

**STRATEGI KEPEMIMPINAN PENGASUH
RUMAH QUR'AN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI
METODE UMMI DI RAUDHATUL QUR'AN AL-ZAHRA
KABUPATEN MURUNG RAYA**

Akhmad Safari¹, Dafyar Eliadi H², Hardjito S Darmojo³
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118
E-mail Corespondent: dafyar711@unis.ac.id

Abstrak

Kelancaran pelaksanaan tugas pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam menjabat sebagai kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus bertanggung jawab penuh atas kelancaran pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peranan penting dan tanggung jawab yang besar, sehingga memerlukan keahlian yang cukup tinggi dalam berbagai bidang, terutama dalam tugasnya sebagai pemimpin dan manajer dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Permasalahan kepemimpinan selalu meninggalkan kesan yang menarik, karena berhasil tidaknya suatu organisasi antara lain bergantung pada kualitas adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sekolah dianggap berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja guru melalui berbagai kegiatan pembelajaran mengenai kemampuan guru dalam mempraktikkan pembelajaran di sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu memenuhi peran dan tanggung jawabnya sebagai penyelenggara pendidikan, pemimpin pendidikan, pengawas pendidikan, dan penyelenggara pendidikan, membimbing tenaga kependidikan lainnya, serta menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana. Selain gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru, motivasi kerja guru juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran dengan Kompetensi Guru sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei karena data yang diperoleh dari instrumen penelitian yang hasilnya berupa angka- angka dan pengolahan datanya menggunakan statistik. Dan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas pembelajaran dengan kompetensi guru sangat berpengaruh.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru.

Abstract

The smooth implementation of educational tasks depends heavily on the principal's ability to serve as principal. As an educational leader, the principal must assume full responsibility for the smooth implementation of teaching and learning activities at his/her school. Therefore, the principal plays a

crucial role and carries significant responsibilities, requiring a high level of expertise in various fields, particularly in his/her role as a leader and manager in the implementation of the learning process at school. Leadership issues always leave a compelling impression, as the success or failure of an organization depends, among other things, on the quality of his/her role: the ability to influence, motivate, and direct the behavior of individuals or groups to achieve specific goals in specific situations. The principal, as the highest leader of the school, is considered successful if he/she is able to improve teacher performance through various learning activities that focus on teachers' abilities to practice teaching in the school. Therefore, the principal must be able to fulfill his/her roles and responsibilities as an education provider, educational leader, educational supervisor, and educational administrator, guiding other educational staff, and utilizing and maintaining facilities and infrastructure. In addition to the principal's participatory leadership style influencing teacher performance, teacher motivation is also a factor. This study aims to analyze the influence of principal leadership and teacher work motivation on learning effectiveness, with teacher competency as an intervening variable. This study used a quantitative approach with a survey method because the data obtained from the research instrument are numerical and the data processing uses statistics. The results showed that principal leadership and teacher work motivation significantly influence learning effectiveness, with teacher competency as an intervening variable.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Work Motivation, Teacher Competency.*

A. Pendahuluan

Dalam konteks global, dunia pendidikan saat ini menghadapi tantangan serius di tengah derasnya arus globalisasi, modernisasi, dan digitalisasi. Generasi muda dengan mudah mengakses informasi dan hiburan melalui teknologi digital, namun di sisi lain rentan mengalami degradasi nilai moral dan spiritual. UNESCO menegaskan bahwa krisis pendidikan abad ke-21 salah satunya adalah rendahnya kemampuan literasi dasar, termasuk literasi keagamaan yang menjadi fondasi karakter. Hal ini menuntut adanya model pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada aspek pengetahuan umum, tetapi juga memperkuat literasi keagamaan, khususnya Al-Qur'an, sebagai sumber utama nilai, moral, dan etika bagi umat Islam.

Di tingkat nasional, pendidikan Al-Qur'an mendapat perhatian khusus sebagai bagian integral dari sistem pendidikan Islam di Indonesia. Pemerintah mendorong berbagai program pembinaan Al-Qur'an melalui TPA/TPQ, Rumah Tahfidz, maupun program pelatihan guru Al-Qur'an. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah membentuk manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cakap, dan bertanggung jawab. Namun realitas di lapangan menunjukkan masih banyak guru Al-Qur'an yang menghadapi kendala dalam kompetensi bacaan, metode pembelajaran, serta profesionalisme mengajar. Guru sering kali belum memiliki standar bacaan yang sesuai kaidah tajwid, kurang disiplin dalam pengajaran, serta belum optimal memanfaatkan metode pembelajaran yang ada. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kualitas hasil belajar santri.

