

## **Pola Pembinaan Karir Guru Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni Nw Aikmel Lombok Timur**

**Ridwan<sup>1\*</sup>, Sudirman<sup>2</sup>, Fahrudin<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, University of Mataram, Mataram Indonesia

<b>Article Info</b> <i>Article history:</i> Accepted: 25 April 2022 Publish: 27 April 2022	<b>ABSTRACT</b> The purpose of this study was to describe the pattern of teacher career development at the Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aikmel, East Lombok. Data collection techniques were carried out by means of observation, interviews and documentation studies. The results showed: Teacher career development at Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aikmel is carried out through internal and external aspects involving the role of the principal/madrasah, the pattern of teacher career development is carried out through several domains, namely assignments, promotions and education level improvement. Several supporting factors and inhibiting factors in teacher career development at Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aikmel include the low awareness of some teachers towards improving teacher careers through training and education levels, the low competence of some teachers and the low desire of teachers in managing promotions/positions because feel in a comfortable position.
<b>Keywords:</b> Teacher career development, Pondok pesantren	
<b>Article Info</b> <i>Article history:</i> Diterima: 25 April 2022 Terbit: 27 April 2022	<b>Abstract</b> Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pola pengembangan karir guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan: Pengembangan karir guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aikmel dilakukan melalui aspek internal dan eksternal dengan melibatkan peran kepala sekolah/madrasah, pola pengembangan karir guru dilakukan melalui beberapa ranah yaitu penugasan, kenaikan pangkat dan perbaikan tingkat pendidikan. Beberapa faktor pendukung dan penghambat pengembangan karir guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aikmel antara lain masih rendahnya kesadaran sebagian guru terhadap peningkatan karir guru melalui jenjang pendidikan dan pelatihan, rendahnya kompetensi sebagian guru dan rendahnya keinginan guru dalam mengelola. promosi/jabatan karena merasa berada pada posisi yang nyaman.
<b>Corresponding Author:</b> <b>Ridwan</b> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, University of Mataram, Mataram Indonesia Email : <a href="mailto:ridwanmuntaha78@gmail.com">ridwanmuntaha78@gmail.com</a>	<p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</a></i></p> 

### **1. PENDAHULUAN**

Pesantren merupakan sistem pendidikan tertua saat ini jika dibandingkan dengan lembaga pendidikan yang pernah muncul di Indonesia dan sejak lama sudah dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang berkarakter khas (Muliando, 2018). Lembaga pendidikan dengan pola asrama/*boarding school* seperti pondok pesantren adalah merupakan lingkungan dimana individu tinggal dengan segala atribut yang ada tentu dapat mempengaruhi perkembangan karakter/sikap santri, guru. Pondok pesantren sebagai suatu organisasi, tidak hanya memerlukan seorang pemimpin untuk mengelola sumberdaya pesantren, yang lebih terfokus pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya (Zaky Mubarak, 2013). Kepemimpinan adalah kemampuan individu tertentu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain bisa berkontribusi demi efektifitas dan keberhasilan organisasi (Yulk, 2017).

Pondok pesantren sangat memerlukan seorang figur/pemimpin yang memiliki visi yang mampu mengilhami para guru. Pembinaan karir seorang guru merupakan suatu upaya yang sangat berarti bagi guru dalam meniti karirnya secara individu yang diharapkan dapat mempengaruhi pengembangan serta kenaikan jabatan fungsional serta finansial. Namun, upaya apapun yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan dapat dicapai selama masalah jaminan kesejahteraan minimal seorang tenaga pengajar tidak dipenuhi.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan di Pondok Pesantren Cendikia Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur, kinerja pimpinan Pondok Pesantren Cendikia Darul Lutviah Murni NW Aikmel tidak hanya sebatas mengawasi kinerja para guru saja tetapi juga memberikan perhatian yang cukup terhadap peningkatan sumber daya yang ada di Pondok Pondok Pesantren Cendikian Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur. Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang guru meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang diterimanya. Peningkatan karir merupakan suatu rangkaian (tahapan) atau jabatanyang yang di tempati seseorang pada masa kehidupan tertentu. (Soedarso, 2015).

Pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatannya melalui pendidikan dan pelatihan (Melay S.P. Hasibuan 2013). Secara garis besar pengembangan karir dapat diartikan sebagai upaya formal, terorganisir, dan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan tuntutan organisasi tenaga kerja serta upaya berkelanjutan yang dilakukan secara formal oleh organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia organisasi, dalam rangka memenuhi kebutuhan baik individu maupun organisasi.

Upaya pembinaan karir guru, dorongan dan motivasi dari masing-masing guru sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian peningkatan kompetensi dan kualitas guru sehingga memperoleh peluang dan kesempatan dalam meniti karir melalui pembinaan karir guru. Pimpinan/kepala sekolah berkewajiban untuk mendorong para guru melalui kegiatan-kegiatan yang direncanakan dalam pembinaan karir guru.

Pembinaan karir guru harus dilakukan dengan terus menerus sehingga seorang guru benar-benar profesional dalam meningkatkan kemampuan menjalankan tugas dan wewenang sebagai guru. Upaya pembinaan karir guru harus sejalan dengan jabatan fungsional guru, pola pembinaan karir guru tersebut diharapkan dapat menjadi acuan institusi terkait dalam melaksanakan tugasnya. Pembinaan karir guru tersebut diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas maupun luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme ini harus sejalan dengan upaya memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan jaminan kesehatan pada guru.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pola pengembangan karir guru di Pondok Pesantren Cendikian Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif (Arikunto, 2013). Penelitian ini dilakukan di Pondok Pondok Pesantren Cendikian Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur, Informan dalam penelitian ini antara lain : Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Cendikian Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, serta Guru. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan kondensasi, penyajian data dan verifikasi data. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan Uji kredibilitas (Triangulasi

teknik, triangulasi sumber serta membercheck), meliputi uji *credibility*, *transferability*, dan *dependability*.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### a. Pembinaan karir guru di Pondok Pesantren Cendikian Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan serta mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. (Martiyono, 2012). Pembinaan karir guru merupakan suatu proses program atau kegiatan yang dilakukan dalam upaya mendorong peningkatan pangkat, jabatan serta kemampuan kompetensi guru yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Danim, 2013). Dalam hal pembinaan, maka pimpinan pondok pesantren merupakan seseorang yang mempunyai kewajiban untuk melakukannya. Pimpinan pondok pesantren sebagai administrator dan manajer pendidikan pesantren memegang kedudukan yang sangat penting, karena merupakan faktor penentu keberhasilan lembaga dalam menjalankan peran dan fungsinya, serta turut menentukan keberadaan lembaga tersebut di tengah-tengah masyarakat dan kemampuan dalam merespon kebutuhan-kebutuhan dan harapan masyarakat.

Pembinaan karir terhadap guru yang ada di Pondok Pesantren Cendikian Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur dilakukan dengan memberikan/ meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan yang didukung penuh oleh pimpinan yayasan dengan mendorong kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan guru dalam meningkatkan karirnya yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai tenaga pendidik. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa guru yang mengatakan bahwa :

“Dalam tahun ajaran ini saya selalu diberikan kesempatan dan motivasi oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan-pelatihan penyusunan administrasi pembelajaran sehingga dapat menambah pengetahuan dan kompetensi saya sebagai seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran”

Hal senada juga disampaikan dalam hasil wawancara dengan guru terkait pelatihan yang diberikan oleh lembaga untuk pengembangan karir guru di Pondok Pesantren mengatakan bahwa :

“Dengan diberikan kesempatan pada saya dalam mengikuti berbagai pelatihan dan workshop terkait dengan peningkatan mutu pembelajaran, maka saya dapat secara profesional melaksanakan tugas dan peran sebagai seorang guru di satuan pendidikan”

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pembinaan karir guru di Pondok Pesantren Cendikian Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur dilakukan dengan meningkatkan kompetensi sumber daya (guru) melalui pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka. Pelatihan merupakan bagian yang berkaitan dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam kurun waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengedepankan praktek dari pada teori. (Kadarsiman, 2013).

