

UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH

Suhaimi Djamal

Madrasah ibtidaiyah Negeri-2 Halmahera Utara, Maluku Utara, Indonesia

suhaimidjamal487@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the efforts of madrasa heads in improving the quality of madrasahs. This study included empirical qualitative research using a field research approach. The steps taken in analyzing were collecting data, data reduction, data presentation, verification (conclusion drawing). The results of this study indicate that the efforts of Madrasah Heads to Improve Madrasah Quality by conducting Teaching and Learning Activities (KBM) fostering teacher professionalism can indirectly be carried out through seminars, training, further studies, and participation in KKG and MGMP. Second, the development of infrastructure such as the construction of new buildings, renovation of old buildings, construction of fences, and improvement of other spaces so as to enhance the learning process and the potential of students. In improving teacher performance, madrasa heads always increase teacher commitment in realizing discipline, intensely motivating teacher work, and being a role model for teachers in their madrasah environment.

Keywords: *Madrasah Quality Improvement, the efforts of the madrasah head.*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah. Penelitian ini termasuk penelitian Kualitatif empirik dengan menggunakan pendekatan penelitian lapangan (field Research) langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisis yaitu dengan mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi (penarikan kesimpulan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah dengan melakukan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pembinaan profesionalisme guru secara tidak langsung dapat dilakukan melalui seminar, pelatihan, studi lanjut, dan keikutsertaan dalam KKG dan MGMP. Kedua, pengembangan sarana prasarana seperti pembangunan gedung baru, renovasi gedung lama, pembuatan pagar, dan penyempurnaan ruang lainnya sehingga dapat meningkatkan proses pembelajaran dan potensi peserta didik. Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah selalu meningkatkan komitmen guru dalam mewujudkan kedisiplinan, memotivasi kerja guru secara intens, dan menjadi teladan bagi guru dilingkungan madrasah.

Kata Kunci: Peningkatan Mutu Madrasah, upaya kepala madrasah.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu negara. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan. Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan di Indonesia juga harus terus berupaya meningkatkan mutu pendidikannya. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan tersebut memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu madrasah. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah.

Di Indonesia, Pendidikan terus saja berkembang, terlebih lagi sejak masa reformasi tahun 1998. Hal ini dibuktikan dengan dilegalkannya Undang Undang (UU) No. 22 tahun 1999, yang menyusul UU No. 32 tahun 2004, dan saat ini disusul pula UU No. 23 tahun 2014. Salah satu tujuan utama agenda reformasi adalah mengurangi tanggung jawab pendidikan pada pemerintah daerah. Sederhananya, pemerintah suatu negara menderita dalam hal pembangunan, sumber daya manusia, dan sarana-prasarana. Sedangkan untuk aspek-aspek menyangkut kurikulum, pembelajaran, evaluasi dan pengukuran, sarana dan alat pembelajaran, metode dan waktu belajar, buku teks serta alokasi belanja dan penggunaan anggaran, semuanya menjadi kewenangan sekolah. Dalam hal ini, pengelola sekolah dan guru harus memperhatikan mutu proses dan hasil pembelajaran dalam rangka peningkatan pendidikan nasional

Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, termasuk di madrasah. Namun, upaya tersebut tidak akan berhasil tanpa adanya peran aktif dari kepala madrasah. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas tentang berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Seorang Kepala Madrasah mesti paham akan kunci sukses kepemimpinannya karena Kepala Madrasah adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinannya yang kuat (Mulyasa, E, 2017) Kepala Madrasah tidak lepas dari dunia pendidikan. Karena pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam hal apapun, karena melalui pendidikan seseorang bisa mencapai tujuan dan cita-cita yang diinginkan. Maka dari itu pendidikan harus memiliki pemimpin atau Kepala Madrasah yang kreatif dan efektif.

Kepemimpinan pendidikan saling berkaitan dengan kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan kemampuan mereka. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus mendorong para guru untuk berperilaku baik, menunjukkan kebajikan, kedekatan, dan rasa hormat penuh kepada para guru, baik secara individu maupun kolektif. Perilaku instrumental pemimpin sekolah berorientasi pada tugas dan secara langsung dijelaskan dalam peran dan

tanggung jawab guru sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku positif pimpinan sekolah dapat mendorong, membimbing dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama mencapai visi, misi dan tujuan sekolah (Mulyasa, E, 2017).