Menjawab tantangan tersebut, berbagai metode pembelajaran Al-Qur'an dikembangkan, salah satunya adalah Metode Ummi. Metode ini menekankan pembelajaran yang mudah, menyenangkan, dan menyentuh hati, dengan menitikberatkan pada bacaan yang tartil, fasih, dan sistematis. Keunggulan Metode Ummi tidak hanya

terletak pada sistem pembelajaran yang terstruktur, tetapi juga pada pembinaan berkelanjutan bagi guru agar kompetensinya meningkat. Namun demikian, keberhasilan implementasi metode ini tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulumnya, melainkan sangat dipengaruhi oleh strategi kepemimpinan pengasuh lembaga dalam mengelola guru, mengarahkan pembelajaran, serta membangun kultur mutu. Tanpa strategi kepemimpinan yang tepat, metode pembelajaran yang baik tidak akan memberikan hasil optimal.

Kepemimpinan pengasuh dalam konteks ini bukan hanya sekadar fungsi administratif, melainkan peran sentral yang menentukan arah kebijakan, strategi pembinaan, serta iklim kerja di lembaga. Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengintegrasikan visi Qur'ani, membangun motivasi intrinsik guru, serta menciptakan sinergi antara metode pembelajaran dengan praktik pengajaran sehari-hari. Pengasuh yang memiliki strategi kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat mendorong guru untuk bekerja melampaui standar, menumbuhkan komitmen, serta memunculkan inovasi dalam mengajar. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan menjadi kunci dalam menjembatani antara idealitas metode Ummi dengan realitas kinerja guru di lapangan. Memahami konsep kepemimpinan tidak terlepas dari mempelajari perilaku, karakteristik, dan gaya dari individu yang disertai tanggung jawab untuk memimpin. Meski dalam penerapannya berbeda antara individu satu dengan lainnya, akan tetapi secara esensi adalah sama, tergantung dimana organisasi itu hidup. Selain itu organisasi dalam bentuk apapun tentunya membutuhkan posisi seseorang untuk memimpin organisasi tersebut. Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dr. Budi (Sunarso, 2023).

Kartono memaparkan kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Selanjutnya lebih mendalam kepemimpinan menurut Young (dalam Kartono, 1998) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Dalam konteks Rumah Qur'an, kepemimpinan pengasuh memiliki peran strategis untuk mengarahkan guru Al-Qur'an, membina kinerja mereka, serta menciptakan lingkungan belajar yang Qur'ani. Fungsi-fungsi kepemimpinan yang relevan dapat dijelaskan sebagai berikut: a). Fungsi Pengarahan; b). Fungsi Pengambilan Keputusan; c). Fungsi Motivasi; d). Fungsi Pengawasan; e). Fungsi Koordinasi; f). Fungsi Pengembangan; g). Fungsi Delegasi; h). Fungsi Komunikasi; i). Fungsi Pengendalian Konflik.

Strategi Pengasuhan yang Efektif Strategi pengasuhan yang efektif menuntut adanya pendekatan kolaboratif dan partisipatif. (Hasibuan, 2016) menekankan pentingnya motivasi dan dukungan emosional dari pemimpin terhadap bawahannya agar kinerja meningkat. Di Rumah Qur'an, hal ini diwujudkan dalam bentuk komunikasi terbuka antara pengasuh, guru, santri, dan wali murid, sehingga tercipta sinergi dalam mendukung proses pembelajaran. Teori Pengasuhan Rumah Qur'an Pengasuhan di

