

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MI NU 52 MOROREJO

Rifqil Muslim¹, Andrian Gandi Wijanarko², Hadi Rohyana²

¹ Sekolah Tinggi Islam Kendal, Kendal, Indonesia.

² Institut Islam Nahdlatul Ulama Temanggung, Temanggung, Indonesia.

³ Universitas Bani Saleh, Bekasi, Indonesia.

Korespondensi author : rifqilmoeslim@gmail.com

ABSTRACT

This research uses a qualitative approach. This research aims to describe, analyze and interpret good management practices, supporting and inhibiting factors for human resource development at Mororejo 52 NU Elementary School, Kendal, Central Java. The researcher's data collection process involves observation, interviews and documentation. Data analysis in this research was carried out in a narrative descriptive style in three stages: data reduction, presentation, and conclusion drawing/verification. The results of the research show that Mororejo 52 NU Elementary School manages human resources and creates a planned, structured and measurable management model in order to produce quality human resources. The human resource management model in Islamic boarding school-based schools has its own uniqueness in achieving the institution's vision. Starting from the main competencies in accordance with institutional integration and collaboration in the sustainability of human resources who always provide excellent service. Human resource management model in schools with stages of analysis, planning, implementation of HR development, implementation of integration/collaboration, and monitoring and assessment of HR.

Keywords: *management, human Resource management, Elementary School.*

ABSTRAK

Latar belakang riset ini terkait trend manajemen pengembangan SDM di berbagai lembaga Pendidikan yang belum terlaksana dengan baik. Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menginterpretasikan praktik baik manajemen, faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia di MI NU 52 Mororejo, Kendal, Jawa Tengah. Proses pengumpulan data peneliti dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan gaya deskriptif naratif dalam tiga tahap: pengurangan/reduksi data, penyampaian/sajian, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian, MI NU 52 Mororejo mengelola sumber daya manusia dan menciptakan model manajemen yang terencana, terstruktur, dan terukur agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Model pengelolaan sumber daya manusia pada Madrasah mempunyai keunikan tersendiri dalam mencapai visi lembaga. Dimulai dari kompetensi utama yang sesuai dengan integrasi dan kolaborasi kelembagaan dalam kelangsungan sumber daya manusia yang selalu melaksanakan pelayanan prima. Model pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah dengan tahapan pelaksanaan analisis, perencanaan, pelaksanaan pengembangan SDM, penerapan integrasi/kolaborasi, dan pemantauan dan penilaian SDM.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber daya manusia, Madrasah Ibtidaiyah

PENDAHULUAN

Dengan meningkatnya populasi di Kabupaten Kendal, tentu akan meningkatkan kebutuhan masyarakat akan pendidikan berkualitas dengan visi, misi, dan tujuan unggul. Karena itu, lembaga pendidikan harus memiliki manajemen yang baik. Lebih tepatnya, pada aspek sumber daya manusia guru dan tenaga kependidikannya. Namun, pada kenyataannya, masih banyak orang yang memiliki kompetensi, tetapi belum terqualifikasi, dan sebaliknya. Kualitas pendidikan masih rendah dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan, baik dari proses maupun hasilnya. Ini terlihat dari hasil siswa dan mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam kompetisi akademik, kesulitan mendapatkan pekerjaan karena kurangnya kemampuan teknis, dan moral lulusan Madrasah nasional (Yahdiyani et al., 2020).

Pada tingkat Madrasah, kebutuhan institusi dan tenaga pendidik dan kependidikan menentukan pembinaan dan pengembangan profesionalisasi tenaga pendidik dan kependidikan. Dari perspektif institusi, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan, memelihara, dan meningkatkan kualitas dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi Madrasah (Republika, 2020).

Pengembangan guru disesuaikan dengan kebutuhan institusi. Hal ini karena, materi pelajaran dan konteks pembelajaran selalu berubah dan berkembang seiring waktu dan ruang. Akibatnya, guru harus terus meningkatkan kemampuan mereka. Dalam dunia pendidikan, profesi keguruan memiliki tanggung jawab utama untuk membantu masyarakat (Setiyadi & Rosalina, 2021).

Perkembangan Madrasah tidak lepas dari sumber daya manusia yang produktif di dalamnya, terutama tokoh-tokoh kharismatik yang mampu mendominasi masyarakat. Sumber daya manusia yang produktif tidak lepas dari pengelolaan yang baik. Manajemen ini dikenal dengan nama manajemen sumber daya manusia. (Romlah, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum. Istilah “manajemen” mempunyai arti “kumpulan pengetahuan tentang cara mengelola sumber daya manusia”. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang mempengaruhi sumber daya manusia pada organisasi tertentu. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan komponen yang paling menentukan dalam setiap lembaga dan organisasi karena sumber daya manusia merupakan unsur fundamental dalam suatu organisasi. Pola organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Wijanarko, 2021).