Sesuai Peraturan Menteri Agama No.24 tahun 2018, Syarat-syarat seseorang menjadi Kepala Madrasah adalah sebagai berikut : beragama Islam, memiliki kemampuan baca tulis Al-Qur'an, berpendidikan paling rendah sarjana atau diploma empat kependidikan atau bukan kependidikan dari perguruan tinggi yang terakreditasi, memiliki manajerial di Madrasah, memiliki sertifikat pendidik, berusia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat, memiliki golongan paling rendah III/c bagi pegawai negeri sipil dan memiliki golongan ruang atau pangkat yang disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan/lembaga yang berwenang dibuktikan dengan keputusan inpassing bagi guru bukan pegawai negeri sipil, sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah, tidak sedang dikenakan sanksi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memiliki nilai prestasi kerja dan nilai kinerja guru paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir dan diutamakan memiliki sertifikat Kepala Madrasah sesuai dengan jenjangnya untuk Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah (Agus Gunawan, dkk, 2023).

Kepemimpinan yang identik dengan kepala sekolah dapat dijelaskan sebagai proses mempengaruhi dan membimbing orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam lingkup pendidikan. Dalam Al-Quran, terdapat ayat yang menegaskan pentingnya kepemimpinan dan amanah yang melekat pada sebuah kekuasaan dapat dijalankan secara profesional. Seorang pemimpin dalam Islam harus mengemban amanah Allah sekaligus amanah masyarakat, dan mengelola dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan harapan dan kebutuhan pemiliknya. Karenanya, kepemimpinan bukanlah hak milik yang boleh dinikmati dengan cara sesuka hati orang yang memegangnya. Oleh karena itu, Islam memandang tugas kepemimpinan dalam dua tugas utama, yaitu menegakkan agama dan mengurus urusan dunia.

Dalam mengimplementasikan manajemen madrasah salah satu upaya untuk mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel diperlukan kepemimpinan kepala Madrasah yang dapat menggerakkan manajemen madrasah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman; khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni (Mulyasa, 2017).

Motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja adalah Faktor yang mempengaruhi kinerja kepala madrasah. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja guru salah satunya ialah dari faktor motivasi kerja yang harus dimiliki seorang guru (Aly, Moh. Makhbub dan Eko Yuliyanto, 2018). Motivasi berkenaan dengan tujuan yang

langsung menjadi arah tindakan. Tanpa tujuan yang jelas, sulit didapatkan motivasi yang kuat untuk mencapainya. Motivasi ialah kegiatan yang telah mendorong dan berkelanjutan (bertahan terus menerus) artinya tanda ada dorongan yang terus menerus, mustahil motivasi akan muncul (Sardiman, 2016).

Dalam kajian manajemen, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya, pemimpin merupakan factor penentu berhasil dan tidaknya suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, tentu saja seorang pemimpin memiliki kualitas yang baik, yaitu mampu mengelola dan menggerakkan organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, serta bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas (Nurhilaliati, N. 2019).

Sebab itu, perlu memegang enam langkah yang harus diupayakan dan dilakukan oleh kepala madrasah supaya peningkatan kinerja sumber daya guru dapat dilakukan secara optimal. Salah satunya adalah kepala madrasah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan mutu dan kualitas pendidikan madrasah, fokus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung sumber daya guru dalam pengembangan kompetensinya (Subaidi, 2020). Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja sumber daya guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop, pelatihan, dan studi lanjut. Sejalan dengan ini, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala madrasah dengan melibatkan guru pada kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG) (Sonedi, S., Sholihah, T., & Dihasbi, D. 2018).

MIN 2 Halmahera utara merupakan salah satu madrasah dari sekian banyak madrasah yang terdapat di Kabupaten Halmahera Utara, Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu Madrasah dan kinerja guru pada MIN 2Halmahera Utara. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi, baik secara teotiris maupun praktis terhadap lembaga pendidikan, khususnya madrasah. Dari sisi teorits, dapat menambah pengetahuan tentang peranan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu madrasah, sedangkan dalam sisi praktis, bisa menambah pengetahuan kepala madrasah dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin pendidikan dalam mencapai mutu pendidikan dan kinerja guru madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif Penelitian ini termasuk jenis *fielded research* (penelitian lapangan) , artinya sebuah langkah penelitian yang dilaksanakan secara langsung di lapangan guna untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Desain penelitian ini adalah studi kasus, yaitu penelitian yang fokus pada kasus (fenomena) yang selanjutnya dipahami dan analisis secara mendalam. Kasus atau fenomena dimaksud adalah kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah khususnya MIN 2 Halmahera Utara, dengan pendekatan ilmu pendidikan dan kepemimpinan. Artinya, peneliti memaparkan berbagai data hasil kajian dan penelitian sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu pendidikan dan kepemimpinan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder (Lexy J Moleong. 2011). Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru, dokumen dan para pihak terkait. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. wawancara diajukan kepada informan, yaitu kepala madrasah, guru, komite madrasah, dan siswa dengan menggunakan pedoman wawancara, dan dengan situasi santai guna mendapatkan sebuah gambaran tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu Madrasah. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada obyek penelitian. Artinya, secara umum peneliti mengamati situasi yang terjadi di MIN 2 Halmahera Utara, selanjutnya setelah hasil analisis awal, diadakan pengumpulan data serta melakukan observasi focus Antara lain pengamatan pada kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi guru dalam peningkatan mutu dan kinerjanya. Kemudian terakhir dilakukan analisa dan pengamatan berulang-ulang.

