



Upaya Dan Langkah Strategis Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Karawang

Muhith Maulana¹, Sayan Suryana², Ceceng Syarif Husein³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 19 Desember 2023

Revised: 02 Januari 2024

Accepted: 09 Januari 2024

The main focus of this research is the efforts and strategic steps used by Islamic boarding school leaders in improving the quality of educators. The purpose of this research is to find out the efforts and strategic steps used by Islamic boarding school leaders in improving the quality of educators. Researchers used a qualitative approach with a descriptive case study design. Data were obtained using observation, interview and documentation techniques. To analyze the data, the researcher followed the steps described by Miles & Hubberman, namely: data reduction, data presentation, and conclusion/verification. Through this investigation, researchers found that in improving the quality of educators at the Al-Ikhlash Karawang Islamic boarding school, the leadership of the Islamic boarding school used 5 strategic efforts and steps. Namely fostering the quality of educators; supervision of the quality of educators; provision of facilities and infrastructure; instilling commitment; and granting allowances. These results indicate that the strategic efforts and steps used by Islamic boarding school leaders have proven to be good and effective in improving the quality of educators at the Al-Ikhlash Karawang Islamic Boarding School.

Keywords: *Educator Quality, Effort, Islamic Boarding School, Leader, Strategy*

(*) Corresponding Author: 1910631120059@student.unsika.ac.id

How to Cite: XXXXXX. (2018). XXXX. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, XX (x): x-xx.

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengubah hampir setiap aspek kehidupan manusia, dan berbagai permasalahan hanya dapat diselesaikan dengan menguasai dan meningkatkan ilmu pengetahuan teknologi. Perubahan tersebut tidak hanya bermanfaat bagi kehidupan manusia, tetapi juga telah mengantarkan umat manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Untuk bersaing dalam skala global, perlu terus dikembangkan dan ditingkatkan kualitas sumber daya manusianya (Karim, et al., 2021). Akibatnya, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi nyata, dan proses pembangunan harus direncanakan, terarah, intensif, efektif, dan efisien agar bangsa ini mampu bersaing di era globalisasi (Rahman, 2019).

Menurut (Rahman, 2019), tuntutan era globalisasi telah meningkatkan pentingnya upaya peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana membangun kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak diragukan lagi dihasilkan sebagai hasil dari penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas (Karim & Hartati, 2022). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan bernegara, sesuai

dengan Bab 1 (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (*Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah, Bagian Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional*, 2003).

Guru memegang peranan penting dalam proses pengajaran dan dalam upaya mengembangkan potensi sumber daya manusia di bidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur dalam bidang pendidikan yang harus berperan aktif dan memantapkan status profesionalnya guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Dalam hal ini, guru tidak hanya sebagai pemberi ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang menanamkan nilai dan membimbing belajar siswa (Karim & Hartati, 2022). Integritas jumlah guru dan kualitas guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan belajar siswa, sehingga terjadi peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk lebih profesional atau berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya (Rahman, 2019).

Hal tersebut di atas sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW.:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا وُيِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Artinya: “Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya.” (HR. Bukhari) (“Imam Abi Abdillah Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Al-Mughirah Bin Bardizbah Al-Bukhari Al-Ja’fiy, Shahih Bukhori,” 1992).

Karena tugas mengajar harus dilaksanakan oleh seorang pendidik yang benar-benar memiliki ilmu di bidang pendidikan, maka makna hadits ini dapat dipahami betapa pentingnya ilmu profesional yang harus dimiliki seorang pendidik untuk menyelesaikan tugas yang diamanatkan.

Menurut Zainal Aqib, peran guru dalam pengelolaan kelas sangat penting karena guru bertanggung jawab atas semua kegiatan belajar mengajar di kelas. Hal ini sangat wajar, karena guru dapat membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa dalam hal pengelolaan kelas dan pembelajaran (Karim, A. A., Mujtaba, S., & Hartati, 2023). Hasilnya, akan muncul guru-guru yang berkualitas dan menjalankan tugasnya secara profesional. Kinerja ini akan menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas, hasil pembelajaran yang berkualitas, dan lulusan yang berkualitas, yang semuanya akan berujung pada pendidikan yang berkualitas pula (Aqib, 2002; Karim, et al., 2021).

