjadi guru yang memiliki kinerja yang baik tanpa dukungan dan bimbingan dari kepala madrasah terutama dalam hal manajemen pengajaran, karena guru adalah sosok yang sangat diharapkan dapat menjadi pencerah bagi masa depan anak bangsa. Berdasarkan ulasan analisis tersebut dapat dipahami bahwa dalam proses pembelajaran kinerja guru cukup maksimal baik dalam mengelola kelas maupun dalam penerapan metode mengajar.

b. Kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran

Kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran kurang komprehensif, hanya mengarah kepada penilaian aspek kognitif, aspek psikomotorik kurang diperhatikan. pelaksanaan penilaiannya tidak kontinyu, kadang-kadang mengadakan ulangan harian di setiap akhir pokok bahasan/standar kompetensi terkadang tidak. Berdasarkan hasil observasi pra survey bahwa, guru MTsNH Sukaraja memiliki dokumen daftar nilai hasil belajar siswa seperti daftar analisis ulangan harian, remedial dan pengayaan dan juga memiliki daftar nilai yang berisi nilai ulangan harian, nilai tugas, nilai Mid, nilai praktek dan nilai semester tetapi daftar nilai itu masih ada kolom-kolom yang belum ada nilainya atau masih kosong yaitu nilai tugas-tugas siswa dan nilai praktek. Hal ini menunjukan bahwa penilaian yang dilaksanakan oleh guru MTsNH Sukaraja tidak konferhensif. Secara umum guru MTsNH Sukaraja sudah melaksanakan evaluasi belajar tetapi tidak kontinyu dan tidak konferhensif. Hal ini disebabkan disetiap akhir semester seluruh guru diwajibkan untuk menyertorkan nilai hasil belajar siswa yang berisi rata-rata ulangan harian, mid, tugas, praktek dan hasil ujian semester yang akan dijadikan pedoman penilaian di buku raport siswa.

Tentang kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran dapat di lihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 3

Skor Kinerja Guru dalam Evaluasi Pembelajaran Di MTsNH Sukaraja

No	Pelaksanaan Pembelajaran	Nilai
1	Evaluasi Pembelajaran <ul style="list-style-type: none"> a. Penilaian relevan dengan tujuan b. Menggunakan bentuk dan jenis ragam penilaian c. Penilaian yang diberikan sesuai dengan RPP 	3
2	Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran	3

	a. Meninjau kembali materi yang telah diberikan b. Memberikan kesempatan untuk tanya jawab tentang materi yang disampaikan	
3	Tindak lanjut a. Memberikan tugas kepada siswa baik secara individu maupun kelompok b. Menginformasikan materi yang akan dipelajari berikutnya c. Memberikan motivasi kepada siswa	2
	Total Nilai	8
	Nilai RPP	cukup

Berdasarkan skor yang diperoleh menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan/kinerja yang cukup dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran dengan nilai skor 8 (cukup).

KESIMPULAN

Dari seluruh pembahasan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa mengenai fungsi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Nurul Huda Sukaraja adalah sebagai berikut : Kepala sekolah sudah melaksanakan tahapan fungsi manajemen dengan baik mulai tahap perencanaan sampai pengawasan (Controling), namun dalam pelaksanaannya terkadang mengalami hambatan, hal ini disebabkan belum terpenuhinya guru yang profesional, masih minimnya sarana prasarana, masih ada guru yang kurang memahami RPP dan enggan membuat RPP, kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan dalam mengajar, Selanjutnya kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran belum konferhensif, sebagian masih mengarah pada aspek kognitif dan aspek psikomotorik kurang diperhatikan, Adapun manajemen kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Hal ini dapat terlihat dari peningkatan kedisiplinan guru dalam mengajar, perangkat pembelajaran yang dimiliki guru semakin baik dan lengkap, Faktor pendukung kinerja guru MTs Nurul Huda Sukaraja meliputi: keikhlasan bekerja, penghargaan terhadap guru-guru MTs Nurul Huda Sukaraja , Sedangkan Faktor penghambat kinerja guru MTs Nurul Huda Sukaraja meliputi: sarana dan prasarana yang minim.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, Rifka, Lissiana Nussifera, L. Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfiani Sidik, Qomarotun Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, and Faisal Ikhram. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
 Ari Supadi. 2022. "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA

- MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH MIFTAHUL ULUM GUNUNG MAS KECAMATAN MARGA SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR." *Enggang : Jurnal Pendidikan, Bahasa, Satra, Seni, Dan Budaya* 3. Mustafida, Andi Warisno, Nur Hidayah. 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.
- Sari, Ifit Novita, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo Utomo, Ifdlolul Maghfur, and Marinda Sari Sofiyana. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Sri Hartati, Sulthan Syahril, Rina Setyaningsih. 2022. "IMPLEMENTASI PERENCANAAN STRATEGIS DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI SMKN 1 NEGERIKATON KABUPATEN PESAWARAN." 01(01):382-88.