

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA
PENDIDIK DI MTS NEGERI 1 LAMPUNG SELATAN**

Yola Arjunita Putri¹, Ahmad Fauzan², Fisman Bedi³

^{1,2,3}Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung.

¹1yolaarjunita16@gmail.com, ²ahmad.fauzan@radenintan.ac.id,
³bangbedi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the Role of Madrasah Heads in Improving the Quality of Educators. This research is a qualitative research using observation, interview and documentation methods. In this case, by understanding the role of the head of the madrasah in improving the quality of educators, how the role is carried out to improve the quality of educators. This study used interview and observational data collection techniques. Primary data is obtained directly from respondents regarding the role of madrasah heads in improving the quality of educators, while secondary data in the form of legal theories and norms and other supports are obtained from literature, documentation. All of these data are materials to describe the role of madrasah heads in improving the quality of educators. The results showed that the development of professionalism of educators is one way to improve the quality of education, because the quality of an education, one of which is determined by the quality of educators' resources. Indicators in terms of the role of a madrasah head to improve the quality of educators are inspiring educators to innovate, motivating educators in carrying out their duties and responsibilities, shaping the behavior of educators, providing training and guidance, supervising learning programs.

Keywords: *Main Principal, Education Quality, Educators.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam hal ini dengan memahami peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, bagaimana peran yang dijalankan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik. penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan pengamatan. Data primer diperoleh langsung dari responden mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, sedangkan data sekunder berupa teori-teori dan norma hukum serta penunjang lainnya diperoleh dari kepustakaan, dokumentasi. Semua data tersebut merupakan bahan-bahan untuk mendeskripsikan bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme tenaga pendidik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebab mutu suatu pendidikan salah satunya ditentukan oleh mutu sumber daya tenaga pendidik. Indikator dalam hal peran seorang kepala madrasah meningkatkan mutu tenaga pendidik yakni menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi, memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab, membentuk perilaku tenaga pendidik, memberikan pelatihan dan pembimbingan, melakukan supervisi program pembelajaran.

Kata Kunci: Peran Kepala Madrasah, Mutu Pendidikan, Tenaga Pendidik

A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peranan yang besar dan sekaligus merupakan sumber daya yang penting, khususnya bagi Negara yang sedang berkembang (Abdullah, 2017). Dengan pendidikan akan membantu membentuk kepribadian dimasa yang akan datang dan juga mempunyai fungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia dalam rangka mewujudkan tujuan Nasional (Adiyono, 2022).

Adanya pendidikan maka akan membawa perubahan pada pemikiran manusia, yang awalnya tidak tahu bisa menjadi lebih tahu, yang awalnya tidak paham maka akan menjadi paham, karena pendidikan menjadi hal yang harus dipenuhi dan telah mutlak dalam usaha meningkatkan derajat manusia, agama, dan terkhusus bagi bangsa Indonesia agar tidak tertinggal dengan bangsa-bangsa yang lain (Abroto et al., 2021).

Permendiknas RI Nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah dan madrasah, pada Bab I Pasal 1 Ayat 1 dikatakan bahwa kepala sekolah atau madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin TK/RA, TKLB, SD/MI, SDLB, SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA, SMK/MAK, SMALB, yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan

menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI). Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Menurut Mulyasa, "Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Dari penjelasan tersebut dapat di ketahui bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah, pembinaan guru-guru lainnya, penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana" (Ajmain & Marzuki, 2019).

Permasalahan pada sumber daya manusia di Indonesia ini masih menjadi salah satu faktor penghambat dalam peningkatan mutu pendidikan (Jakaria, 2020). Oleh karena itu dibutuhkan solusi dan adanya kinerja *stakeholders* agar dapat mengatasi permasalahan tersebut. Kepala madrasah merupakan salah satu dari *stakeholders* yang ada pada lembaga pendidikan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah terutama pada sumber daya manusia yang ada, dengan harapan akan dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Peningkatan mutu tenaga pendidik dilakukan dengan berdasarkan standar yang

telah ditetapkan secara nasional maupun dari kebijakan kepala sekolah melalui kegiatan kegiatan penunjang lainnya (Rafid & Tinus, 2019).

