

Kontribusi Kepala Madrasah dalam Menumbuhkan Perilaku Organisasi di MAN 1 Kota Kediri

Rahadian Fatawi¹

¹Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 kota Kediri

Email: shafa.omera@gmail.com

Penulis koresponden, *e-mail*: shafa.omera@gmail.com

Abstract:

The madrasa head is a professional official who has a strategic role in educational institutions. This study aims to: explore some strategies and efforts of madrasa heads in cultivating organizational behavior in MAN 1, Kediri. This study used a qualitative approach, with a case study design at MAN 1 Kediri City. The collection of research data was carried out through non-participant observation. Data analysis was carried out in three stages, namely data collection, data reduction, and data presentation. This research produced two findings, the first is organizational behavior which is individual behavior in an educational organization that involves many components including teachers, staff, and employees. Madrasahs play an important role in overcoming these different behaviors. the head of the madrasa at MAN 1 Kota Kediri took the method by giving assignments according to their educational background, skills, and abilities. The existence of differences in the organization can be organized and does not cause conflict within the organization. Secondly, by organizing differences in the organization, teachers can work safely, comfortably, and under control. that way the work of teachers and employees can run effectively and efficiently, and the organization can improve according to the expected goals.

Keywords: Organizational behavior, Principal, MAN 1 Kota Kediri

Abstrak

Kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang mempunyai peran strategis dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk: mengeksplorasi sejumlah strategi dan upaya kepala madrasah dalam menumbuhkan perilaku organisasi di MAN 1 kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan rancangan studi kasus di MAN 1 Kota Kediri. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui observasi non partisipan. Analisis data dilakukan dalam tiga tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data dan penyajian data. Penelitian ini menghasilkan dua temuan, yang pertama perilaku organisasi merupakan perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi pendidikan yang melibatkan banyak komponen anatarlain guru, staf dan karyawan, diketahui bahwa dalam organisasi memiliki perilaku individu yang berbeda-beda baik dari tingkat emosional dan intelektual, dimana Kepala Madrasah berperan penting dalam mengatasi perilaku yang berbeda tersebut. kepala madrasah di MAN 1 Kota Kediri mengambil cara dengan memberikan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan, skill, dan kemampuan yang dimiliki. Adanya perbedaan dalam organisasi dapat terorganisir dan tidak menimbulkan konflik dalam organisasi. Kedua terorganisirnya perbedaan dalam organisasi maka guru dapat bekerja dengan aman nyaman dan terkendali. dengan begitu pekerjaan guru dan karyawan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, dan organisasi dapat meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kata kunci: Perilaku organisasi, Kepala Sekolah, MAN 1 Kota Kediri

PENDAHULUAN

Kepala madrasah memiliki empat peran yaitu: Pertama, kepala madrasah sebagai administrator dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kapasitasnya dalam melakukan tugas-tugas administratif dengan proses kinerja sesuai prosedur. Kedua, Kepala madrasah sebagai Pemimpin, Kepemimpinan adalah kekuatan penting dalam memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan. Ketiga, Kepala madrasah sebagai Pengawas, Pengawasan merupakan kegiatan monitoring, controlling, dan pengendalian dalam upaya pengumpulan data kinerja madrasah untuk membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan. Keempat, Kepala sekolah sebagai Supervisor pembelajaran, Sebagaimana ditegaskan oleh PP No. 19 tahun 2005 pasal 57 bahwa supervisi meliputi supervisi manajerial dan akademik yang dilakukan secara teratur dan berkesinambungan oleh pengawas atau penilik satuan pendidikan. Konsep kepala sekolah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya.

Kinerja kepala sekolah dapat diketahui melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam

organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi kondisi tertentu. Apabila ada penyimpangan sehingga tidak sesuai dengan standar, maka kepala madrasah perlu melakukan perbaikan-perbaikan secepatnya menggunakan langkah-langkah yang efektif dan prosedur yang benar untuk menjaga mutu proses dan mutu hasil yang telah ditetapkan (Muchlis & Maunah, 2021). Rumusan kebijakan yang aktual, kepercayaan dan kepemimpinan berbasis nilai dapat meningkatkan kinerja guru, staf dan pegawai lainnya serta mengatasi masalah dan resistensi terhadap perubahan yang terjadi.