Setelah data direduksi, selanjutnya data disajikan yaitu dengan membuat teks yang naratif. Verifikasi dibuat pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, akurat, dan konsisten terhadap apa yang sedang diteliti, maka dimungkinkan pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Kepala MIN 2 Halmahera Utara Dalam dalam Meningkatkan Mutu madrasah sesuai penelitian yang telah penulis lakukan, dapat diperoleh data yang menunjukkan adanya upaya kepala MIN 2 Halmahera Utara dalam meningkatkan mutu

Madrasah . Dalam hal ini untuk meningkatkan mutu madrasah maka upaya yang dilakukan adalah termasuk meningkatkan proses Kegiatan Belajar Mengajar

Dalam upaya peningkatan mutu di MIN 2 Halmahera Utara, kepala madrasah berusaha untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui strategi-strategi, antara lain: pertama, dilakukan kepala madrasah secara langsung yaitu terkait dengan perangkat pembelajaran guru, meningkatkan kemampuan mengajar guru, mengevaluasi proses pembelajaran yang dilakukan guru, dan mengadakan rapat pembinaan terhadap guru; kedua, dilakukan secara tidak langsung dan melibatkan pihak luar, seperti mendorong mengikuti studi lanjut magister, mengikutsertakan seminar dan pelatihan, mengikutkan kelompok kerja guru (KKG) atau MGMP. Guru-guru yang dalam menunaikan tugas dilaksanakan dengan baik dan berprestasi, maka ada pemberian insentif diluar gaji, penghargaan, dan tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja mereka, dan juga menempatkan guru berprestasi tersebut pada posisi strategis madrasah.

Dengan meningkatnya profesionalisme guru, maka guru akan dapat mengajar dengan melihat tujuan awal (Hermawan, T., & Handoko, C. 2022), yakni kompetensi dasar sesuai dengan silabus dan RPP yang ada. Selain itu, dapat membantu guru dalam menguasai materi, sehingga guru dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif (Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. N.D). Untuk itu di MIN 2 Halmahera utara selalu mempersiapkan guru sesuai kompetensinya masing-masing agar dapat membuat silabus dan RPP yang baik, sehingga para guru dapat mengajar sesuai kompetensi dasar yang telah dibuat, (2) selalu mengadakan atau mengikuti training mengenai kemampuan mengelola KBM Training atau pelatihan-pelatihan untuk kemampuan mengelola KBM sangat penting dan besar nilainya, khususnya untuk tenaga pendidik, karena dengan pelatihan tersebut, maka akan meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar. Guru akan dapat mengelola KBM dengan baik, yaitu dapat menggunakan metode-metode dan strategi pembelajaran dengan baik.

Dengan kata lain, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan keinginan berbagai pihak terutama masyarakat guna membina peserta didik. Guna untuk meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya guru, pemerintah memberlakukan UU No. 14 Tahun 2005 tentang sertifikasi Guru dan Dosen, namun kinerja guru yang sudah sertifikasi masih belum memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik (Miyono, N. 2017) Mengingat, bahwa sebagai seorang pimpinan tertinggi di madrasah, kepala madrasah sangat berpengaruh dan menentukan dalam peningkatan kinerja guru (Sodiah 2017).

Kepala MIN 2 Halmahera Utara dalam meningkatkan mutu Madrasah selain dengan meningkatkan mutu guru juga melalui pengelolaan sarana dan prasarana. Kondisi sarana prasarana dilingkungan MIN 2 Halmahera Utara cukup memadai, namun jumlahnya belum sebanding dengan jumlah peserta didik. Dalam hal ini kepala madrasah melakukan pengelolaan dan pengembangan sarana prasarana anatara lain: pembangunan gedung baru, dan renovasi gedung lama, pembuatan pagar madrasah. Melalui upaya tersebut diharapkan proses pembelajaran berjalan dengan lancar dan potensi pada peserta didik berkembang dengan baik.

Hal ini sejalan dengan fungsi kepemimpinan yang memiliki dua dimensi, yaitu: Pertama, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin. Kedua, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi (Maryati, 2016).