Untuk mencapai tujuan pendidikan, mutu pendidikan harus ditingkatkan dan dikembangkan. Sejalan dengan itu, para pemimpin strategis juga bertanggung jawab untuk benar-benar meningkatkan mutu pendidikan (Rahman, 2019). Seorang pemimpin menurut Miftah Thoha adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, yang berarti dia dapat mempengaruhi orang atau kelompok lain tanpa memandang status ekonomi. Sementara itu, Kartini Kartono mendefinisikan pemimpin sebagai “orang yang memiliki keahlian dan kelebihan, khususnya keahlian dan kelebihan dalam satu bidang, sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan tertentu secara bersama-sama, untuk tujuan pemasaran satu atau beberapa tujuan”. Intinya, seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat menggunakan kekuatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di tempat kerja. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan mengenai tugas-tugas yang harus diselesaikan (Thoha, 2007).

Hal ini sebagaimana firman Allah SWT. Dalam QS. Al-Hasyr (59) ayat 18:
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (الحشر: 18)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Hasyr (59): 18).

Dan sabda Nabi Muhammad SAW.:

عَنْ ابْنِ عُمرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه متفق عليه)

Artinya: Dari Ibn Umar RA. Sesungguhnya Rasulullah SAW. Berkata: “Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin.” (HR. Muttafaqun ‘Alaih) (*Departemen Agama, Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, n.d.).

Pimpinan adalah orang yang memiliki jabatan atau posisi dalam sebuah organisasi, baik formal maupun informal. Menurut (Thoha, 2007), seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, yang berarti memiliki kemampuan untuk membantu orang atau kelompok lain. Menurut Kartini Kartono, seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki ambisi dan dorongan, khususnya dalam bidang yang dipilihnya, dan yang dapat memotivasi orang lain untuk melaksanakan tugas yang sama guna mencapai satu atau beberapa tujuan. Menurut definisinya, seorang manajer adalah seseorang yang memiliki kemampuan, melalui kerja keras, untuk meningkatkan kinerja orang lain di tempat kerja. Otoritas adalah kemampuan untuk membantu dan memotivasi orang lain agar dapat menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan.

Kedudukan atau jabatan seseorang di pondok pesantren yang menjadi pucuk pimpinan disebut dengan pimpinan pondok pesantren. Dimana ia memiliki keterampilan dan kelebihan yang memungkinkannya untuk membujuk orang lain untuk berkolaborasi dalam aktivitas tertentu guna mencapai satu atau beberapa tujuan.

Untuk mencapai tujuan pendidikan, sumber daya manusia (guru/pendidik) harus ditingkatkan dan dikembangkan secara bertahap dan berkesinambungan. Sejalan dengan itu, strategi seorang pemimpin menentukan peningkatan sumber daya manusia yang sesungguhnya bagi para pendidik.

Strategi dalam manajemen organisasi dapat didefinisikan sebagai teknik, metode, dan strategi utama yang dirancang secara sistematis dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang ditujukan untuk tujuan strategis organisasi. Strategi adalah pendekatan yang diambil oleh perusahaan atau institusi untuk memastikan kinerja yang baik dan sukses (David L; Goestch; Stanly B Davis, 2002)

Berdasarkan uraian di atas, pengurus pondok pesantren harus mampu mengidentifikasi strategi pengembangan kualitas pendidik dalam rangka peningkatan mutu sekolah dan pendidikan. Karena pimpinan pondok pesantren mengelola sumber daya gurunya secara progresif dan berkesinambungan untuk mencapai standar mutu yang ditetapkan, maka terwujudnya mutu tenaga pengajar sangat tergantung pada kompetensi dan keterampilan, serta kepemimpinan pimpinan pondok pesantren.

Tentu ada persoalan yang harus dibenahi oleh pemimpin, baik internal maupun eksternal, karena dinamika kehidupan dunia pendidikan terus berubah. Bagaimana seorang pemimpin memecahkan masalah hari ini mungkin tidak penting besok. Akibatnya, pimpinan pesantren harus memiliki berbagai strategi untuk meningkatkan kualitas guru. Menurut Suharto, pimpinan dapat menerapkan empat strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar (ustadz/ustadzah), antara lain: a) peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan (off the job training); b) pelatihan untuk melaksanakan tugas atau on the job training; c) pelatihan pembelajaran kurikulum; dan d) peningkatan melalui kegiatan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Di pondok pesantren Al-Ikhlas Karawang terdapat banyak guru dengan berbagai kualitas. Hal ini tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan pesantren. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji strategi pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas guru dalam penelitian yang berjudul “Upaya dan Langkah Strategis Peningkatan Kualitas Pendidik Pondok Pesantren Al-Ikhlas”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana upaya dan langkah strategis yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas pendidik di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang.