Hal ini mengacu pada kenyataan bahwa sumber daya manusia merupakan bangunan utama dalam organisasi karena keberadaan, sistem, dan pelaksanaan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk dampak yang akan dirasakan oleh sumber daya manusia (Khotimah et al., 2022). Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang salah satu dampaknya akan

dirasakan oleh organisasi. Madrasah juga dapat diselenggarakan oleh pemerintah, bukan oleh masyarakat. Perbedaan lembaga pendidikan tingkat Madrasah menengah yang dikelola oleh pemerintah dan masyarakat cukup signifikan. Namun ada beberapa Madrasah yang mempunyai prestasi menonjol diantara yang dikelola oleh Yayasan atau pesantren (Madum, 2021). Salah satunya dari segi prestasi siswa, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pencapaian tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia di Madrasah yang dikelola dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Penerapan manajemen sumber daya manusia pada Madrasah yang memiliki prestasi tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi Madrasah lainnya dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia agar menjadi lembaga pendidikan yang bergengsi.

Manajemen pengelolaan SDM Madrasah mempunyai keunikan tersendiri dalam mencapai visi lembaganya. Mulai dari kompetensi utama yang sesuai dengan keunggulan lembaga hingga kelangsungan sumber daya manusia yang senantiasa melaksanakan pengabdian kepada lembaga. MI NU 52 Mororejo adalah salah satu lembaga pendidikan dasar di Kendal. Ini dibuktikan dengan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Selain itu, pengelolaan manajemen yang baik, kebijakan kepala Madrasah dan dukungan Yayasan serta stakeholders. Hal ini akan mendukung proses pendidikan yang kondusif dan semakin berkembang dengan pesat. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji praktik baik model manajemen sumber daya manusia pada MI NU 52 Mororejo. Bagaimana praktik baik manajemen pengembangan sumber daya manusia di MI NU 52 Mororejo? Apa saja faktor pendukung dan penghambat praktik baik Manajemen Sumber Daya manusia di MI NU 52 Mororejo?

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penggunaan metode ini disesuaikan dengan tujuan utama penelitian yaitu mendeskripsikan dan menganalisis model manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini pendekatan kualitatif digunakan untuk mengamati dan menganalisis bagaimana gambaran sebenarnya model manajemen sumber daya manusia di MI NU 52 Mororejo. Penggunaan metode ini disesuaikan dengan tujuan utama penelitian yaitu mendeskripsikan dan menganalisis model manajemen sumber daya manusia pada MI NU 52 Mororejo.

Subjek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam model manajemen sumber daya manusia di MI NU 52 Mororejo. Adapun subjeknya terdiri dari kepala madrasah dan guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi

dokumentasi. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut diharapkan dapat saling melengkapi sehingga diperoleh informasi yang diharapkan.

Analisis data dilakukan sebelum peneliti terjun ke lapangan terhadap data hasil penelitian pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Analisis data selama penelitian dilakukan pada saat pengumpulan data dan setelah selesai pengumpulan data dalam jangka waktu tertentu (John W Creswell, 2010). Pada saat wawancara, peneliti melakukan analisis terhadap jawaban orang yang diwawancarai. Jika jawaban yang diperoleh setelah analisis kurang memuaskan, maka peneliti akan mengajukan pertanyaan kembali, sampai batas tertentu, hingga diperoleh data yang diharapkan. Kegiatan analisis data menurut (J. W. Creswell & Clark, 2011) meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dideskripsikan hasil penelitian sebagai berikut;

A. Manajemen Sumber Daya Manusia di MI NU 52 Mororejo

MI NU 52 Mororejo memiliki komitmen untuk meningkatkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program unggulan untuk meningkatkan dan meningkatkan kemampuan dan keahlian pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini terbukti dengan SDM baik kepala, guru maupun tendik di MI NU 52 Mororejo yang terfasilitasi dengan baik. Adapun Pengembangan dilakukan dengan beberapa langkah berikut; *Pertama*, menyusun program/ perencanaan pengembangan. Dalam program pengembangan, sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya ditentukan. Informasi tentang program ini diberikan secara terbuka kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Selanjutnya, MI NU 52 Mororejo melalui kepala Madrasah juga melakukan analisis kinerja. Tujuannya menganalisis kinerja nyata guru dan staf pendidikan dengan standar kinerja yang ditetapkan, apakah mereka telah memenuhi atau tidak standar kinerja yang ditetapkan (Oktradiksa, 2015). Selain itu, terdapat analisis kebutuhan. Tujuannya untuk mengidentifikasi standar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, mengidentifikasi kinerja mereka, dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan mereka (Tulu et al., 2019). Selanjutnya analisis sumber daya, terkait kuantitas, biaya dan fasilitas pengembangan sumber daya manusia, pendidik dan tenaga kependidikan.