Budaya organisasi merupakan satu tatanan yang dibentuk dalam organisasi. Budaya berasal dari bahasa sansekerta dari kata dasar Budhi dan Daya yang berarti mendayagunakan akal pikiran. Artinya Budidaya berarti sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Rita (2003) merumuskan bahwa budaya merupakan suatu pola dan mekanisme sosial yang dijalankan oleh suatu organisasi untuk mengurus anggotanya dan dapat dijadikan dasar yang tegas untuk menggerakkan anggotanya dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan baik. Menurut Schneider dalam Metri (2005) budaya adalah bagaimana cara pola pikir mempengaruhi terhadap lingkungan untuk mencapai keberhasilan seperti kecenderungan organisasi dalam berperilaku, identitas, pola hubungan yang dinamis, realitas, atau kode genetik.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan. Sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi berisi orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Perilaku organisasi menuntut pemahaman yang kompleks tentang masing-masing individu anggota dan kelompok. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memahami sekecil apapun masalah agar semua program yang ada dalam sebuah lembaga dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Proses interaksi di dalam organisasi, manusia sebagai individu dapat menampilkan

berbagai perilaku baik perilaku tersebut sebagai sifat-sifat pribadi yang dibawa dari lahir (paham nativisme) ataupun pengalaman dari pengaruh lingkungan (paham empirisme), bahkan kombinasi dari keduanya (paham konvergen). Perilaku organisasi terbentuk dari rangkaian perilaku individu yang terdapat dalam sebuah organisasi tersebut. Dengan demikian jelas bahwa ruang lingkup perilaku organisasi hanya terbatas dalam dimensi internal dalam suatu organisasi.

Memahami perilaku individu sangatlah penting, seperti rekan kerja, atasan, bawahan, baik di lingkungan organisasi maupun dilingkungan masyarakat. Setiap orang memiliki pribadi yang unik, berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Menurut suprihatno (2003) kapasitas individu antara yang satu dengan yang lain memiliki perbedaan dalam berbagai tugas, dan memiliki kemampuan berfikir dan skill yang berbeda.

Produktivitas kinerja dimaksudkan sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan. Jadi, produktivitas diartikan sebagai ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam organisasi. Produktivitas juga dipengaruhi adanya dorongan dari

pimpinan kepada karyawannya untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Dengan demikian secara langsung akan mendorong tingkat produktivitas organisasi tersebut. Untuk dapat mendorong karyawan ke arah tujuan yang diinginkan, seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan karyawan secara personal (pribadi) dan eksternal. Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi dalam mencapai tujuan, maka penelaahan perilaku organisasi perlu dilakukan melalui pendekatan produktivitas dan pendekatan sistem. Pendekatan digunakan untuk mewujudkan peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data penelitian kualitatif biasanya diperoleh menggunakan cara observasi serta wawancara kepada narasumber secara langsung dan juga melakukan pengamatan di lapangan secara langsung. Menurut salah satu ahli yaitu Moleong penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang menggunakan prosedur yang di dalamnya terdapat unsur pengungkapan informasi dengan

menggunakan kata deskripsi yang berupa tulisan ataupun lisan dan berasal dari orang-orang serta tingkah laku yang diamati.

Penelitian ini dilakukan di kepala madrasah MAN 1 Kota Kediri dimana madrasah tersebut merupakan sekolah yang berkualitas dan memiliki organisasi yang kompak dan kompeten. Kelebihan dari organisasi itulah tentunya hasil dari pengaruh kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerialnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik observasi dimana dilakukan dengan cara observasi secara langsung terhadap segala sesuatu tingkah laku serta kejadian di tempat penelitian. Selain itu juga melakukan wawancara atau interview secara langsung kepada narasumber atau informan secara terbuka dengan menggunakan pedoman dan acuan yang telah disusun sebelum melakukan observasi, dan bisa juga dikembangkan saat melakukan wawancara. Berikutnya mengumpulkan dokumen-dokumen sebagai dokumentasi yang dapat dijadikan data yang memiliki daya guna yaitu sebagai penjelas dan penguat data yang lain. Karena dalam sebuah penelitian diperlukan adanya sebuah dokumen yang

berguna untuk sebagai bukti tentang adanya suatu penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