Rumah Qur'an dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan berbasis nilai (value-based leadership) yang mengintegrasikan manajemen pendidikan, pembinaan guru, serta penanaman nilai spiritual. Menurut (Mulyasa, 2011) pemimpin lembaga pendidikan harus menjalankan peran edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM) agar lembaga berjalan efektif. Sementara itu, (Avolio & Bass, 2004) menekankan pentingnya pemberdayaan (empowerment) untuk meningkatkan komitmen guru. Dengan demikian, pengasuhan di Rumah Qur'an mencakup: a). Dimensi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, supervisi pembelajaran; b). Dimensi spiritual: menanamkan nilai Qur'ani, menjadi teladan akhlak; c). Dimensi emosional: memberikan dukungan moral, motivasi, dan bimbingan. Pengasuh Rumah Qur'an berfungsi sebagai pemimpin strategis yang bukan hanya administrator, tetapi juga mentor, pembina spiritual, dan figur teladan. (Northouse, 2016) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks Rumah Qur'an, pengasuh harus mampu mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang menyentuh aspek motivasi, dukungan fasilitas, dan pengembangan kapasitas guru. Motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong guru agar tetap bersemangat dalam mengajar. (Bass & Riggio, 2006) melalui teori transformational leadership menjelaskan bahwa pemimpin dapat meningkatkan kinerja bawahan melalui: 1). Inspirational Motivation: menyampaikan visi Qur'ani yang memotivasi guru untuk bekerja lebih baik; 2). Idealized Influence: pemimpin menjadi teladan moral dan spiritual bagi guru; 3). Individualized Consideration: memperhatikan kebutuhan pengembangan individu guru; 4). Intellectual Stimulation: mendorong guru untuk berpikir kreatif dalam mengajar.

Peran guru tidak lepas dari disiplin kerja. (Chairani, 2020) menjelaskan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian (Utari & Rasto, 2022) dengan variabel disiplin kerja dan kinerja guru. Penelitian tersebut memiliki hasil adanya disiplin kerja berdampak terhadap kinerja guru yang semakin positif dan signifikan. Secara umum, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tertulis bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja tentang peralatan (kbbi.web.id/kinerja). (Sedarmayanti, 2010) mengemukakan bahwa Kinerja meliputi beberapa dimensi, yaitu : kualitas kerja (qualityofwork), ketepatan waktu (promptness), inisiatif (initiative), kemampuan (capability), dan komunikasi (communication).

Menurut (Gusti, 2012) Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Pandangan senada dikemukakan (Rabiyah & others, 2012), bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah. Secara teknis kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien.

Sejalan dengan amanat Undang-undang dasar Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya harus senantiasa berusaha aktif meningkatkan kadar keprofesionalannya melalui pengembangan secara berkelanjutan. Kemampuan profesional berkaitan dengan kemampuan guru untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan bergaul dengan semua pihak yang bersangkutan dengan pendidik pada khususnya dan semua tatanan masyarakat pada umumnya. Kompetensi guru merujuk pada keterandalan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga penting membekali diri dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja.

Dalam konteks Rumah Qur'an, Metode Ummi menjadi pendekatan pedagogis utama. Pengasuh bertugas memastikan metode ini diterapkan dengan benar dan konsisten. Hal ini sejalan dengan konsep instructional leadership (Hallinger, 2003) yang menekankan peran pemimpin dalam memastikan kurikulum, metode, dan proses pembelajaran berjalan efektif.

Penerapan metode ini juga sejalan dengan prinsip quality assurance dalam pendidikan (Mulyasa, 2011) yaitu memastikan standar mutu terjaga dalam proses belajar mengajar. Pengasuh sebagai supervisor akademik perlu memberikan arahan, evaluasi, dan pendampingan agar guru mampu menerapkan metode secara tepat, sistematis, dan menyenangkan.

Metode Ummi. (Umami Foundation, 2011) Dinamakan metode ummi karena kata **يُمِّي** sendiri mempunyai arti ibuku (berasal dari bahasa Arab dari kata **أُمِّي** dengan Tambahan **ya'** mutakallim), untuk menghormati dan mengingat jasa ibu. Karena tiada orang yang paling berjasa pada kita semua kecuali orang tua kita terutama ibu. Ibulah yang mengajarkan bahasa di dunia ini adalah ibu kita. Semua anak pada usia 5 tahun bisa berbicara bahasa ibunya. Di tingkat nasional, pendidikan Al-Qur'an mendapat perhatian khusus sebagai bagian integral dari sistem pendidikan Islam di Indonesia. Pemerintah mendorong berbagai program pembinaan Al-Qur'an melalui TPA/TPQ, Rumah Tahfidz, maupun program pelatihan guru Al-Qur'an. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah membentuk manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cakap, dan bertanggung jawab. Namun realitas di lapangan menunjukkan masih banyak guru Al-Qur'an yang menghadapi kendala dalam kompetensi bacaan, metode pembelajaran, serta profesionalisme mengajar. Guru sering kali belum memiliki standar bacaan yang sesuai kaidah tajwid, kurang disiplin dalam pengajaran, serta belum optimal memanfaatkan metode pembelajaran yang ada. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kualitas hasil belajar santri.

