

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBERDAYAKAN KELOMPOK DAN TIM

Makmur Syukri¹, Nurmarito Rambe²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat e-mail : makmursyukri@uinsu.ac.id, nurmarito0332233013@uinsu.ac.id

ABSTRACT

At this time, the role of madrasa heads in empowering existing human resources in educational institutions is said to be sufficient or fulfilled. Several roles of madrasa heads in leading, however, there are still many madrasa heads and existing resources in educational institutions that the importance of implementing self-management means all the steps and the act of organizing, managing oneself. Apart from that, self-management can also mean managing all elements of personal potential, controlling the ability to achieve good things, such as in a group or team. A group is a group of individuals who interact and communicate with each other. Teams and groups have differences in terms of understanding, types, characteristics and process of formation. Teams tend to be more effective, productive and qualified than groups in completing certain tasks or projects. This research is literary in nature, including the type of library research. Library research is research in which data collection is carried out by collecting data from various literature. The literature studied is not limited to books but can also take the form of materials, journals and other research. The emphasis of library research is to find various theories, laws, propositions, principles, opinions, ideas and so on that can be used to analyze and solve the problems being studied. The results of this research show the importance of implementing self-management in groups and teams. So the school/madrasah principal is responsible for organizing educational activities, school administration, developing teaching and education staff, and utilizing and maintaining school facilities and infrastructure. With close cooperation and various parties in society, everyone will feel responsible for the success of the educational institution.

Keywords: *Madrasah Head, Group, Team*

ABSTRAK

Pada saat ini peran kepala madrasah dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada pada dilembaga pendidikan dikatakan sudah mencukupi ataupun terpenuhi beberapa peran kepala madrasah dalam memimpin, namun masih banyak kepala madrasah maupun sumber daya yang ada dilembaga pendidikan bahwa pentingnya dalam menerapkan manajemen diri berarti segenap langkah dan tindakan mengatur, mengelola diri. Selain itu manajemen diri juga bisa berarti mengatur semua unsur potensi pribadi, mengendalikan kemampuan untuk mencapai hal-hal yang baik seperti pada kelompok maupun tim. Kelompok adalah sekumpulan individu yang saling berinteraksi dan berkomunikasi. Tim dan kelompok memiliki perbedaan dalam hal pengertian, jenis, karakteristik, dan proses terbentuknya. Tim cenderung lebih efektif, Produktif, dan berkualitas daripada kelompok dalam menyelesaikan tugas atau proyek tertentu. Penelitian ini bersifat literatur, termasuk pada jenis penelitian pustaka (library research). Penelitian

kepastakaan (library research) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur. Literatur yang diteliti tidak terbatas pada buku-buku tetapi dapat juga berupa bahan-bahan, jurnal, dan penelitian lainnya. Penekanan penelitian kepastakaan adalah ingin menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, pendapat, gagasan dan lain-lain yang dapat dipakai untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya dalam menerapkan manajemen diri pada suatu kelompok dan tim. Sehingga kepala sekolah/ madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Dengan adanya kerja sama yang erat dan berbagai pihak yang ada di masyarakat, semuanya akan merasa bertanggung jawab atas suksesnya lembaga pendidikan tersebut.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Kelompok, Tim

A. Pendahuluan

Pendidikan menjadi sektor utama yang harus ditingkatkan terutama peningkatan sumber daya manusianya, demi mewujudkan yang unggul, maju dan mandiri. (Noviyani, 2019, p. 40) Sebagai seorang kepala madrasah, Yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas madrasah, guru, dan tenaga kependidikan yang ada di madrasah. Salah satu cara untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memberdayakan kelompok dan tim di madrasah. Pemberdayaan melalui manajemen mandiri telah ditetapkan sebagai cara yang ampuh untuk memobilisasi angkatan kerja dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas. Organisasi-organisasi tradisional, yang dikalahkan oleh para pesaing yang lebih tangkas dalam lingkungan yang bergejolak, telah

beralih ke para karyawannya/ Sumber daya manusianya, sehingga mendorong tingkat keterlibatan yang tinggi di mana para pekerjanya mengambil keputusan sendiri (Fisher: 2000)

Memberdayakan berarti memberikan dorongan atau kekuatan pada wewenang kepada individu atau kelompok untuk memperoleh peluang yang seharusnya mereka dapatkan. Istilah ini dapat digunakan secara universal, misalnya dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia yang ada di madrasah. Memberdayakan melibatkan proses memberikan otonomi dan kepercayaan diri kepada individu atau kelompok. Tujuannya adalah agar mereka dapat mengambil tindakan yang memungkinkan mereka mencapai potensi maksimal dan

mengatasi hambatan yang menghalangi mereka.