Kedua, penentuan kebutuhan yang ditentukan berdasarkan hasil analisis kebutuhan saat ini dan masa depan, dan anggaran. Kepala Madrasah, kepala tata usaha, pendidik, tenaga kependidikan dan komite terlibat dalam menentukan kebutuhan pengembangan ini. Tahapan ini harus dilaksanakan agar komposisi yang dibutuhkan dapat dikerjakan oleh orang yang berkompeten. Madrasah harus melakukan analisis kebutuhan guru agar kegiatan pembelajaran terlaksana (Tulu et al., 2019). Madrasah yang diteliti melakukan analisis kebutuhan gurunya. Analisis kebutuhan guru dan tendik

disusun pada awal semester, sehingga pada akhir semester sudah mulai mempersiapkan komposisi pelaksanaan pembelajaran pada tahun ajaran berikutnya sehingga mampu mengakomodir siswa.

Ketiga, penentuan sasaran program pengembangan. Kejelasan sasaran bermanfaat. Namun, sedikit umpan balik bagi yang mengelola sumber daya manusia, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan, mengenai program dan sasarnya. *Keempat*, penetapan program. Program pengembangan harus memiliki tujuan yang jelas. Salah satu tujuannya adalah mengajarkan keterampilan baru untuk melakukan tugasnya dengan baik (Jamaluddin, 2018). Misalnya, pengembangan dilakukan untuk mempersiapkan seminar, workshop, diklat kurikulum, dan pembuatan perangkat pembelajaran. Salah satu tujuan yang tidak kalah penting dari penetapan program adalah perubahan pandangan dan perilaku tentang cara melakukan tugas.

Kelima, pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia di MI NU 52 Mororejo. Dilaksanakan secara situasional dengan penekanan pada menghitung kebutuhan dan kepentingan. Contohnya termasuk Workshop, seminar setiap awal tahun pelajaran, partisipasi dalam diklat, penilaian kinerja, atau supervisi oleh kepala Madrasah, atau tim supervisor. *Keenam*, penilaian pelaksanaan program. Sebuah program pengembangan dapat dianggap berhasil jika peserta mengalami transformasi, seperti peningkatan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, perubahan perilaku kerja, sikap, dan etos kerja. *Ketujuh*, orang tua juga aktif terlibat dalam beberapa kegiatan, mereka juga merasakan manfaat dari hal ini kolaborasi baru dalam hal cakupan biaya Madrasah. bantuan biaya Madrasah melalui program pemerintah, dan bantuan beasiswa lainnya yang diberikan kepada siswa, banyak membantu mereka. Hal ini selaras dengan pendapat (Özdemir, Furkan, and Çelik, 2021) Madrasah perlu memastikan bahwa pelaksanaan program berjalan dengan baik, diperlukan evaluasi program untuk mengetahui apakah program tersebut berhasil.

Hal ini selaras dengan pendapat (Fitrah, 2017), Madrasah berada dalam proses peningkatan kualitas yang tepat, ditandai upaya untuk melakukannya mempelajari penyebabnya dan memanfaatkan pengetahuan untuk mengurangi variasi dan aktivitas yang tidak menambah nilai terhadap pelayanan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada PDCA (*Plan, Do, Check dan Act*). Diperlukan identifikasi untuk memperjelas faktor penghambat, menambah atau mengurangi tahapan yang tidak diperlukan dalam pertemuan kebutuhan, mendefinisikan masalah dan tujuan untuk mengetahui posisi Madrasah, dan memastikan hasil perubahan tidak menghambat proses selanjutnya. Melakukan berarti menerapkan perubahan dalam proyek percontohan skala kecil, mengembangkan proses baru untuk semua sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan (Setiyadi & Rosalina, 2021).