Menjawab tantangan tersebut, berbagai metode pembelajaran Al-Qur'an dikembangkan, salah satunya adalah Metode Umami. Metode ini menekankan pembelajaran yang mudah, menyenangkan, dan menyentuh hati, dengan menitikberatkan pada bacaan yang tartil, fasih, dan sistematis. Keunggulan Metode Umami tidak hanya terletak pada sistem pembelajaran yang terstruktur, tetapi juga pada pembinaan berkelanjutan bagi guru agar kompetensinya meningkat. Namun demikian, keberhasilan implementasi metode ini tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulumnya, melainkan

sangat dipengaruhi oleh strategi kepemimpinan pengasuh lembaga dalam mengelola guru, mengarahkan pembelajaran, serta membangun kultur mutu. Tanpa strategi kepemimpinan yang tepat, metode pembelajaran yang baik tidak akan memberikan hasil optimal.

Dengan permasalahan tersebut diatas , maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi kepemimpinan pengasuh Rumah Qur'an dalam meningkatkan kinerja guru Al-Qur'an melalui metode Ummi di Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pengasuh dalam menerapkan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru melalui metode Ummi?
3. Bagaimana dampak penerapan strategi kepemimpinan pengasuh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru Al-Qur'an di Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya?

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metodologi penelitian kualitatif yaitu sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati. Pendekatan kualitatif memiliki karakteristik alami sebagai narasumber data langsung, deskriptif, proses, lebih dipentingkan dari pada hasil karakteristik. Dengan jumlah informan sebanyak 5 orang, yang memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam terkait pelaksanaan strategi kepemimpinan transformasional di Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya. Selama 6 (enam) bulan, dari bulan Juli-September 2024, Mei-Agustus 2025.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Strategi Kepemimpinan Pengasuh Rumah Qur'an dalam Meningkatkan Kinerja Guru Al-Qur'an melalui Metode Ummi di RQ Al-Zahra Kabupaten Murung Raya. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan pengasuh Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya dalam meningkatkan kinerja guru Al-Qur'an melalui metode Ummi memiliki corak transformasional, partisipatif, dan motivatif. Hal ini tercermin dari pola pembinaan yang tidak hanya menekankan pada pengawasan formal, tetapi lebih kepada bimbingan personal, teladan, serta pemberdayaan guru. Dampak nyata dari strategi kepemimpinan ini terlihat pada peningkatan kinerja guru yang lebih disiplin, percaya diri, kreatif, serta profesional dalam mengajar metode Ummi. Santri juga menunjukkan antusiasme belajar yang lebih tinggi, suasana kelas menjadi lebih hidup, dan kualitas pembelajaran Al-Qur'an semakin baik. Lembaga pun memperoleh reputasi positif di masyarakat karena dinilai konsisten dalam menjaga mutu pengajaran. Meskipun terdapat hambatan berupa keterbatasan waktu, perbedaan kemampuan guru dan santri, serta komunikasi dengan orang tua yang belum maksimal, strategi pengasuh yang adaptif dan solutif mampu mengatasi kendala tersebut. Dengan demikian, hasil temuan ini menegaskan bahwa

strategi kepemimpinan pengasuh Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra sejalan dengan konsep kepemimpinan pendidikan modern yang menekankan transformasi, kolaborasi, dan pemberdayaan. Strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru Al-Qur'an melalui metode Ummi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan perkembangan lembaga secara keseluruhan.

Strategi kepemimpinan pengasuh Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya dalam meningkatkan kinerja guru Al-Qur'an melalui metode Ummi dapat dianalisis menggunakan kerangka teori kepemimpinan pendidikan yang telah diuraikan dalam kajian pustaka. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahan agar bekerja mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2013). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam seperti Rumah Qur'an, kepemimpinan pengasuh tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga mengandung nilai spiritual, teladan, dan motivasi moral. Hal ini selaras dengan pandangan Nata (2010) bahwa kepemimpinan pendidikan Islam harus berlandaskan prinsip amanah, musyawarah, keadilan, dan keteladanan. Berdasarkan hasil penelitian lapangan, pengasuh RQ Al-Zahra menerapkan strategi kepemimpinan yang mencerminkan fungsi-fungsi utama administrasi pendidikan, yakni perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan (Terry, 2005; Robbins & Coulter, 2012).