Beberapa penelitian sebelumnya di bidang ini telah dipublikasikan di jurnal oleh berbagai pendidik dan peneliti. Untuk menghindari kemungkinan duplikasi, tinjauan literatur harus dilakukan untuk menentukan bagaimana peneliti lain meneliti topik tersebut. Linda Permata (Permata, 2019) telah melakukan penelitian yang berjudul “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Penengahan Lampung Selatan” dan menunjukkan hasil bahwa pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin menggunakan tipe kepemimpinan Demokratis dimana strategi ini sangat baik untuk meningkatkan kualitas guru sebagai da’i.

Selain itu ada juga penelitian berjudul “Strategi Pimpinan Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Mutu Guru (studi di SMA Daar El-Qolam Gintung Jayanti Tangerang)” yang telah dilakukan oleh Arif Rahman (Rahman, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang digunakan oleh pimpinan pondok pesantren sudah baik dan efektif dalam meningkatkan mutu guru SMA Daar El-Qolam untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Azzahra Putri Faradilla (Faradilla, 2022) yang berjudul “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Assalafi Al-Aafiyy’ah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pimpinan pondok pesantren menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis dan Paternalistik sehingga kualitas santri di Pondok Pesantren Assalafi Al-Aafiyy’ah sangatlah baik.

Peneliti bermaksud menganalisis strategi-strategi yang digunakan oleh pimpinan pondok pesantren berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah disebutkan di atas. Beberapa penelitian menemukan bahwa strategi kepemimpinan demokratis meningkatkan kualitas dan kuantitas guru di pesantren. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui upaya dan langkah strategis yang dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Ini adalah jenis penelitian lapangan yang menggunakan metode penelitian kualitatif dalam format deskriptif. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan dimaksudkan untuk menggambarkan fenomena yang ada, baik alam maupun buatan manusia.

Jenis penelitian lapangan ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengamati fenomena yang ada dan berinteraksi langsung dengan pimpinan Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan manajemen strategis, artinya peneliti dapat langsung memperoleh informasi yang relevan dengan apa yang dibutuhkan. Pimpinan pondok pesantren dan guru yang mengajar menjadi objek penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan daftar periksa observasi, pedoman wawancara, dan dokumentasi sebagai instrument untuk memperoleh data. Ketiga teknik ini digunakan dengan tujuan agar data yang dihasilkan valid dan kredibel. Setelah data diperoleh, data dianalisis menggunakan model analisis Miles dan Huberman (Miles, M.B.; Huberman, 1984). Dalam model ini terdapat tiga tahapan analisis yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dianalisis bahwa upaya dan langkah strategis yang digunakan oleh pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang sebagai berikut:

1. Pembinaan Kualitas Tenaga Pendidik

Upaya dan langkah strategis yang dilakukan pimpinan pondok pesantren untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar, khususnya pembinaan kualitas tenaga pengajar. Dalam hal ini pimpinan pondok menjalankan fungsinya dengan mengikutsertakan para pendidik dalam kegiatan bimbingan, musyawarah, dan evaluasi rutin yang diadakan baik oleh santri maupun pihak eksternal (pemerintah), dengan harapan agar para pendidik memperoleh tambahan ilmu dan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kualitas.

2. Pengawasan Kualitas Tenaga Pendidik

Pemantauan mutu guru merupakan upaya dan langkah strategis kedua dalam meningkatkan mutu tenaga pengajar. Hal tersebut dilakukan oleh pimpinan pondok dengan melakukan pengawasan atau pendelegasian langsung kepada para pendidik senior dalam proses kegiatan belajar mengajar, sehingga pimpinan pondok dapat lebih jelas melihat kualitas pendidiknya, dan agar pimpinan pondok pesantren mengetahui apa yang kurang atau dibutuhkan untuk membantu meningkatkan kualitas pendidik.

3. Penyediaan Sarana dan Prasarana

Penyediaan sarana dan prasarana merupakan upaya strategis ketiga dan langkah menuju peningkatan kualitas tenaga pengajar. Hal ini telah dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dengan menyediakan fasilitas yang mendukung peningkatan kualitas guru. Alat bantu belajar, kitab kuning, dan ruang belajar yang nyaman adalah di antaranya.

4. Penanaman Komitmen

Menanamkan komitmen pendidik merupakan upaya dan langkah strategis

keempat untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Untuk tetap menjaga komitmen pendidik, kepemimpinan pondok pesantren telah membangkitkan semangat (jiwa pendidik) dalam mendidik dan mengajar. Kegiatan penanaman komitmen pendidik terjadi pada setiap awal tahun pelajaran dan pada saat evaluasi bulanan. Diharapkan dengan memasukkan komitmen pendidik, kualitas tenaga pengajar akan meningkat.

5. Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan merupakan upaya dan langkah strategis kelima untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Pimpinan pondok pesantren telah memberikan berbagai tunjangan kepada tenaga pendidik dengan harapan dapat meningkatkan kualitas tenaga pengajar di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang. Tunjangan ini diberikan melalui sistem gaji yang ditetapkan oleh pesantren.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas, maka upaya dan langkah strategis yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dalam menjawab permasalahan yang ada pada kualitas tenaga pengajar antara lain: membina kualitas tenaga pendidik, memantau kualitas tenaga pendidik, menyediakan sarana prasarana, menanamkan komitmen, dan memberikan tunjangan. Dengan demikian, jika upaya dan langkah strategis yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar sejalan dengan pendapat Aminatul Zahroh (Zahroh, 2015), maka saran upaya peningkatan kualitas guru sebagai berikut: a. Manajemen Guru di Lembaga Formal; b. Rekrutmen dan Pemberdayaan Guru; c. Program Peningkatan Kualifikasi Guru; d. Tunjangan Profesi Guru; dan e. Program Sertifikasi Guru.

Demikian pula pimpinan Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang telah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan tertinggi/top leader suatu organisasi/lembaga pendidikan. Menurut Kartini Kartono (Kartono, 2016), fungsi kepemimpinan adalah membimbing, membimbing, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, menggerakkan organisasi, membangun jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa pengikut pada sasaran, dalam batasan-batasan, waktu dan perencanaan. Sedangkan tugas pemimpin adalah memberikan insentif material dan sosial (immaterial) kepada bawahannya sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat. Uang, jaminan fisik, jaminan sosial, asuransi kesehatan, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, pensiun, fasilitas hidup yang nyaman, dan bentuk insentif material lainnya tersedia. Sedangkan insentif sosial dapat berupa promosi, status sosial yang tinggi, harga diri, prestise sosial, penghargaan, dan manfaat lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya dan langkah strategis yang dilakukan pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas pendidik di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang yaitu: Pembinaan kualitas pendidik; pengawasan kualitas pendidik; Penyediaan sarana dan prasarana; Penanaman komitmen; dan Pemberian tunjangan. Maka dapat dikatakan bahwa upaya dan langkah strategis yang digunakan oleh pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas pendidik di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang sudah baik dan efektif dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan pondok pesantren.

Agar penelitian ini dapat dimanfaatkan secara maksimal, penulis memberikan saran agar pimpinan pondok pesantren terus memperbaharui strategi kepemimpinan dalam bentuk peran, langkah, dan upaya serta solusi yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidik. Tidak lupa juga agar pesantren memprogramkan untuk mengadakan studi komparatif ke pesantren-pesantren lain agar dapat membandingkan, mengetahui, dan melaksanakan apa saja yang belum dilakukan di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Karawang, khususnya dalam hal upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Z. (2002). Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran. *Insan Cendekia*.
- David L; Goestch; Stanly B Davis. (2002). *Manajemen Mutu Total*. PT Pernalindo.
- Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya. (n.d.). 919.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Bagian Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional. (2003).
- Faradilla, A. P. (2022). Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Assalafi Al-Aafiyy'ah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung. *Manajemen Dakwah*.
- Karim, A. A., & Hartati, D. (2022). Pemanfaatan Teks Sastra Sebagai Upaya Penguatan Pendidikan Karakter. *KOLASE*, 1(2), 56–68. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/kolase/article/view/8800>
- Karim, A. A., Firdaus, M. Y., Dewi, R. K., Yuliani, Y., & Hartati, D. (2021). Pemanfaatan Metode Impresif Terhadap Proses Pengembangan Karakter Siswa. *SeBaSa*, 4(2), 152–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.29408/sbs.v4i2.3947>
- Karim, A. A., Mujtaba, S., & Hartati, D. (2023). Penyusunan Bahan Ajar Berbasis Cerita Rakyat Karawang Sebagai Upaya Pembentukan Karakter Siswa Di SMP Al Muhajirin Tegalwaru. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 10(1), 47–58.
- Karim, AA, Nitam, A., Fadilah, C., Diniar, F., Lestari, IA, & Falah, N. (2021). Nilai Karakter Peduli Lingkungan dalam Cerita Rakyat “Hikayat Kampung Hilang, Bakan Jati.” *Prosiding Seminar Nasional Sastra, Lingua, Dan Pembelajarannya (Salinga)*, 1(1), 9–17.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal itu?* Rajawali Pers.
- Miles, M.B.; Huberman, A. . (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. In *Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods*.
- Permata, L. (2019). Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Penengahan Lampung Selatan. *Manajemen Dakwah*.
- Rahman, A. (2019). Strategi Pimpinan Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Mutu Guru (Studi di SMA Daar el-Qolam Gintung Jayanti Tangerang). 1–4.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers, 255.
- Zahroh, A. (2015). *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*.