B. Faktor pendukung dan penghambat praktik baik Manajemen Sumber Daya Manusia di MI NU 52 Mororejo

MI NU 52 Mororejo melakukan kolaborasi dalam pengembangan SDM. Kolaborasi adalah tindakan bekerja sama, terutama menggabungkan ide. Dengan kata lain, kolaborasi didefinisikan sebagai jaringan atau penyebaran informasi, sumber daya, kegiatan, dan kemampuan organisasi di dua sektor atau lebih untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara mandiri (Dewi, 2021). Implementasi pengintegrasian guru telah dilakukan dengan empat jalur komunikasi yaitu komunikasi vertikal ke bawah, komunikasi vertikal ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Menurut interpretasi peneliti, integrasi guru dan tendik telah terlaksana dengan baik. Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa membangun kerjasama yang kolaboratif antar pemangku kepentingan memerlukan upaya dan kepedulian. Selain itu, hal ini dipengaruhi oleh beberapa factor. Tujuannya dalam mendukung manajemen pengembangan sumber daya manusia di MI NU 52 Mororejo dengan memberikan kesempatan dan mendorong pendidik dan tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya. Adapun factor pendukung tersebut sebagai berikut;

Pertama, Yayasan pendidikan membantu untuk menyebarkan informasi kepada masyarakat dan media. Fokus dan tujuan khusus juga mengumpulkan dana, melobi legislator, dan memberikan peluang jaringan bagi MI NU 52 Mororejo. *Kedua*, kepala Madrasah, mendukung program pengembangan SDM melalui reward bagi guru dan tendik berprestasi. Memberikan fasilitasi akademik dengan Kerjasama dengan mitra. *Ketiga*, integrasi kegiatan Pendidikan di MI NU 52 Mororejo dengan pelbagai komunitas, organisasi, dan media. *Keempat*, pelibatan penuh SDM dalam mempertimbangkan Langkah dalam menentukan perencanaan program dan pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM. Selain itu, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan sesuai melalui pengelolaan Madrasah. Membantu memberikan standar layanan pendidikan tertinggi kepada siswa, mendukung guru dan staf, dan memastikan lingkungan Madrasah yang aman dan sukses.

Melihat kondisi tersebut, Madrasah melalui kepala Madrasah sangat baik dalam membangun kerja sama yang kolaboratif antar pemangku kepentingan untuk meningkatkan mutu layanan Pendidikan. Selanjutnya, berjejaring atau berkoordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan, pemerintah, bank, yayasan, dan lainnya sebagai branding Madrasah (Infojateng, 2022). Selain itu, kepala Madrasah juga melakukan pemantauan guru dengan program supervisi rutin dan terjadwal pada setiap tahun ajaran. Penilaian kinerja guru dilakukan dalam dua bentuk penilaian, yaitu formatif dan sumatif. Aspek penilaian kinerja guru meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan social dengan kerjasama yang baik setiap SDM (Adler, 2020).

Kepala juga memberikan afirmasi yang diberikan kepada guru berprestasi mengacu pada beban kerja yang diberikan dan prestasinya. Guru diberi afirmasi berdasarkan jumlah jam pelajaran yang mereka ajarkan per minggu. Guru yang mengabdikan mendapatkan afirmasi dari beban kerjanya di Madrasah. Kompensasi bagi guru yang bertugas mengacu pada jenis tugas yang diembannya.

Stakeholders memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kualitas pendidik untuk mengembangkan SDM dalam mencapai visi dan misi Madrasah. *Stakeholders* berkomitmen untuk mendukung Manajemen Pengembangan SDM di MI NU 52 Mororejo. *Stakeholders* turut memantau, dan meningkatkan hubungan dengan Madrasah. Hal ini melibatkan identifikasi peran pemangku kepentingan secara sistematis dalam menganalisis kebutuhan dan harapan mereka, merencanakan serta melaksanakan berbagai tugas untuk terlibat dengan Madrasah.

Stakeholders di MI NU 52 Mororejo cukup mempengaruhi kepentingan dan tujuan Madrasah dalam mencapai tujuan. Beberapa *stakeholder* yang sering dilibatkan antara lain (1) kyai, dan pengurus yayasan (2) aktivis pendidikan baik individu atau kelompok; (3) tokoh pemuda; (4) pemerintah, regulator, dan pembuat kebijakan lainnya; (5) tokoh masyarakat; (6) media dan komunitas; (7) masyarakat pada umumnya; (8) akademisi; (9) komite dan mitra Madrasah. *Stakeholders* dalam konteks pendidikan layanan pendidikan di MI NU 52 Mororejo dapat dibagi menjadi dua kategori institusi dan individu, meliputi pemerintah, Madrasah, komite Madrasah, Organisasi/lembaga, lembaga swadaya masyarakat, siswa, guru, orang tua, dan masyarakat pada umumnya.