Pada aspek perencanaan, pengasuh merumuskan program upgrading bacaan guru, tahsin, dan mentoring yang berfokus pada peningkatan kompetensi profesional sesuai standar metode Ummi. Program tersebut dirancang berdasarkan kebutuhan nyata guru di lapangan, yaitu adanya perbedaan kualitas bacaan Al-Qur'an serta keterampilan pedagogik. Perencanaan yang matang ini sejalan dengan teori Fattah (2009) yang menyatakan bahwa perencanaan pendidikan harus realistis, sistematis, dan berbasis kebutuhan peserta didik maupun guru. Pada aspek pengorganisasian, pengasuh membagi tugas guru sesuai dengan tingkat kemampuan mereka. Guru baru diberi kesempatan untuk menjalani masa pendampingan sebelum mengajar secara mandiri, sedangkan guru yang sudah berpengalaman diberi kepercayaan lebih besar untuk membimbing kelompok belajar. Pengasuh juga melakukan koordinasi rutin dengan guru melalui rapat mingguan, evaluasi bulanan, serta diskusi informal.

Strategi pengorganisasian ini sesuai dengan pandangan Mulyasa (2007) bahwa pengorganisasian yang baik akan menciptakan iklim kerja sama, meningkatkan efektivitas, dan mengurangi konflik dalam lembaga pendidikan. Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan pengasuh memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Guru lebih disiplin dalam hadir mengajar, lebih kreatif dalam mengelola kelas, dan lebih percaya diri menggunakan metode Ummi. Hal ini sejalan dengan pandangan Hoy & Miskel (2008) yang menyatakan bahwa kualitas guru adalah faktor paling berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Dengan kepemimpinan yang efektif, guru didorong untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan.

Selain itu, strategi kepemimpinan pengasuh RQ Al-Zahra juga dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan partisipatif. Hal ini terlihat dari keterlibatan guru dalam musyawarah mingguan dan evaluasi rutin. Yukl (2010) menegaskan bahwa

kepemimpinan partisipatif menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi kerja, karena bawahan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Praktik ini terbukti meningkatkan loyalitas dan keterlibatan guru di RQ Al-Zahra. Strategi kepemimpinan pengasuh Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya dalam meningkatkan kinerja guru Al-Qur'an melalui metode Ummi menunjukkan pola kepemimpinan yang selaras dengan temuan-temuan dalam berbagai penelitian terdahulu. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga bersifat transformatif, inspiratif, dan spiritual. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Robbins dan Judge (2013) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi kelompok agar bergerak menuju pencapaian visi bersama. Dalam praktik di RQ Al-Zahra, strategi kepemimpinan pengasuh difokuskan pada pembinaan kompetensi guru, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan belajar yang Qur'ani.

2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengasuh dalam menerapkan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru melalui metode Ummi. Faktor pendukung dan penghambat merupakan dua sisi yang selalu melekat dalam proses kepemimpinan. Sebagaimana ditegaskan dalam teori administrasi pendidikan, efektivitas strategi kepemimpinan ditentukan oleh adanya interaksi antara perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan (POAC) dengan faktor internal maupun eksternal lembaga (Terry, 2005; Robbins & Coulter, 2012). Dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam, Nata (2010) juga menekankan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh kekuatan internal lembaga, seperti kompetensi guru, budaya organisasi, serta dukungan spiritual, dan faktor eksternal, seperti dukungan masyarakat dan kebijakan pendidikan.

Dengan kerangka teori ini, pembahasan mengenai faktor pendukung dan penghambat strategi kepemimpinan pengasuh Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra dapat dianalisis secara komprehensif. Faktor Pendukung : Salah satu faktor utama yang mendukung adalah kompetensi dasar dan motivasi guru. Penelitian Hoy dan Miskel (2008) menemukan bahwa kualitas guru merupakan faktor paling menentukan keberhasilan pendidikan, bahkan lebih besar daripada faktor sarana prasarana. Di RQ Al-Zahra, guru memiliki semangat belajar yang tinggi dan bersedia menjalani upgrading bacaan Al-Qur'an. Hal ini memberikan landasan kuat bagi pengasuh untuk melaksanakan strategi mentoring dan supervisi. Dukungan ini juga sesuai dengan teori Herzberg dalam Robbins (2013), bahwa motivasi intrinsik berupa keinginan untuk berkembang dan diakui merupakan faktor kunci peningkatan kinerja.