Analisis data dimulai dengan merekap seluruh data yang berasal dari hasil wawancara dengan informan atau narasumber. Kemudian direduksi dengan cara membuang kata-kata yang dirasa tidak penting atau tidak digunakan dalam proses penelitian dan tidak diperlukan dalam mendapatkan inti atau pokok jawaban berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan kepada informan saat melakukan wawancara. Kemudian data tersebut disusun menggunakan prosedur penelitian dalam bentuk satuan-satuan yang dikelompokkan ke dalam kategori berdasarkan jenis data yang diperlukan dalam proses penelitian.

2. Display Data

Tahap berikutnya setelah proses pereduksian data yaitu proses penyajian data. Penyajian data sendiri dalam suatu penelitian kualitatif dilakukan menggunakan bentuk uraian data secara singkat, bentuk bagan, kesinambungan dan hubungan pada tiap kategori dan jenis, serta *flowchart*.

3. Perevisian dan Penarikan Kesimpulan

Revisi dan pengambilan kesimpulan merupakan tahap yang akan menjadi inti

dari semua data yang ada dalam suatu penelitian. Tahap ini adalah suatu tahap akhir dalam sebuah pengumpulan data yang berisi mengenai makna yang merupakan arti dari sebuah data. Terakhir data ditampilkan secara singkat, padat, dan jelas.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di MAN 1 Kota Kediri, didapatkan temuan sebagai berikut :

Berdasarkan dari observasi yang telah peneliti lakukan mendapatkan gambaran bahwa gaya kepemimpinan MAN 1 Kota Kediri adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dapat dilihat dari implementasinya berwujud pengembangan sumber daya, kreativitas, dan pengembangan partisipatif yang didukung penuh oleh kepala madrasah. Kepala madrasah mengedepankan musyawarah dengan mufakat dalam setiap merencanakan dan mengevaluasi kegiatan madrasah. Pengembangan sumber daya dan kreativitas pendidik, tenaga kependidikan dan siswa didukung penuh seperti dukungan untuk mengikuti lomba, pelatihan, seminar dan workshop, pelatihan peningkatan mutu, melanjutkan pendidikan dan lain sebagainya

PEMBAHASAN

Menurut Euis dkk (2013), Kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber daya madrasah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf dan pegawai lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian posisi kepala madrasah tersebut mempunyai peran strategis dalam lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Sebagai pemimpin di lembaganya, kepala madrasah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Ridwanulloh et al., 2022). Kepala madrasah selaku pemimpin dalam lembaga hendaknya juga harus selalu mengembangkan diri untuk bisa menyesuaikan gaya seperti apa yang akan diperankan dalam situasi dan kondisi yang ada. Sebab gaya kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Bersama. Sebagai seorang manajer, kepala madrasah harus memahami semua aspek kehidupan di madrasah yang dipimpinnya. Hal ini diungkapkan oleh Luthfita dalam penelitiannya, bahwa pemahaman komprehensif aspek kehidupan lembaga

yang dipimpin seorang kepala bisa meningkatkan perilaku organisasi yang dipimpinnya (Luthfita, 2016). Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan serta mencapai tujuan madrasah.

Kepala madrasah memerlukan gaya untuk mempengaruhi bawahan yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala madrasah untuk mempengaruhi seluruh bawahan. Efektifitas strategi tergantung pada situasi dan kondisi madrasah. Kepala madrasah diharapkan mampu melakukan analisis situasi dan kondisi sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa sangat tepat dengan situasi dan kondisi madrasah. Dampaknya terhadap rencana kegiatan yang sudah ditetapkan bersama mampu tercapai dengan baik dan akan mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan di madrasah. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan Kepala MAN 1 kota Kediri selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oupen dan Timnya, bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dapat meningkatkan perilaku organisasi (Oupen et al., 2020) .

Selain itu gaya kepemimpinan kepala madrasah MAN 1 Kota Kediri juga

menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Implementasi hal tersebut berwujud pengembangan sumber daya, kreativitas, dan pengembangan partisipatif yang didukung penuh oleh kepala madrasah, kepala madrasah dimana salah satu dampak yaitu adanya peningkatan mutu layanan di MAN 1 Kota Kediri.