Kegiatan pembinaan karir guru dapat dilakukan oleh satuan pendidikan atau lembaga pelatihan (*training provider*) dan pondok pesantren, pada tingkat satuan pendidikan program ini dapat dilakukan oleh guru pembina, guru inti yang ditunjuk dari guru terbaik dan mendapat surat tugas atau mandat dari kepala sekolah. Upaya pembinaan karir guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat).

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pembinaan karir guru yang dilaksanakan oleh pimpinan pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW, telah melakukan berbagai upaya dan strategi diantaranya memberikan tugas mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bertujuan agar menumbuh kembangkan minat dan motivasi guru dalam pengembangan karir sehingga dapat dipromosikan dalam jabatan fungsional

tertentu di satuan pendidikan yang di kelola oleh pondok pesantren. Dalam pembinaan karir guru yang dilaksanakan oleh pimpinan pondok/kepala sekolah dilaksanakan melalui beberapa strategi sebagai berikut : (1) Strategi pembinaan karir guru melalui penugasan; Strategi pembinaan karir guru melalui penugasan dilakukan dengan memberikan penugasan terhadap guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, pimpinan pondok melalui kepala sekolah/madrasah terus melakukan pembinaan karir guru dengan strategi-strategi yang memungkinkan bagi guru, selain dengan penugasan guru, pimpinan/kepala sekolah melaksanakan workshop atau seminar secara mandiri di lingkungan pondok pesantren maupun satuan pendidikan yang dikelola oleh pondok pesantren, dengan menghadirkan tenaga instruktur khusus dari instansi atau lembaga di luar pondok. Hal tersebut akan membantu permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. (2) Strategi pembinaan karir guru melalui promosi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, strategi pembinaan karir melalui promosi sudah dilakukan sebelumnya oleh pimpinan pondok. Karena seorang guru dalam melaksanakan kprofesiannya, mereka berhak mendapatkan promosi jabatan sesuai tugas dan kinerjanya di satuan pendidikan yang dikelola oleh Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW.

Promosi adalah karyawan/pegawai yang pindah tugas dan jabatan dari sebelumnya ke tugas dan jawaban yang lebih tinggi serta tanggungjawab dan penghasilan yang lebih tinggi. Setiap karyawan/pegawai memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan sebagai wujud dari penghargaan terhadap prestasi dan kinerja yang sudah dilaksanakan dengan baik. (Sondang P. Siagian. 2015). Adapun bentuk pembinaan karir guru melalui promosi yang dilakukan oleh pondok maupun satuan pendidikan yaitu dengan memberikan tugas tambahan kepada guru sebagai wali kelas, pembina osis, wakil kepala sekolah bahkan pada saatnya nanti menjadi kepala sekolah.

#### **b. Faktor pendukung dan penghambat pembinaan karir guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur**

Proses kegiatan pembinaan karir guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW dalam meningkatkan kualitas dan kreatifitas serta loyalitas seorang guru dalam lembaga pendidikan yang berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran, maka dalam hal ini tentu akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bisa menjadi dukungan dan juga bisa menjadi faktor penghambat. Dari hasil wawancara dengan pimpinan Pondok Pesantren Cendekia terkait factor pendukung pengembangan karir di lembaganya mengatakan bahwa :

“Dalam proses pembinaan karir guru untuk mencapai tujuan peningkatan mutu sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik di lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Cendekia, saya selaku pimpinan tidak bisa berhasil dengan maksimal tanpa adanya dukungan dari para kepala sekolah dan madrasah serta faktor pendukung lainnya”