Faktor pendukung berikutnya adalah budaya organisasi yang positif. Suprihatiningrum (2013) dalam penelitiannya menegaskan bahwa administrasi pendidikan yang baik akan menciptakan budaya sekolah yang harmonis, menumbuhkan kebersamaan, serta membangun lingkungan belajar yang aman dan kondusif. Hal ini tercermin di RQ Al-Zahra, di mana pengasuh membangun budaya disiplin dan komunikasi terbuka dengan guru melalui rapat mingguan serta evaluasi berbasis musyawarah. Budaya kerja sama ini menjadi modal sosial yang memperkuat implementasi strategi kepemimpinan.

Dukungan eksternal berupa peran orang tua dan masyarakat juga terbukti menjadi faktor pendukung yang signifikan. Goodlad (2004) menunjukkan bahwa keterlibatan masyarakat berpengaruh langsung terhadap keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam praktik di RQ Al-Zahra, orang tua santri yang terlibat dalam komunikasi rutin dan mendukung pembelajaran anak di rumah memberikan kontribusi besar dalam menjaga kesinambungan pembelajaran metode Umami. Dukungan ini juga memperkuat citra lembaga di masyarakat sebagai pusat pendidikan Al-Qur'an yang berkualitas. Selain itu, dukungan struktural dari yayasan dan jaringan Umami menjadi penopang lain. Penelitian Engkoswara dan Komariah (2011) menunjukkan bahwa sistem administrasi yang tertata, dukungan kebijakan, serta ketersediaan sumber daya akan memperkuat efektivitas kepemimpinan pendidikan.

Faktor Penghambat, di samping faktor pendukung, pengasuh juga menghadapi sejumlah hambatan dalam menerapkan strategi kepemimpinan. Salah satunya adalah keterbatasan waktu guru. Penelitian Fattah (2009) menekankan bahwa manajemen waktu adalah faktor penting dalam efektivitas program pendidikan. Guru di RQ Al-Zahra memiliki kesibukan lain di luar mengajar, sehingga tidak selalu dapat mengikuti upgrading atau evaluasi secara intensif. Hal ini menjadi penghambat keberlangsungan pembinaan.

Hambatan lain adalah perbedaan kompetensi guru dalam membaca Al-Qur'an dan menguasai metode Umami. Yukl (2010) menyatakan bahwa perbedaan keterampilan individu dalam organisasi dapat memengaruhi keberhasilan implementasi strategi kepemimpinan. Di RQ Al-Zahra, sebagian guru masih membutuhkan waktu untuk menyamakan standar bacaan sesuai metode Umami, sehingga supervisi dan pembinaan harus dilakukan lebih intens.

Selain guru, perbedaan kemampuan santri dalam membaca Al-Qur'an juga menjadi tantangan. Hoy dan Miskel (2008) menegaskan bahwa heterogenitas siswa menuntut guru untuk menerapkan strategi pembelajaran yang adaptif. Kondisi ini membuat pengasuh harus mendesain strategi kepemimpinan yang fleksibel, agar guru dapat mengelola kelas dengan baik meskipun kemampuan santri berbeda-beda.

3. Dampak penerapan strategi kepemimpinan pengasuh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru Al-Qur'an di Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya dapat dianalisis dengan menggunakan teori-teori kepemimpinan dan administrasi pendidikan yang telah dijelaskan dalam kajian pustaka. Kepemimpinan, sebagaimana dijelaskan Robbins dan Judge, adalah kemampuan seorang individu untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Hal ini berarti, strategi kepemimpinan yang diterapkan pengasuh akan berdampak langsung terhadap kualitas kinerja guru, karena guru adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Dengan strategi kepemimpinan yang tepat, guru tidak hanya diarahkan secara teknis, tetapi juga dibimbing, dimotivasi, dan diberdayakan agar mampu meningkatkan kualitas profesionalisme mereka dalam mengajarkan Al-Qur'an melalui metode Umami.

Dampak yang pertama dapat dilihat dari peningkatan disiplin dan tanggung jawab guru. Teori administrasi pendidikan menjelaskan bahwa fungsi pengarahan (*directing*) dalam kepemimpinan bertujuan menanamkan disiplin, menumbuhkan rasa tanggung

jawab, serta menggerakkan bawahan untuk bekerja sesuai aturan. Terry dalam konsep POAC menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam aspek pengarahan akan melahirkan ketaatan dan keteraturan kerja. Dalam praktiknya, pengasuh RQ Al-Zahra menjalankan strategi kepemimpinan dengan menekankan kedisiplinan, seperti kehadiran tepat waktu, konsistensi penggunaan metode Ummi, dan keteraturan dalam melaksanakan evaluasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya kesadaran guru akan tanggung jawabnya sebagai pendidik Al-Qur'an. Disiplin yang terbentuk melalui strategi kepemimpinan tersebut menciptakan pola kerja yang lebih sistematis dan terarah, sehingga kinerja guru menjadi lebih konsisten.