Proses pelaksanaan yang baik dapat menentukan kualitas lembaga pendidikan itu sendiri. Oleh sebab itu, kepala madrasah dan tenaga pendidik menjadi hal yang sangat besar pengaruhnya bagi peserta didik ketika mereka berada di sekolah. Akan sulit meningkatkan mutu pendidikan agar sesuai dengan standar nasional pendidikan apabila tidak ada kinerja tenaga pendidik dan peran seorang kepala madrasah (Putri et al., 2023).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di MTS Negeri 1 Lampung Selatan menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik sudah cukup namun belum maksimal terkait memberikan motivasi masih kurang maksimal dan memerlukan perhatian khusus. Misalnya melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler yang baik pada peserta didik. Selain itu juga harus mampu meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik contohnya dengan memberikan motivasi tenaga pendidik untuk datang lebih disiplin, lebih kreatif dalam melaksanakan pembelajaran didalam kelas, kemudian ada bimbingan anak-anak mata pelajaran yang berprestasi, membawa anak untuk menjadi lebih berprestasi memberikan reward dengan bentuk nominal, piala dan hadiah lain sebagainya.

Dalam konteks tersebut, peran kepala madrasah menjadi sangat

strategis. Kepala madrasah bukan hanya seorang pengelola, tetapi juga seorang pemimpin yang memiliki tugas untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS Negeri 1 Lampung Selatan. Dalam menghadapi perubahan dinamika pendidikan, termasuk perkembangan kurikulum dan tuntutan kompetensi global, kepala madrasah perlu memainkan peran aktif dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidiknya.

Peningkatan mutu tenaga pendidik bukan hanya sebatas peningkatan kualifikasi akademis, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti kemampuan pedagogis, keterampilan interpersonal, penguasaan teknologi informasi, serta pemberdayaan secara kontinyu (Khasanah, 2015). Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu merancang dan mengimplementasikan kebijakan serta program yang mendukung peningkatan mutu tenaga pendidik di MTS Negeri 1 Lampung Selatan.

Selain itu, kepala madrasah juga perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan berkelanjutan agar tenaga pendidik dapat berkembang secara profesional (Adiyono & Rohimah, 2021). Keberhasilan peningkatan mutu tenaga pendidik juga sangat terkait dengan adanya kolaborasi, pelatihan, serta supervisi yang efektif dari kepala madrasah (Putri et al., 2023). Dalam rangka menghadapi persaingan global dan memenuhi tuntutan kemajuan pendidikan, perlu adanya perhatian khusus terhadap peran kepala madrasah sebagai agen

utama dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS Negeri 1 Lampung Selatan. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran kepala madrasah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MTS Negeri 1 Lampung Selatan menjadi penting untuk dilakukan, guna memberikan pemahaman lebih dalam dan solusi konkret dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga ini.

Dari latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik bahwa dengan adanya memberikan motivasi pada tenaga pendidik maka mutu tenaga pendidik dapat berjalan dengan baik dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik. Maka dari itu, penulis akan mengetahui lebih dalam mengenai Motivasi pada mutu tenaga pendidik. Sebab, mutu dalam pendidikan salah satunya ditentukan oleh mutu sumber daya tenaga pendidik.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta

dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Adlini et al., 2022).

Penelitian ini dilaksanakan di MTS Negeri 1 Lampung Selatan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa data dari hasil wawancara terhadap kepala madrasah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif yang digunakan melalui reduksi data (merangkum data), penyajian (*display*) data dan kemudian penarikan kesimpulan. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 07 September 2022 yang bertempat di MTS Negeri 1 Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam proses penelitian yang telah dilakukan pada suatu karya ilmiah memungkinkan dapat memperoleh gambaran yang jelas berdasarkan pada kajian dan data-data yang diperoleh dari lapangan sehingga pendalaman teori yang dapat diperoleh dari hasil penelitian akan tampak jelas dan komprehensif. Dari kajian teori ini akan diperoleh kesimpulan akhir tentang bagaimana peran kepala madrasah dapat membantu upaya dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, sebagaimana yang telah peneliti lakukan di MTS Negeri 1 Lampung Selatan. Mengenai Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu

Tenaga Pendidik yang mengacu kepada teori diatas sebagai berikut:

Menginspirasi Tenaga Pendidik

Kepala madrasah dalam menginspirasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya dapat melakukan terobosan dengan cara inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu mengakomodasi dinamika kemajuan pendidikan dan memiliki kecenderungan menghargai ide-ide baru, cara baru, praktik-praktik baru dalam proses pembelajaran. Keadaan tersebut dapat meningkatkan kemampuan profesional dan pedagogik pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan sumber yang diperoleh penulis bahwa dalam menginspirasi tenaga pendidik pihak sekolah selalu melakukan pembinaan, pelatihan terhadap guru untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, menerapkan prilaku disiplin, kehadiran, kemudian memberikan reward khusus bagi guru-guru yang memiliki keunggulan tersendiri terutama dalam kompetensinya saat dalam pembelajaran. Maka dari itu untuk keberhasilan suatu pembelajaran sekolah harus mampu untuk memumpuni dalam mempertahankan kualitas kinerja dari tenaga pendidik.

Gambar 1. Foto Kepala Madrasah dan Peneliti



Memotivasi Tenaga Pendidik Dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggungjawab

Berdasarkan sumber yang peneliti peroleh bahwa dalam memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pihak sekolah melakukan pembinaan, pelatihan dengan diadakan workshop maupun kegiatan lainnya dengan pelatihan guru yang berkaitan dalam pendidikan untuk proses pembelajaran. Sekolah harus memberikan kebebasan pada guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam mengajar dikelas dan berusaha memenuhi kebutuhan guru.

Membentuk Prilaku Tenaga Pendidik

Pembentukan perilaku ini, kiranya Kepala Madrasah perlu menerapkan pola keteladanan dengan senantiasa bersikap jujur, terbuka, bertanggung jawab, memiliki sikap kebersamaan dan toleransi. Strategi yang dilakukan diantaranya adalah dengan menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis dan setiap bulannya diadakan pertemuan keluarga besar. Juga mengembangkan sendi-sendi kehidupan religius dengan dilandasi iman dan taqwa agar menjadi insan-insan yang berakhlakul karimah. ini diwujudkan dalam pertemuan keluarga besar tersebut dengan adanya pembacaan Al-qur'an dan siraman rohani. Disamping juga menumbuhkan perilaku disiplin, dan tanggung jawab terhadap



pelaksanaan tugas, hak dan kewajiban sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (self-discipline).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan pihak sekolah bahwa dalam membentuk perilaku tenaga pendidik sudah disesuaikan berlandaskan teori yang digunakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti terhadap pihak sekolah di MTs Negeri 1 Lampung Selatan dalam membentuk perilaku tenaga pendidik maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan perilaku disiplin.
 - a. Berpakaian rapih
 - b. Bersikap loyalitas terhadap warga sekolah lainnya
- 2) Tanggung jawab terhadap tugas dan hak.
 - a. Datang tepat waktu
 - b. Masuk dan keluar sesuai dengan jam nya
 - c. Memberikan tugas pada siswa

Memberikan Pelatihan, Pembimbingan, dan Pembinaan

Adapun upaya yang dilakukan kepala madrasah di MTS Negeri 1 Lampung Selatan berdasarkan sumber yang diperoleh penulis, bahwa dalam memberikan pelatihan, pembimbingan dan pembinaan kepala madrasah harus selalu mengevaluasi tingkat kemampuan dari masing-masing guru dengan mengadakan pelatihan-pelatihan pada guru terkait pendidikan dalam pembelajaran di kelas.

Melakukan Supervisi Program Pembelajaran

Supervisi dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila supervisor dalam hal ini kepala madrasah mengetahui, memahami, serta memilih model pendekatan dan teknik supervisi yang cocok dan sesuai dengan pelaksanaan supervisi yang akan dilaksanakan karena supervisor akan selalu dihadapkan pada berbagai karakteristik guru. Di dalam supervisi terdapat banyak teknik-teknik untuk meningkatkan kinerja guru, dengan teknik yang baik guru tidak akan merasa dicari-cari kelemahan atau kesalahan dalam mengajar, akan tetapi untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisor dari luar sering melakukan pemantauan secara incidental.