Tim yang mengarahkan diri sendiri atau mengatur diri sendiri mempunyai potensi untuk memberdayakan karyawan dan meningkatkan motivasi mereka sehingga kinerja dan produktivitas organisasi dapat ditingkatkan. Manajemen diri berarti segenap langkah dan tindakan mengatur, mengelola diri. Selain itu manajemen diri juga bisa berarti mengatur semua unsur potensi pribadi, mengendalikan kemampuan untuk mencapai hal-hal yang baik. (Jazimah, 2014) Searah dengan itu, Suhartini mengemukakan bahwa manajemen diri adalah suatu cara dalam menuntut seseorang serta mengarahkan dan mengatur tingkah lakunya sendiri. (H.Suhartini, 1992)

Faktanya, pemberdayaan tampaknya dimulai dari atas, dengan para pemimpin yang efektif memperluas pengaruh mereka dengan membagi tanggung jawab mereka dengan sekelompok rekan kerja yang suportif. Faktor kunci yang membedakan pemimpin yang efektif adalah kesiapan mereka mengambil risiko kehilangan kendali dengan berbagi dan mendelegasikan tugas. Sejauh mana pemimpin siap untuk berbagi berdampak pada sejauh

mana masing-masing anggota tim berkontribusi, dan pada tingkat sinergi tim yang berkembang (Wallace 2001).

Mewujudkan madrasah “Madrasah Hebat Dan Martabat”, Direktorat KSKK Madrasah mengusung slogan atau moto baru bagi madrasah di Indonesia. Slogan tersebut adalah Madrasah Hebat Bermartabat. Slogan baru Madrasah Hebat Bermartabat meningkatkan semangat baru setelah sebelumnya mengusung moto Madrasah Lebih Baik, Lebih Baik Madrasah. tentu saja membutuhkan usaha yang keras dengan sistem Madrasah yang solid, sinergi, proporsional dan akuntabilitas. Faktor yang sangat dominan dan mempunyai peran yang sangat strategis dalam mewujudkan Madrasah tersebut adalah faktor sumber daya manusianya. Sejatinya Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas, harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas pula, agar proses dan Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terdapat tiga hal pokok yang sangat penting untuk diperhatikan. Yaitu, perencanaan SDM, Pemberdayaan SDM, Dan Pengawasan SDM. Ketiga hal pokok ini menjadi inti dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia

pada madrasah. Dalam penyusunan karya ilmiah ini berfokus pada titik bagaimana peran Atau strategi Pemimpin/ kepala madrasah dalam memberdayakan sumber daya manusia, secara kelompok dan tim pada madrasah tersebut. Yang mana salah satu keberhasilan terhadap lembaga pendidikan adalah di lihat dari pimpinannya/kepala madrasah. Jika suatu lembaga tersebut dipimpin oleh kepala madrasah yang memiliki potensi baik maka lembaga tersebut akan mencapai tujuan dengan baik.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat literatur, termasuk pada jenis penelitian pustaka (library research). Penelitian kepustakaan (library research) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur. Literatur yang diteliti tidak terbatas pada buku-buku tetapi dapat juga berupa bahan-bahan, jurnal, dan penelitian lainnya. Penekanan penelitian kepustakaan adalah ingin menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, pendapat, gagasan dan lain-lain yang dapat dipakai untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang diteliti. (Sarjono, 2008).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Peran Kepala Madrasah Dalam Memberdayakan Kelompok Dan Tim Dimadrasah

Kelompok adalah sekumpulan individu yang saling berinteraksi dan berkomunikasi. Tim dan kelompok memiliki perbedaan dalam hal pengertian, jenis, karakteristik, dan proses terbentuknya. Tim cenderung lebih efektif, Produktif, dan berkualitas daripada kelompok dalam menyelesaikan tugas atau proyek tertentu. Berdasarkan peraturan pemerintah, kepala sekolah/ madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Dengan adanya kerja sama yang erat antara sekolah dan berbagai pihak yang ada di masyarakat, semuanya akan merasa bertanggung jawab atas suksesnya pendidikan di sekolah tersebut. (Barlian, 2013)

Kepala Madrasah yang berkompeten dalam bidang tugasnya adalah kepala sekolah yang mempunyai kompetensi yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu kompetensi kepala sekolah meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. (Muslih, Lamongan) Adapun Strategi Yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memberdayakan kelompok dan tim di madrasah sebagai berikut:

Strategi kepala sekolah/madrasah adalah tuntutan seorang kepala madrasah agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu tidak diharapkan, agar mempunyai 'visi helicopter yaitu suatu kemampuan berpandang jauh ke depan. (Mukhtar, Aceh Besar) Dapat disimpulkan strategi kepala madrasah adalah rencana atau cara yang dilakukan kepala madrasah untuk mencapai tujuan Adapun strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam mengelola guru dan staf dalam pendayagunaan sumber daya secara optimal yaitu sebagai berikut:

Strategi kepala sekolah dalam memberdayakan potensi para guru adalah senantiasa mendorong, memotivasi dan memberikan kesempatan pada guru untuk secara formal melanjutkan pendidikan sampai setingkat sarjana.

Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan sekolah. Memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik.

Dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan tepat sasaran. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.

Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Secara informal yaitu memberikan bimbingan secara khusus yang sifatnya accidental (tidak terjadwal). Adapun strategi kepala madrasah dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan SDM yaitu mendengarkan dan berkomunikasi dengan para guru, memberikan kelonggaran dan fleksibilitas bagi guru yang akan menempuh pendidikan, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan penuh kebersamaan. (Salafi, 2024)

Sumber daya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan atas. (Usainiah, 2017) Sehubungan dengan pemberdayaan sumber daya guru, peran kepala madrasah dapat diupayakan melalui penyelenggaraan berbagai program kegiatan sebagai berikut:

Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Program MGMP merupakan salah satu program pengembangan kompetensi guru yang cukup efektif bagi peningkatan kualitas guru mengelola pembelajaran sehingga

menjadi tenaga pengajar yang betul-betul profesional. Upaya ini dapat dilakukan dengan berperan sebagai fasilitator bagi para guru. Program ini diperlukan juga sebagai wahana diskusi, komunikasi dan informasi bagi guru dalam memecahkan berbagai masalah pembelajaran siswa serta sebagai wadah pertemuan guru.

Program kursus kependidikan bertujuan penting agar guru dapat mengikuti kursus yang berkaitan dengan spesialisasi keahliannya masing-masing demi peningkatan kompetensi pedagogiknya ke arah yang lebih baik. Program sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maka dengan itu, upaya memotivasi guru ikut sertifikasi menjadi tanggung jawab kepala madrasah selaku pemimpin tertinggi di madrasah yang harus mengelola sumber daya di madrasah, termasuk pemberdayaan sumber daya guru secara optimal.

Workshop pendidikan adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problem yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara

kelompok maupun perorangan. Masalah yang dibahas muncul dari peserta sendiri, metode pemecahan masalah dengan cara musyawarah dan penyelidikan.

Suervisi mempunyai pengertian luas yang merupakan usaha memberikan layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran dalam peningkatan mutu pendidikan. Sebagai suervisor, kepala madrasah diharuskan melakukan upaya pengawasan serta pengarahan bagi guru untuk dapat meningkatkan profesionalitasnya dalam mengajar di madrasah.

Rapat madrasah merupakan pertemuan yang cukup penting untuk mendiskusikan berbagai hal, termasuk dalam memecahkan masalah yang dihadapi guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar. Rapat guru dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas guru dalam mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Salah satu bentuk rapat guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah ialah konferensi atau musyawarah yang bertujuan untuk membimbing guru-guru agar

lebih efektif dalam perbaikan pengajaran di sekolah.

Para pendidik yang percaya bahwa kepemimpinan terdistribusi dan budaya kolaboratif mempunyai kekuatan untuk mentransformasi sekolah dan perguruan tinggi kita terdorong oleh pengalaman positif yang kuat dari tim mandiri dalam bisnis dan industri selama 15 tahun terakhir (NCSL 2004; MacBeath 2005). Tim mandiri tampaknya mempunyai potensi untuk membebaskan guru dan staf pendukung dari struktur hierarki yang sudah mapan, dan memberdayakan mereka untuk meningkatkan pengalaman.

Pentinngnya Manajemen Diri Dalam Kelompok Dan Tim

Manajemen diri berarti segenap langkah dan tindakan mengatur, mengelola diri. Selain itu manajemen diri juga bisa berarti mengatur semua unsur potensi pribadi, mengendalikan kemampuan untuk mencapai hal-hal yang baik. (Hanum, 2014) Sejalan dengan itu, Suhartini mengemukakan bahwa manajemen diri adalah suatu cara dalam menuntut seseorang serta mengarahkan dan mengatur tingkah lakunya sendiri. (Suhartini, 1992)Manajemen diri dapat