Mutu pendidikan adalah suatu pelayanan tentang keunggulan hasil kerja yang dapat ditinjau dari segi input, proses, output dan outcome pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis. Sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan mampu memberdayakan peserta didik. Sedangkan output atau keluaran pendidikan dipandang sebagai kinerja sekolah yang dapat diamati dari aspek-aspek kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja dan moral kerjanya.

Menurut Usman (2006) mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input,

proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEM (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan). Output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Outcom dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusannya dan merasa puas.

Komariyah (2005) menyatakan bahwa mutu pendidikan dapat optimal jika didukung dengan manajemen kelembagaan yang bagus. Pengelolaan kelembagaan meliputi manajemen sarana prasarana, penataan bidang manajemen ketenagaan, kurikulum, dan kesiswaan. Berikutnya, layanan pembelajaran. Layanan pembelajaran merupakan aspek penting dalam organisasi sekolah. Layanan pembelajaran diarahkan untuk mewujudkan sekolah sebagai organisasi pembelajar. Selanjutnya kompetensi siswa atau kemampuan siswa yang diperoleh selama mengikuti pembelajaran.

Gaya demokratis juga dicirikan dengan kepemimpinan dengan kedekatan emosional (kekeluargaan), semangat kepala madrasah untuk selalu berubah dalam pengembangan diri, mementingkan

musyawarah, disiplin dalam menjalankan tugas, mampu menjadi pribadi yang diteladani bagi pendidik, tenaga kependidikan, siswa, secara periodik melakukan monitoring supervisor, musyawarah mufakat, pengembangan sumber daya dan kreativitas pendidik, tenaga kependidikan, dan pengembangan partisipasi karyawan.

Dalam berinteraksi di sebuah organisasi, manusia sebagai individu menampilkan berbagai perilaku, baik perilaku tersebut sebagai sifat-sifat pribadi yang dibawa dari lahir (paham nativisme), atau pengalaman dari pengaruh lingkungan (paham empirisme), ataupun kombinasi dari keduanya (paham konvergen). Perilaku organisasi disebut sebagai OB (Organisational Behavior). Perilaku organisasi mempelajari 3 determinan perilaku dalam organisasi: perorangan (individu), kelompok, dan struktur. Selain itu perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai perorangan, kelompok dan efek dari struktur pada perilaku agar organisasi bekerja lebih efektif. Menurut Ivancevich (2006), Memahami perilaku individu sangatlah penting, seperti rekan kerja, atasan, bawahan, baik di lingkungan organisasi maupun di lingkungan masyarakat. Setiap orang merupakan

pribadi yang unik, berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

Kepala madrasah dalam menjalankan tugas dituntut untuk melakukan tiga tingkat analisis, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Tingkat individu, kejadian-kejadian dalam organisasi dipelajari dalam hubungannya dengan perilaku seseorang dan interaksi kepribadian dalam suatu situasi dimana setiap individu dalam organisasi membawa sikap, nilai dan pengalaman masa lalu yang berbeda. Pada tingkat kelompok, perilaku kelompok dipengaruhi oleh dinamika kelompok, aturan-aturan dan nilai-nilai yang dianut oleh kelompok. Sedangkan pada tingkat organisasi, struktur dan posisi seseorang dalam organisasi membawa pengaruh pada setiap interaksi sosial dalam organisasi. Ditambah lagi dengan budaya yang dominan dan menjadi mainstream dalam organisasi. Menurut Romli (2009) kepala madrasah dapat melakukan pembinaan terhadap para tenaga pendidik dan kependidikan dalam menguatkan perilaku organisasi. Ada tiga hal yang perlu dilakukan pemimpin. Pertama, membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan perilakunya. Kedua, membantu mereka dalam meningkat

standar perilakunya. Ketiga, melaksanakan aturan yang telah disepakati bersama.