Terdapat kendala dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di MI NU 52 Mororejo diantaranya perbedaan kompetensi guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, konsistensi guru dan tenaga pendidik untuk mengamalkan materi yang diberikan dalam kegiatan pengembangan, baik yang diselenggarakan oleh Madrasah maupun pihak eksternal. Untuk mengatasi kendala ini, penting untuk merencanakan dengan baik, melibatkan semua pemangku kepentingan, dan memastikan adanya komunikasi yang efektif.

KESIMPULAN

MI NU 52 Mororejo merupakan lembaga pendidikan formal yang dikelola melalui yayasan lembaga pendidikan yang disahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuannya lembaga pendidikan untuk mewujudkan kebermanfaatan sesuai visi, misi dan tujuan MI NU 52 Mororejo. Upaya mewujudkan Madrasah yang unggul perlu dukungan yayasan, guru dan tendik serta *stakeholders* yang unggul. Terwujudnya guru dan tendik yang unggul didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Manajemen guru menjadi tantangan bagi kepala lembaga dalam mewujudkan visinya. Penerapan manajemen sumber daya manusia di MI NU 52 Mororejo telah dilaksanakan

dengan baik. Indikator pelaksanaan pengelolaan SDM adalah dengan melakukan beberapa tahapan sistematis dalam pengelolaan guru dan tendik. Memiliki kepala Madrasah yang unggul dan produktif merupakan salah satu upaya untuk mencapai visi dan tujuan MI NU 52 Mororejo. Keberadaan guru dan tendik yang dikelola dengan baik berdampak pada optimalnya proses dan luaran pendidikan di MI NU 52 Mororejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, M. (2020). Collaborative knowledge: Carrying forward Richard Ford's legacy of integrative ethnoscience in the U.S. Southwest. In *Engaged Anthropology: Research Essays on North American Archaeology, Ethnobotany, and Museology* (pp. 6–26). https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85123036108
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2011). Choosing a mixed methods design. In *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (pp. 53–106). Sage Publications, Inc.
- Creswell, John W. (2010). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Dewi, C. A. (2021). Effect of Contextual Collaborative Learning Based Ethnoscience to Increase Student's Scientific Literacy Ability. *Journal of Turkish Science Education*, 18(3), 525–541. <https://doi.org/10.36681/tused.2021.88>
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>
- Infojateng, R. (2022). *Kepala Madrasah Perlu Lakukan Branding Madrasah*. Info Jateng. <https://infojateng.id/read/26566/kepala-madrasah-perlu-lakukan-branding-madrasah/>
- Jamaluddin, N. (2018). *Implementasi Program Gerakan Literasi Madrasah: Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandung, Jawa Barat*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Khotimah, S. R., Reffiane, F., Handayani, D. E., & Semarang, U. P. (2022). The Effectiveness of Ethno Science-Based Discovery Learning Model Assisted by Online Learning Videos to improve Students' Learning Outcomes. *International Journal of Active Learning*, 7(2), 198–208.
- Madum, M. (2021). Lima Prinsip Dasar Pendidikan Pondok Untuk Membangun Sikap Ketaatan Siswa Mts Di Pesantren an-Nawawi Berjan Purworejo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 964–972. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2384>
- Oktradiksa, A. (2015). Analisis Persepsi Leadership dan Kewirausahaan dalam Mencapai Visi Teacherpreneurship dan Entrepreneurship (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Agama Islam *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*.
- Özdemir, Furkan, and Çelik, H. C. (2021). Education Quarterly Reviews. *The Asian Institute of Research The*, 4(4), 428–444.

-
- <https://doi.org/10.31014/aior.1993.04.04.388>
- Republika. (2020). *Madrasah Terkendala Sarana Pandemi*. Republika. <https://www.republika.id/posts/7573/Madrasah-terkendala-sarana-pandemi>
- Romlah. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam*. Buku Daras.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&B dan Penelitian Pendidikan)* (A. Nuryanto (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Tulu, G., Tolosa, T., & Page, L. (2019). Methodological Flaws: A Review of Sample Masters Theses. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 31(1), 1–14. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2019/v31i130140>
- Wijanarko, H. I. & A. G. (2021). *Kurikulum Moderasi Beragama Berbasis Nilai-Nilai Ahlussunnah Waljamaah* (1st ed.). INISNU Temanggung Press. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=7phXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=andrian+gandi+wijanarko&ots=X4I33fxuje&sig=nA2SLfHHeuQfmv_r3bycM_DTEc&redir_esc=y#v=onepage&q=andrian+gandi+wijanarko&f=false
- Yahdiyani, N. R., Muna, A. R., Nurjanah, S., & Wahyuni, S. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan. *Journal of Education, Psychology and Counselling*, 2(1), 327–336. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/484>