digunakan sebagai proses untuk mencapai kemandirian (personal autonomy). Prijosaksono berpendapat bahwa manajemen diri adalah merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan berupa (fisik, emosi, mental, pikiran, jiwa atau rohnya). Sedangkan realita dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki. Manajemen diri juga sebagai pengelolaan impuls dan perasaan yang menekan tergantung pada keselarasan kerja pada emosi dan eksekusi otak. (Prijosaksono, 2000)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pentingnya manajemen diri dalam kelompok dan tim di madrasah yaitu sebagai suatu proses dalam masing-masing individu yang melibatkan kemampuan pengelolaan tingkah laku, afeksi, dan kognisi dalam beradaptasi dengan lingkungan, memotivasi diri sendiri serta bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen diri juga merupakan salah satu cara yang digunakan oleh seseorang dalam bekerja dengan melakukan pengontrolan terhadap dirinya dan hasil dari pekerjaan yang telah

dilakukan oleh dirinya sendiri tanpa harus ada yang mengontrol dari luar.

Ciri-ciri individu yang memiliki manajemen diri tinggi Agar dapat mengamati perilaku diri sendiri, individu akan mendapat informasi yang perlu untuk mengatur dirinya sendiri secara efektif. Dengan mengendalikan diri secara langsung maka individu dapat menciptakan atau mengubah isyarat berupa benda, barang, hal yang ada disekitar individu tersebut untuk mempengaruhi perilakunya yang melatar belakanginya.

Keuntungan kerja sama tim sudah diketahui dengan baik. Setiap individu, termasuk atasan, memiliki dampak terbatas pada hasil, namun dengan kerja sama tim, potensi dampaknya akan berlipat ganda. Anggota tim memiliki beragam keahlian, keterampilan, kepribadian dan kemampuan yang saling melengkapi dan menciptakan dinamika tim yang terkait dengan tugas. Pengumpulan energi dan keahlian menghasilkan hasil yang lebih besar daripada gabungan tindakan individu, dan merangsang pembelajaran. Tim dapat mengatasi lebih banyak masalah, menimbulkan tekanan dan komitmen dari rekan sejawat, dan menempatkan tanggung

jawab untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah kepada orang-orang terdekat mereka (Morrison 1998; Bennett dkk. 2003; Bush dan Middlewood 2005).

Tampaknya anggota organisasi tidak selalu yakin bahwa ini lebih baik daripada alternatif lainnya. Ketika kode etik organisasi menguntungkan, kerja sama tim tidak akan berkembang. Bagi mereka yang terlibat langsung, gaya, kemampuan, dan preferensi pribadi dapat membuat keanggotaan tim menjadi berisiko atau tidak nyaman (Caatka et al. 2001). Sebuah studi terhadap 111 tim di empat organisasi menemukan bahwa tingkat pemberdayaan karyawan bergantung pada tindakan pemimpin eksternal, tanggung jawab yang diberikan kepada tim itu sendiri, kebijakan sumber daya manusia berbasis Che yang diterapkan, dan struktur sosial tim (Kirkman dan Rosen 1999). Namun, satu-satunya cara yang paling penting untuk meningkatkan efektivitas kelompok adalah dengan menetapkan tujuan kelompok yang jelas. Hal ini karena kejelasan atau kekhususan tujuan memprediksi hasil kinerja kelompok (Curral et al. 2001). Selain itu, ada lima kondisi yang penting untuk keberhasilan Tim (Hackman 2002)

Terlepas dari struktur sekolah dan sistem sekolah yang hierarkis, kepemimpinan terdistribusi dan kerja tim sudah terjalin dengan baik dalam satu atau lain bentuk. Manajer senior dan koleganya telah lama mendukung gagasan komunitas praktik profesional, di mana keterlibatan, kerja sama, partisipasi, delegasi, dan komunikasi dua arah yang efektif adalah inti dari manajemen yang baik (Weindling dan Earley 1987; Bell 1992). Para pemimpin sekolah melaporkan bahwa mereka berada pada berbagai titik dalam spektrum kepemimpinan yang terdistribusi, dan hanya sedikit yang akan mendukung gaya yang lebih paternalistik atau otoriter.

Faktanya, pemberdayaan tampaknya dimulai dari atas, dengan para pemimpin yang efektif memperluas pengaruh mereka dengan membagi tanggung jawab mereka dengan sekelompok rekan kerja yang suportif. Faktor kunci yang membedakan pemimpin yang efektif adalah kesiapan mereka mengambil risiko kehilangan kendali dengan berbagi dan mendelegasikan tugas. Sejauh mana pemimpin siap untuk berbagi berdampak pada sejauh mana masing-masing anggota tim

berkontribusi, dan pada tingkat sinergi tim yang berkembang (Wallace 2001).