Berdasarkan sumber yang diperoleh penulis bahwa dalam melakukan supervisi program pembelajaran kepala madrasah harus mampu memahami apa yang menjadi kendala bagi guru dan apa saja yang dibutuhkan guru saat kegiatan belajar berlangsung. Dari hasil analisis yang dilakukan dengan pihak sekolah bahwa dalam melakukan supervisi program pembelajaran sudah disesuaikan berlandaskan teori yang digunakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti terhadap pihak sekolah di MTs Negeri 1 Lampung Selatan dalam melakukan supervisi program pembelajaran maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Mensupervisi maksimal 10 mata pelajaran
- 2) Menerbitkan SK tugas guru

- 3) Memperhatikan dan memahami kurikulum merdeka

Faktor Pendukung dan Penghambat Mutu Tenaga Pendidik

Dari keseluruhan upaya yang telah dilakukan oleh kepala madrasah dan lembaga pendidikan di atas sesungguhnya merupakan satu rangkaian yang sistematis dalam mendorong peningkatan mutu tenaga pendidik atau guru itu sendiri, semua apa yang ingin di capai dari tujuan itu. Sesungguhnya ada peranan yang sangat penting dan dominan dari kepala madrasah. Dalam hal ini yang telah dilakukan oleh kepala madrasah di MTS Negeri 1 Lampung Selatan dalam upaya memotivasi mutu tenaga pendidik di lembaga tersebut, upaya baik yang telah di lakukan oleh seorang Kepala Madrasah.

Adapun faktor pendukung yang dimaksud yaitu kekuatan dan peluang yang di dapatkan dan diperoleh dari unsur kekuatan yang ada di dalam dan di luar madrasah itu sendiri dalam upaya menjalankan dan melaksanakan tujuan lembaga madrasah tersebut yang bersumber dari visi dan misi yang dibuat. Peluang yang diperoleh tidak lain berupa kesempatan yang datang dan di dapat oleh madrasah untuk mengupayakan terwujudnya tujuan dan menjadikan lembaga tersebut maju dan berkembang termasuk dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Faktor penghambat yang telah peneliti dapat berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MTS Negeri 1 Lampung Selatan yakni Bapak Abdurahman,

S.Ag, M.Pd tentang indikator kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana yang harus diwujudkan dalam memotivasi tenaga pendidik masih mengupayakan untuk memenuhi kebutuhan dari dewan guru sebagai tenaga pendidik, apa yang mereka minta mengenai fasilitas pembelajaran memang masih terbatas, terkadang masih di bantu oleh komite. Fasilitas yang kami sediakan seperti Laboratorium Komputer, tempat ibadah dan lain sebagainya.

Dari faktor-faktor di atas dapatlah di simpulkan bahwa dalam upaya dan usaha yang akan di lakukan oleh seorang kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu lembaga pendidikannya secara umum dan mutu tenaga pendidik secara khusus sesungguhnya tidak bisa dilakukan sendiri atau berhasil guna tanpa adanya kerjasama yang sinergis dengan beberapa pemangku kebijakan lainnya yang selaras dan sinergis (Tajudin & Aprilianto, 2020). Apapun usaha akan menjadi sia-sia jika tidak ada nya dukungan yang baik dari semua pihak. Sehingga tujuan yang dicapai dapat berguna baik dan memberikan dampak pada peningkatan secara keseluruhan lembaga pendidikan itu sendiri.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang dilakukan penulis berdasarkan pada penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Menginspirasi tenaga pendidik, dalam menginspirasi tenaga

pendidik ialah dengan selalu memberikan semangat, motivasi, dorongan, reward, dan meningkatkan kedisiplinan guru, mengarahkan guru untuk mengembangkan teknologi. Selain itu untuk mengurangi kesalahan guru sebagai tenaga pendidik dalam proses KBM sekolah harus menerapkan praktik-praktik yang dilakukan dalam menghasilkan program pembelajaran, seperti RPP dan Silabus. Dalam menginspirasi tenaga pendidik yang dilakukan di MTs Negeri 1 Lampung Selatan mereka selalu memberikan motivasi dan kebebasan pada guru untuk mengembangkan kompetensi pada diri tenaga pendidik.

2. Memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pihak sekolah selalu melakukan pembinaan, pelatihan dengan diadakan *workshop* maupun kegiatan lainnya dengan pelatihan guru yang berkaitan dalam pendidikan untuk proses pembelajaran, sekolah harus memberikan kebebasan pada guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam mengajar dikelas, memenuhi kebutuhan guru. Dalam memotivasi tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab pihak sekolah selalu memberikan pembinaan baik itu secara individu maupun kelompok.
3. Membentuk perilaku tenaga pendidik di mulai dari kepribadiannya atau dari diri guru

sendiri maupun kepala sekolahnya. Sehingga jika sudah diterapkan dari kepala sekolah maka akan menjadikan contoh bagi guru dan karyawan lainnya, dengan datang tepat waktu, membuang sampah pada tempatnya, melakukan sholat jama'ah. MTs Negeri 1 Lampung Selatan selalu menerapkan perilaku yang disiplin tidak hanya pada siswa tetapi pada guru sebagai tenaga pendidik dan seluruh warga sekolah di MTs Negeri 1 Lampung Selatan.

4. Memberikan pelatihan, pembimbingan, dan pembinaan. kepala sekolah harus selalu mengevaluasi tingkat kemampuan dari masing-masing guru dengan mengadakan pelatihan-pelatihan pada guru terkait pendidikan dalam pembelajaran di kelas. MTs Negeri 1 Lampung Selatan mereka selalu memberikan pelatihan, pembimbingan dan pembinaan terhadap guru atau tenaga pendidik seperti diadakan seminar *workshop* pelatihan tentang kemampuan seorang guru dalam KBM, pelatihan tentang pendidikan.
5. Melakukan supervisi program pembelajaran kepala sekolah harus mampu memahami apa yang menjadi kendala bagi guru dan apa saja yang dibutuhkan guru saat kegiatan belajar berlangsung. MTs Negeri 1 Lampung Selatan dalam melakukan supervisi program pembelajaran dengan menerbitkan SK kerja guru,

memperhatikan guru untuk memahami kurikulum merdeka.

<https://doi.org/10.53625/Jirk.V1i5.480>

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. (2017). Pendekatan Dan Model Pembelajaran Yang Mengaktifkan Siswa. *Edureligia: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.33650/Edureligia.V1i2.45>

Abroto, A., Maemonah, M., & Ayu, N. P. (2021). Pengaruh Metode Blended Learning Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 1993–2000. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V3i5.703>

Adiyono, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Fikruna*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.56489/Fik.V4i1.56>

Adiyono, A., & Rohimah, N. (2021). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri 1 Paser. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 1(5), Article 5.

Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33487/Edumaspul.V6i1.3394>

Ajmain, A., & Marzuki, M. (2019). Peran Guru Dan Kepala Sekolah Dalam Pendidikan Karakter Siswa Di Sma Negeri 3 Yogyakarta. *Socia: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/Socia.V16i1.27655>

Jakaria, Y. (2020). Integrasi Nilai Religiusitas Dengan Kepemimpinan Adaptif Pada Pelatihan Kepemimpinan Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Good Governance*. <https://doi.org/10.32834/Gg.V16i2.203>

Khasanah, A. (2015). Pemasaran Jasa Pendidikan Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Di Sd Alam Baturraden. *El-Tarbawi*, 8(2), Article 2.

<https://doi.org/10.20885/Tarbiawi.Vol8.Iss2.Art4>

Putri, A. I., Muzaini, M. C., Supriadi, M., & Sabarudin. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Perspektif Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru Kelas Di Madrasah Ibtidaiyah. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), Article 1.

<https://doi.org/10.23969/Jp.V8i1.7918>

Rafid, R., & Tinus, A. (2019). Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, Kolaka. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), Article 2.

<https://doi.org/10.21831/Amp.V7i2.28012>

Tajudin, A., & Aprilianto, A. (2020). Strategi Kepala Madrasah..Dalam Membangun Budaya Religius Peserta Didik. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), Article 2.
<https://doi.org/10.31538/Munaddhomah.V1i2.34>