Muwahid Shulhan (2013) menyatakan terwujudnya proses pendidikan yang bermutu ditentukan oleh sepuluh faktor yaitu: Keefektifan kepemimpinan kepala madrasah, Partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, staf dan pegawai lainnya di lingkungan sekolah, proses belajar mengajar yang efektif, pengembangan guru, staf dan lainnya yang terprogram, kurikulum yang relevan dan fleksibel dalam menghadapi perkembangan zaman, visi misi dan strategi yang jelas, iklim sekolah yang kondusif, penilaian tentang kekuatan dan kelemahan, komunikasi yang dilakukan secara efektif baik secara internal maupun eksternal, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi sangatlah penting karena dalam suatu organisasi itu terdapat banyak anggota yang memiliki sifat dan perilaku masing-masing baik perilaku yang berlatar dari pengalaman, pendidikan, latar belakang, dan lingkungan. Kepala madrasah harus berperan aktif dalam menganalisa perilaku tersebut agar penugasan dapat sesuai dengan skill dan kemampuan anggota serta para anggota dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Kesimpulan

Kepala madrasah memerlukan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahan yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala madrasah untuk mempengaruhi seluruh bawahan, yang meliputi perilaku organisasi dan manajemen organisasi. Kepala MAN 1 Kota Kediri sebagai kepala madrasah berperan penting dalam mengatasi adanya perilaku yang berbeda pada bawahannya dengan cara menugaskan para karyawan dan guru sesuai dengan latar belakang pendidikan, skill, dan kemampuan mereka sehingga perbedaan dalam organisasi dapat terorganisir dan tidak menimbulkan konflik dalam organisasi. Selain itu, kepala madrasah juga harus berperan dalam manajemen organisasi, dimana harus mampu untuk mengarahkan bawahannya untuk saling menghargai perbedaan. Makanya semua yang terlibat dalam proses di madrasah dapat bekerja dengan aman, nyaman dan terkendali. Dampaknya semua aktifitas dapat berjalan dengan efektif dan efisien, dan organisasi dapat meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Saran

Ada beberapa hal yang mungkin bisa ditambahkan dalam membantu kepemimpinan Kepala Madrasah, yaitu:

1. Perlu adanya kerjasama dengan lembaga Audit/Pengawas yang bertugas untuk memberikan masukan atas kinerja kepala madrasah, sehingga memudahkan kepala madrasah dalam mengoreksi kebijakan yang sudah/akan diambil
2. Perlu adanya standar gaya kepemimpinan di dalam madrasah tersebut yang nantinya dapat diwariskan pada penerus/kepala madrasah selanjutnya, sehingga memudahkan kepala madrasah selanjutnya dalam menjaga visi dan misi dari madrasah tersebut

DAFTAR RUJUKAN

- Euis karwati & Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Bandung*: Alfabeta
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Menejemen Organisasi* jilid 1, Jakarta: Erlangga
- John Suprihanto. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Komariah. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara (online). (<http://www.damandiri.or.id> diakses tanggal 15 Desember 2019).
- Luthfita, I. Z. (2016). *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi, Team Building Dan Perilaku Inovatif (Studi Kepemimpinan Kepala Sekolah Ari Jogoroto Jombang)*. 4(1), 92–106.
- M. Romli, *Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah*, Banjarmasin, *Jurnal Komunikasi dan Informasi antar PTAIS-KOPERTAIS XI*. Volume 7 No. 12 Oktober 2009
- Muchlis, A. N. ., & Maunah, B. . (2021). *Kepemimpinan dan Manajerial di Lembaga Pendidikan Islam*. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 35–52. <https://doi.org/10.30762/joiem.v2i2.3392>
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), Art. 1. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Permendiknas, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah*, Nomor 13 Tahun 2007
- Ridwanulloh, M. U., Huda, S., & Umam, R. (2022). *Innovative Leadership Management: The Pattern of School Quality Development at SMP Muhammadiyah 2 Inovasi Malang*. *Progresiva : Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 11(01), 25–42. <https://doi.org/10.22219/progresiva.v11i01.20742>

Robert C. Bogdan & S.J. Taylor. 1975.
*Introduction to Qualitative Research
Methods*. New York: John Wiley

Usman, Uzer. 2006. *Menjadi Guru
Profesional*. Bandung: Remaja
Rosdakarya.