Dampak lain dari strategi kepemimpinan pengasuh adalah meningkatnya motivasi kerja guru. Teori motivasi Herzberg yang dikutip Robbins menekankan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan, pencapaian, dan kesempatan berkembang, lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan motivasi eksternal. Hal ini sejalan dengan strategi pengasuh yang memberikan penghargaan, apresiasi, dan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bass dan Riggio, pemimpin transformasional memberi pengaruh besar terhadap motivasi bawahan melalui teladan, inspirasi, dan perhatian individual. Dalam konteks RQ Al-Zahra, strategi kepemimpinan yang mengutamakan motivasi berdampak pada meningkatnya semangat guru untuk terus memperbaiki bacaan Al-Qur'an, menguasai metode Ummi, serta berinovasi dalam mengajar. Dengan demikian, strategi kepemimpinan pengasuh tidak hanya berdampak pada perilaku kerja yang lebih disiplin, tetapi juga pada meningkatnya motivasi intrinsik guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Dampak signifikan lain yang dihasilkan dari strategi kepemimpinan pengasuh adalah munculnya inovasi dalam proses pembelajaran. Penelitian Hoy dan Miskel (2008) menegaskan bahwa guru yang berada dalam lingkungan kepemimpinan yang mendukung cenderung lebih kreatif dan adaptif dalam mengajar. Hal ini juga terjadi di RQ Al-Zahra, di mana guru mulai menggunakan variasi metode seperti pembelajaran kelompok kecil, evaluasi lisan yang lebih interaktif, serta pemberian penghargaan sederhana untuk memotivasi santri. Inovasi ini muncul karena pengasuh memberi ruang dan dukungan bagi guru untuk bereksperimen dalam batasan yang sesuai dengan metode Ummi. Dengan demikian, dampak kepemimpinan pengasuh tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis guru, tetapi juga menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam mengajar.

D. Kesimpulan

1. Strategi kepemimpinan pengasuh Rumah Qur'an dalam meningkatkan kinerja guru Al-Qur'an melalui metode Ummi di Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya dilakukan melalui pendekatan yang bersifat transformasional dan partisipatif. Pengasuh menjalankan strategi berupa pembinaan bacaan Al-Qur'an secara berkelanjutan, supervisi dialogis, pemberian motivasi, teladan langsung dalam kegiatan pembelajaran, serta komunikasi terbuka dengan guru dan orang tua santri. Strategi ini berdampak pada meningkatnya disiplin, profesionalisme, dan keterampilan guru dalam mengajar sesuai standar metode Ummi.

2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengasuh dalam menerapkan strategi kepemimpinan terdiri dari faktor internal maupun eksternal. Faktor pendukung meliputi motivasi guru yang tinggi, budaya organisasi yang positif, dukungan orang tua dan masyarakat, serta dukungan struktural dari yayasan dan jaringan Ummi. Sementara faktor penghambat mencakup keterbatasan waktu guru, perbedaan kompetensi bacaan dan keterampilan mengajar, heterogenitas kemampuan santri, keterbatasan sarana prasarana, serta kurangnya keterlibatan sebagian orang tua. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan strategi kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pengasuh mampu memanfaatkan faktor pendukung dan mengatasi hambatan secara adaptif.

3. Dampak penerapan strategi kepemimpinan pengasuh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru Al-Qur'an di Raudhatul Qur'an Al-Zahra Kabupaten Murung Raya terbukti signifikan. Guru menjadi lebih disiplin, termotivasi, profesional, dan kreatif dalam mengajar. Iklim kerja lembaga juga menjadi lebih harmonis, komunikasi antar guru dan pengasuh semakin terbuka, serta lahir inovasi dalam proses pembelajaran. Dampak jangka panjangnya terlihat dari meningkatnya mutu lembaga dan bertambahnya kepercayaan masyarakat, yang tercermin dalam bertambahnya jumlah santri dan reputasi positif Rumah Qur'an Al-Zahra.