Maxwell menekankan pentingnya menyadari bahwa tim lebih dari sekedar kumpulan individu. Dia menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang memupuk kolaborasi, komunikasi, dan tujuan bersama. dalam membangun kepercayaan, mengelola konflik, dan memaksimalkan kekuatan masing-masing anggota tim untuk mencapai kesuksesan kolektif. Maxwell menekankan bahwa kerja tim yang efektif bukan sekedar mengikuti serangkaian aturan atau pedoman, melainkan menumbuhkan pola pikir yang memprioritaskan kesuksesan tim di atas kepentingan individu. (Maxwell, 2009)

Kepercayaan adalah komponen kunci kerja tim yang efektif, sementara kurangnya kepercayaan dapat menyebabkan perilaku individualistis dalam tim. Tim yang memiliki kepercayaan cenderung lebih bahagia, lebih termotivasi, dan sukses. Dalam *Leaders Eat Last*, Simon Sinek menyoroti pentingnya kepercayaan dalam dinamika tim dan menekankan bahwa pemimpin harus mendapatkan kepercayaan dari anggota timnya. Untuk membangun kepercayaan, para pemimpin harus

memprioritaskan kebutuhan timnya, menunjukkan pengorbanan diri selama masa-masa sulit, dan menumbuhkan budaya saling menghormati dan berkolaborasi. Sebuah kutipan penting dari buku tersebut menyatakan, “Lompatan kehebatan membutuhkan gabungan kemampuan pemecahan masalah dari orang-orang yang saling percaya,” menekankan peran penting kepercayaan dalam kesuksesan tim. (Sinek, 2014).

D. Kesimpulan

Memberdayakan berarti memberikan kekuatan atau wewenang kepada individu atau kelompok untuk memperoleh peluang yang seharusnya mereka dapatkan. Strategi Yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memberdayakan kelompok dan tim di madrasah Yaitu strategi Formal Dan Strategi Secara Informal, ada beberapa program dalam memberdayakan kelompok dan tim Pentingnya Manajemen Diri Dalam Kelompok Dan Tim yaitu Manajemen diri bsebagai langkah dan tindakan mengatur, mengelola diri. Selain itu manajemen diri juga bisa berarti mengatur semua unsur potensi pribadi, mengendalikan kemampuan untuk mencapai hal-hal yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Barlian, I. (2013). Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi. Jakarta: Esesi Erlangga Grooup.
- H.Suhartini. (1992). Pengaruh Metode Penelolaan Diri Sendiri Terhadap Prestasi Kerja Praktek Harian. *Jurnal Psikologi*(1), 25-30.
- Hanum, J. (2014). Implementasi Manajemen Diri Mahasiswa Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 6(2), 22-229.
- Jazimah, H. (2014). Implementasi Manajemen Diri Mahasiswa Dalam Pendidikan Islam,. *Kajian Pendidikan Islam*, 6(2).
- Maxwell, J. C. (2009). *What Every Leader Needs to Know* (101 Teamwork). Newyork.
- Mukhtar. (Aceh Besar). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Dikecamatan Mesjid Raya .
- Muslih. (Lamongan). Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Menyusun Administrasi Sekolah Di Gugus 04 Kecamatan Babat .
- Noviyani. (2019). *Guru Madrasah Bagja Dan Berkah*. Indonesia: CV Jejak.
- Prijosaksono. (2000). *A. Self Mnagement Series*. Jakarta: Gramedia.
- Rengginas. (2005). *Peran Manajemen Diri Dan Kemampuan Emosi Dengan Pengambilan Keputusan* . Yogyakarta: Tesis Fakultas Pascasarjana Psikologi UGM.
- Robert, Y. (2003). *Case study research: design and methods* (3 Edition). California: Thousands Oaks.
- Salafi, G. (2024). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah*
- SDM: Studi Kasus di TK Anak Saleh. Malang.
- Samsuardi. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Pada Lemaga Penidikan*. Jurnal Ar-Raniry.
- Sarjono, D. (2008). *Panduan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam.
- Sinek, S. (2014). *Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others*. New York.
- Suhartini, H. (1992). Pengaruh Metode Pengelolaan Diri Sendiri Terhadap Prestasi Kerja Praktek Harian. *Jurnal Psikologi*(1), 25-30.
- Usainiah, S. A. (2017). *Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru Di Madrasah Aliyah Nurul Huda Endah* . Lampung.
- Yona, S. (2006). *Penyusunan Studi Kasus*. *Jurnal keperawatan Indonesia*, 10(2), 76-80.