Kepala MIN 2 Halmahera Utara membangun motivasi dan ambisi kerja dilingkungan lembaga yang dipimpinnya dengan berkomunikasi secara terus-menerus baik secara kedinasan maupun non kedinasan. Inilah yang dimaksud perpaduan dua pendekatan yaitu pendekatan kekeluargaan dan profesionalisme. Konsep demikian diawali dengan membuka komunikasi dengan seluruh guru dilingkungan MIN 2 Halmahera Utara, berbagai saran dan keluhan disampaikan guru, dan oleh kepala madrasah boleh menyampaikan diluar lingkungan madrasah. Langkah demikian dimaksudkan untuk memetakan seluruh harapan dan keinginan bahkan sampai hambatan yang dialami oleh guru di MIN 2 Halmahera Utara dalam menunaikan tugas.

Terdapat faktor Penghambat dalam Meningkatkan Mutu Madrasah pada MIN 2 Halmahera Utara antara lain sebagai berikut masih adanya sebagian guru yang Kurang Disiplin dalam Mengajar. Untuk mengatasi masalah tersebut, kepala MIN 2 Halmahera Utara harus mempunyai solusi. Solusi tersebut antarlain menegur guru yang terlambat datang .Dengan teguran tersebut yang langsung dari Kepala MIN 2 Halmahera Utara ,maka akan dapat mengurangi guru-guru yang terlambat atau keluar masuk madrasah tanpa ijin .Karena apabila kepala madrasah tidak cepat-cepat mengambil tindakan, maka akan dapat mempengaruhi guru-guru yang lain.

Sejalan dengan penjelasan bahwa pemimpin yang menunjukkan pengaruh yang baik dan memberikan nilai positif bagi organisasi dan parapengikutnya, akan mampu menjadi teladan bagi yang dipimpinnya. Keteladanan seorang pemimpin ditunjukkan melalui sikap dalam memberikan inspirasi, membimbing dan memotivasi para bawahan, memiliki kemampuan luas, kreatif, visioner, bekerja secara jujur dan ikhlas, serta memiliki perhatian dan kepedulian. Pemimpin harus menjadi panutan, dan bisa diikuti kepribadiannya bagi orang-orang yang dipimpinnya (Suarga, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas disimpulkan bahwa Kepala MIN 2 Halmahera Utara selalu mengupayakan peningkatan Mutu Madrasah. Upaya tersebut antara lain Pertama, peningkatan profesionalisme guru melalui strategi langsung seperti perwujudan perangkat pembelajaran bagi guru, upaya peningkatan kinerja guru dan evaluasi proses pembelajaran serta pembinaan guru; sedangkan pembinaan profesionalisme guru secara tidak langsung umpamanya mengikutsertakan guru dalam berbagai seminar dan pelatihan, mengikutsertakan KKG dan MGMP. Kedua, pengembangan sarana prasarana, anatara lain pembangunan gedung baru, dan renovasi gedung lama, pembuatan pagar madrasah, dan penyempurnaan sarana prasarana lainnya. Melalui upaya tersebut diharapkan proses pembelajaran berjalan dengan lancar dan potensi pada peserta didik berkembang dengan baik. Sedangkan dalam peneingkatan kinerja guru, kepala madrasah selalu meningkatkan komitmen guru dalam mewujudkan kedisiplinan, memotivasi kerja guru secara intens, dan kepala madrasah menjadi teladan bagi guru dilingkungan madrasahnyaa..Faktor Penghambat dalam mengupayakan peningkatan Mutu adalah masih ada guru yang kurang disiplin, seperti terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas, Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah untuk menangani masalah tersebut adalh dengan mengur secara perlahan agar hambatan tadi tidak menyebar ke guru-guru yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Gunawan, Machdum Bachtiar, Anis Fauzi, Wahyudin: Strategi Kepala Madrasah Dalam Motivasi Kerja Guru dan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari 2023, 9 (3), 533-547)
- Aly, Moh. Makhtub dan Eko Yuliyanto, Analisis Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang, Seminar Nasional Edusaintek FMIPA UNIMUS 2018
- Hermawan, T., & Handoko, C. (2022). Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Mata Pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam Studi. 01(03), 906–915
- Lexy J Moleong. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosda Karya.
- Maryati (2016) „Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Nurul Qur’an Tegalweropucakwangi Pati“, QUALITY, 4(1), pp. 163–181.
- Mulyasa, E, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

- Miyono, N. (2017) „Determinan Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Demak“, *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 15(3), pp. 405–420.
- Nurhilaliati, N. (2019) „Kualitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di Lingkungan Pondok Pesantren“, *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(1), pp. 57–69
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (N.D.). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. <https://Journal.An-Nur.Ac.Id/Index.Php/Mubtadiin>
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Sodiah (2017) „Etika Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru“, *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(02).
- Sonedi, S., Sholihah, T., & Dihasbi, D. (2018) „Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru“, *Anterior Jurnal*, 18(1), pp. 13–22.
- Subaidi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru Di MAN 1 Pati* Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Vol. 4. No. 2, November 2020