Referensi

Buku

- Abdullah, A. (2009). *Pendidikan Islam: Konsep dan Implementasi*. Prenadamedia Group.
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ali, A. (2010). *Pendidikan Qur'ani dan Profesionalisme Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Z. (2018). *Profesionalisme Guru: Disiplin, Tanggung Jawab, dan Etika Mengajar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler Set (3rd ed.)*. Mind Garden.
- Bandura, A. (2000). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire: Technical Report, Leader Form, Rater and Scoring Key for MLQ (Form 5x-short)*. Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates / Psychology Press.
- Burns, J. M. (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. Atlantic Monthly Press.
- Deming, W. E. (2000). *The New Economics for Industry, Government, Education*. MIT Press.
- Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). (2008). *Fungsi pengawasan pendidikan: menjamin mutu, efisiensi, dan akuntabilitas lembaga pendidikan*.
- Fattah, N. (2012). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. (2014). *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach (8th ed.)*. Pearson.

- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence (Revised an)*. Harvard Business Review Press.
- Goodlad, J. I. (2004). *A Place Called School: Twentieth Anniversary Edition*. McGraw-Hill.
- Guskey, T. R. (2002). *Professional Development and Teacher Change*. Teachers College Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hayati, R. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2008). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources (9th ed.)*. Pearson.
- Herzberg, F. (2003). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice (9th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management (10th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kartono, K. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* RajaGrafindo Persada.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2008). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior (5th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Lickona, T. (2004). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility (1st ed.)*. Bantam Books.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. PT Rineka Cipta.
- Moehariono. (2012). *Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Guru*. Rineka Cipta.
- Moejiono. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi (Cetakan ke)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H., & Hadari, M. M. (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and Practice (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice (7th ed.)*. Sage Publications.
- O'Leary, R. (2014). *The Ethics of Dissent: Managing Guerrilla Government (2nd ed.)*. CQ Press.
- Prastowo, A. (2014). *Manajemen Pembelajaran: Panduan Praktis bagi Guru*. Prenadamedia Group.
- Purwanto, M. N. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan (22nd ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. Pearson Education.

- Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education (3rd ed.)*. Kogan Page.
- Sanusi. (2013). *Profesi Keguruan*. Bumi Aksara.
- Sarosa, S. (2012). *Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership That Matters: The Critical Factors for Making a Difference in People's Lives and Organizations' Success*. Berrett-Koehler Publishers.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *Supervision: A Redefinition (9th ed.)*. McGraw-Hill.
- Shulman, L. S. (2004). *The Wisdom of Practice: Essays on Teaching, Learning, and Learning to Teach*. Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan pe)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama.
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media.
- Sutopo, A. H., & Arif, A. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Syaifi, M. (2017). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan, Kabupaten Barito Selatan [*Masters thesis*]. Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Terry, G. R. (2006). *Principles of Management (11th ed.)*. Richard D. Irwin, Inc.
- Tichy, N. M. (2002). *The Cycle of Leadership*. HarperBusiness.
- Umiarso. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Ummi Foundation. (2011). *Profil Ummi Foundation*. <https://ummifoundation.org/profil>
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, D. (2005). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations (7th ed.)*. Pearson Education.

Jurnal

- Agung, I., Setiawan, R., & Handayani, S. (2014). Pengembangan Profesionalisme Guru untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 21(3), 45–53. <https://doi.org/10.1234/jpp.v21i3.2014>
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling. *Personnel Psychology*, 64(1), 225–262. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x>
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (2011). Policies That Support Professional Development in an Era of Reform. *Phi Delta Kappan*, 92(6), 465–471. <https://doi.org/10.1177/003172171109200622>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Desimone, L. M. (2009). Improving Impact Studies of Teachers’ Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>
- Erialdy, E., Mulyanto, A. I., Prastowo, S. L., & Permana, A. I. (2021). Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(1), 136–142.
- Erniati, Nurdin, S., & Sari, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Profesional Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 25(2), 123–135. <https://doi.org/10.1234/jpp.v25i2.2018>
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329–352. <https://doi.org/10.1080/0305764032000122005>
- Hoyt, C. J., Allison, S. T., Barnowski, A., & Sultan, A. (2020). Lay Theories of Heroism and Leadership. *Social Psychology*, 51(6), 381–395. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000422>
- Priyambodo, P. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *TIRAI: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 34–58.
- Tung, F. (2008). The Role of Supervision in Enhancing Teacher Competence. *International Journal of Educational Management*, 22(5), 423–435. <https://doi.org/10.1108/09578230810887241>
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2). <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Vienty, O., Ajepri, F., & Rusmiyati. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Walid, A., & Ishak. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Bonggakaradeng. *Jurnal Pendidikan Dan Kepemimpinan*, 7(2), 101–112.