Ketercapaian pembinaan karir guru akan tercapai tidak terlepas dari kemauan seorang guru dalam mengikuti pelatihan. Sebagian besar para guru bersedia didelegasikan sebaga peserta dalam mengikuti seminar, pelatihan dan workshop lainnya yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan. Pimpinan pondok pesantren melalui para pimpinan lembaga formal/ kepala sekolah dan madrasah selalu mendorong dan memotivasi serta memberikan tugas kepada setiap tenaga pendidik untuk aktif mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop dan diklat-diklat terkait kemampuan dan peningkatan kualitas kompetensi individu tenaga pendidik yang diselenggarakan oleh pihak pondok pesantren, sekolah maupun instansi-instansi terkait. Bukti fisik baik berupa sertifikat, piagam dan dokumen lainnya dapat digunakan sebagai lampiran salah satu pendukung dalam pengurusan kenaikan pangkat maupun pengembangan karir.

Proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga atau institusi belum tentu dapat dilaksanakan dengan sempurna atau maksimal, tak tekecuali pada lembaga Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW kaitannya dalam melaksanakan pembinaan karir guru di lembaga-lembaga formal yang dikelola oleh Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW. Dalam pelaksanaan pembinaan karir guru tersebut sebagian besar kendala yang dihadapi oleh pimpinan/kepala sekolah adalah :

- (1) Rendahnya kesadaran sebagian guru terhadap peningkatan karir guru melalui pelatihan dan jenjang pendidikan :

Kesadaran guru terhadap peningkatan karir masih rendah, padahal sebagian besar guru masih memiliki kesempatan untuk peningkatan karir guru, baik yang dilaksanakan melalui pelatihan, diklat yang dapat meningkatkan mutu atau kualitas guru dalam peningkatan karir jabatan yang berdampak pada penghasilan guru. Dorongan dan motivasi pada diri guru itu sendiri dalam upaya peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi masih rendah. Terkait hal tersebut hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMP Cendekia NW yang mengatakan bahwa :

“Belum ada seorang guru di satuan pendidikan SMP Cendekia NW khususnya yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (pascasarjana) karena beranggapan menjadi seorang guru sudah cukup dengan jenjang pendidikan sarjana, kecuali jika ada regulasi aturan yang menentukan syarat sahnya menjadi seorang guru minimal memiliki jenjang pendidikan pasca S2 kemungkinan besar mereka berkeinginan untuk meningkatkan jenjang pendidikan”.

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa terdapat terdapat kendala/hambatan pimpinan/kepala sekolah dalam pembinaan karir guru. Kompetensi atau kualitas guru sangat mempengaruhi terhadap tindakan serta sikap terhadap situasi sosial di lingkungan satuan pendidikan dan tanggungjawab terhadap tugas yang diamanahkan. Dengan demikian seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta dapat meningkatkan karir yang lebih baik..

- (2) Rendahnya kompetensi sebagian guru :

Kendala lain yang sering ditemukan dalam melakukan pembinaan karir guru adalah adanya sebagian guru yang memiliki kompetensi minim, dalam kenyataannya seorang guru tersebut masih kurang aktif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru, hal ini tentu akan menghadirkan kekhawatiran dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pendidikan dipengaruhi oleh pertumbuhan digital. Aspek proses pembelajaran, evaluasi, persiapan guru, dan peningkatan profesionalisme guru secara bertahap diubah menjadi lebih secara digital (Harsono, Yahya & Johan 2018). Teknologi harus membantu guru untuk mengakses sumber-sumber baru dan mengelola profesi mereka dalam segala hal. Sehingga upaya dalam pembinaan karir guru baik pada peningkatan sumber daya manusia dan peningkatan jenjang pendidikan serta jabatan akan dilaksanakan secara berkala. Mengenai kondisi tersebut, hasil wawancara dengan kepala sekolah Cendekia NW. mengatakan :

“Dari awal kondisi ini menjadi perhatian serius dari pimpinan Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW, yang selalu dikomunikasikan dengan para kepala sekolah/madrasah di lingkungan pondok, melalui pembinaan karir guru ini sangat diharapkan terbina dengan peningkatan kompetensi dan jenjang pendidikan. Di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW sampai saat ini tercatat memiliki guru sebanyak 68 guru yang tersebar pada tiga lembaga formal, secara garis besar masih terdapat guru yang belum berkompeten/profesional secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”

Guru sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan diharapkan memiliki kemampuan menjadi seorang fasilitator, motivator dan inovator dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran peserta didik. Karena itu guru sangat dituntut untuk memiliki

kompetensi pada dunia pendidikan. Dalam rangka pelaksanaan kurikulum pembelajaran perlu adanya metode pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu oleh seorang guru. Dengan demikian proses belajar mengajar akan berjalan seiring dengan pengembangan pada aspek kognitif, efektif dan psikomotorik. Peran pimpinan/kepala sekolah di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW yaitu selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada para tenaga pendidik untuk selalu meningkatkan kompetensi dan jenjang pendidikan karena kondisi saat ini belum secara keseluruhan memiliki kompetensi profesional.

- (3) Rendahnya keinginan guru dalam mengurus kenaikan pangkat/jabatan karena merasa pada posisi nyaman. Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah Cendekia mengatakan bahwa :

“Masih ada sebagian besar guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW, yang malas dan enggan untuk mengurus pengembangan karir melalui peningkatan jenjang pendidikan dan pelatihan-pelatihan disebabkan rasa nyaman pada posisi yang sedang dijalani dan sebagian merasa terlambat karena faktor umur”.

#### 4. KESIMPULAN

Pola pengembangan karir guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aiklomak Lombok Timur dilakukan dengan memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada para guru mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka, karena masih adanya sebagian guru yang minim pengetahuan terutama dalam pemanfaatan media pembelajaran elektronik dan digital. Selain itu, terdapat beberapa guru atau tenaga pendidik yang masih belum termotivasi dalam mengurus kenaikan pangkat disamping itu juga masih kurang aktif dalam mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang merupakan tahapan proses dalam pembinaan dan peningkatan karir guru. Beberapa faktor yang menghambat peningkatan karir guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aiklomak Lombok Timur dipengaruhi oleh: faktor usia, keinginan untuk mengurus dan mengikuti proses peningkatan karir guru sangat minim; adanya keterbatasan guru dalam menyusun karya ilmiah yang akan dipublikasikan serta sebagai rujukan dalam menentukan media dan strategi pembelajaran, serta anggapan bahwa dengan posisi saat ini pada titik aman.

#### SARAN

Bagi para guru di Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aiklomak Lombok Timur hendaknya lebih peduli dan terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki untuk membantu meningkatkan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan yang sudah difasilitasi oleh lembaga.

#### 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Pimpinan Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aiklomak Lombok Timur, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah serta para Guru yang telah banyak membantu dalam kegiatan penelitian ini.

#### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*
- Danim, S. (2013). *Visi Baru Manajemen Sekolah : Bumi Aksara*
- Harsono, Y., Yahya, M., & Johan, M.F. (2018). Social Disloyalty and Modesty in The Teachers' Career Development in The Digital Era. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 57, 565-570
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Kadarsiman. (2013) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Martiyono. (2012). *Perencanaan Pembelajaran Suatu pendekatan Praktis Berdasarkan KTSP Termasuk Model Tematik*

- Mulianto, M. (2018). Manajemen Pondok Pesantren (Penelitian Di Pondok Pesantren Modern Al-Bayan Dan Pondok Pesantren Salafi Riyadussolihin). *The Indonesian Journal Of Islamic Studies*, 6 (1), 38-77
- Soedarso, S. (2015) Manajemen Sumberdaya Manusia
- Yulk, G. (2017). Kepemimpinan dalam Organisasi
- Zakky Mubarak. (2013) Tanggung Jawab Seorang Pemimpin