



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor 3, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/06/2024  
 Reviewed : 01/07/2024  
 Accepted : 02/07/2024  
 Published : 04/07/2024

Fitri Yulia<sup>1</sup>  
 Irwansyah<sup>2</sup>  
 Nurmahani Tanjung<sup>3</sup>  
 Nursyahpitri<sup>4</sup>

## KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS PONDOK PESANTREN HIDAYATULLAH TANJUNG MORAWA

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs. Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran penting dalam memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru melalui berbagai strategi, termasuk program pelatihan, pengawasan, dan evaluasi kinerja. Kepala madrasah juga menerapkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan, yang mendorong keterlibatan guru dalam proses pengembangan sekolah. Selain itu, kemampuan komunikasi dan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Studi ini menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah merupakan faktor kunci dalam upaya peningkatan profesionalisme guru di MTs. Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa

**Kata kunci:** Kompetensi, Manajerial, Kompetensi

### Abstract

This study aims to analyze the managerial competence of madrasah principals in improving teacher professionalism at MTs. Hidayatullah Islamic Boarding School in Tanjung Morawa. A qualitative approach was used in this research with a case study method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The results showed that the madrasah principal has an important role in facilitating the development of teachers' professionalism through various strategies, including training programs, supervision, and performance evaluation. The madrasah principal also applies a participatory approach in decision-making, which encourages teachers' involvement in the school development process. In addition, effective communication and leadership skills of madrasah principals contribute significantly to improving teachers' motivation and performance. This study concludes that the managerial competence of madrasah principals is a key factor in efforts to improve teacher professionalism at MTs. Hidayatullah Islamic Boarding School Tanjung Morawa

**Keywords:** Competence, Managerial, Competence

### PENDAHULUAN

Era globalisasi ini, pendidikan memainkan peranan yang sangat penting sebagai salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan suatu bangsa kini tidak lagi diukur dari kekayaan alam yang melimpah, melainkan dari kualitas SDM-nya. Mutu SDM berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, yang sering kali diindikasikan oleh kondisi baik dan terpenuhinya berbagai komponen yang harus ada dalam sistem pendidikan, seperti masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, serta biaya. (Rahayu & Widiyanti, 2021)

Mutu pendidikan dapat dicapai apabila semua komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Di antara komponen-komponen tersebut, tenaga kependidikan yang bermutu memiliki

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Agama Islam, Universitas Al-Washliyah Medan  
 email: fitriyuliamin@gmail.com<sup>1</sup>, irwanbedjo39@gmail.com<sup>2</sup>, bundaassyifa943@gmail.com<sup>3</sup>

peran yang sangat krusial. Tenaga kependidikan yang mampu menjawab tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab menjadi kunci utama dalam menciptakan pendidikan yang bermutu. Menghadapi masa depan yang semakin kompleks, tenaga kependidikan dituntut untuk terus meningkatkan dan menyesuaikan penguasaan kompetensinya. Oleh karena itu, pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang profesional. (Suryana, 2020)

Untuk meningkatkan kinerja pendidikan nasional, perlu adanya peningkatan profesionalisme guru. Kinerja pendidikan yang belum optimal sering kali disebabkan oleh kurangnya profesionalisme guru. Di tengah kemajuan teknologi informasi yang mudah diakses, masih banyak guru yang materi pengajarannya sudah usang dan metode pengajarannya ketinggalan zaman, baik di tingkat pendidikan dasar, menengah, maupun tinggi. (Imam Gojali, 2011)

Komitmen terhadap profesionalitas, yang ditandai dengan sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap untuk terus meningkatkan diri. Menguasai ilmu pengetahuan dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, baik secara teoretis maupun praktis, serta melakukan transfer ilmu/pengetahuan. Memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta terus memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan, untuk mencerdaskan peserta didiknya dan melatih keterampilan mereka sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. (Darma, 2023)

Peningkatan profesionalisme guru harus menjadi prioritas utama pemerintah dan instansi terkait demi terwujudnya guru yang profesional. Namun, hal ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dari pihak-pihak yang memiliki peran penting, terutama kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Kecakapan manajerial kepala sekolah sangat mempengaruhi terwujudnya guru yang profesional. (Ghofar, 2023)

Kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam efektivitas suatu sekolah. Sebagai manajer pendidikan yang profesional, kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Dengan keprofesionalan kepala sekolah, pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan lebih mudah dan sesuai dengan peran dan fungsinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru, menurut Mulyasa, adalah dengan menyusun penyetaraan kualifikasi, mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah, revitalisasi kelompok kerja guru (KKG), dan meningkatkan kesejahteraan guru. (Rahim et al., 2021)

Namun, terdapat banyak faktor penghambat tercapainya profesionalisme kepala sekolah/madrasah, seperti proses pengangkatan yang tidak transparan, kurang memenuhi persyaratan dan kriteria tertentu, rendahnya motivasi dan semangat kepala sekolah, serta wawasan yang masih sempit. Faktor-faktor ini menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional dan berdampak pada kualitas mutu guru dan pendidikan secara nasional. (Muwafiqoh, 2023)

Salah satu indikasi sekolah yang bermutu adalah tersedianya guru yang profesional, yang hanya dapat tercapai jika ada pihak-pihak yang konsisten mengembangkannya, terutama kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin dan manajer di sekolah dituntut untuk profesional dalam mengemban tugasnya, khususnya dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru. Semakin profesional seorang kepala madrasah, semakin besar harapan meningkatnya profesionalisme guru di madrasah tersebut. (Walid & Ishak, 2023)

Berdasarkan fenomena ini, penulis terdorong untuk mengkaji dan meneliti tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini akan dilakukan di MTs. Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa. Berdasarkan pengamatan, Sekolah ini juga mengikutsertakan guru dalam forum-forum ilmiah, seminar kependidikan, pelatihan, dan sertifikasi guru, serta berusaha melengkapi sarana prasarana yang mendukung untuk menuju madrasah yang bermutu. Kepala madrasah menyadari bahwa dalam persaingan antar madrasah, yang tidak memiliki sarana prasarana lengkap dan guru yang profesional akan ditinggalkan peminatnya dan berisiko ditutup karena kurangnya murid.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis kompetensi manajerial kepala madrasah dalam konteks peningkatan profesionalisme guru. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, serta staf pendukung, observasi langsung terhadap praktik manajerial di madrasah, dan analisis dokumen terkait. Teknik analisis data meliputi reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber data dan teknik, serta pengecekan ulang oleh rekan sejawat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang peran kepala madrasah dalam mendukung pengembangan profesional guru di MTS Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan Kepala sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs. Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa.**

Proses manajemen dan perencanaan adalah aspek fundamental dalam pengembangan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Salah satu elemen penting dalam perencanaan ini adalah peningkatan profesionalisme guru. Perencanaan profesionalisme guru merupakan langkah strategis untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan, dan bagian integral dari proses manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru. Di madrasah, perencanaan ini biasanya disusun pada awal tahun pelajaran melalui rapat yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan karyawan. Rapat ini membahas berbagai program madrasah untuk ke depan, termasuk perencanaan peningkatan profesionalisme guru. (Fatimah et al., 2015)

Kepala madrasah Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa, menjelaskan bahwa pada awal tahun pelajaran, madrasah mengadakan rapat yang dihadiri oleh semua guru dan karyawan. Rapat ini membahas program-program perencanaan madrasah, salah satunya adalah perencanaan peningkatan profesionalisme guru yang mengacu pada visi dan misi madrasah.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, wakil kepala madrasah, menambahkan bahwa kepala madrasah selalu mengundang para guru untuk berdiskusi bersama dalam merencanakan dan menentukan program-program yang akan dilaksanakan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru. Dalam rapat tersebut, kepala madrasah memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengungkapkan ide dan saran terkait peningkatan profesionalisme guru. Dalam merencanakan pengembangan dan peningkatan profesionalisme guru, selalu diperhatikan visi, misi, dan tujuan madrasah, kebutuhan, serta analisis jabatan pekerjaan berdasarkan data dari tahun sebelumnya. wakil kepala madrasah, bahwa dasar perencanaan profesionalisme guru adalah analisis kebutuhan, seperti jika ada guru yang meninggal, mengundurkan diri, atau memperhitungkan rasio jumlah siswa, serta analisis jabatan pekerjaan. Hal ini dilakukan agar perencanaan sesuai dengan tujuan visi dan misi sekolah serta tepat sasaran. Lebih lanjut, kepala Pondok Pesantren Hidayatullah menambahkan bahwa dalam proses perekrutan guru baru, selain melalui tes penerimaan, juga memperhatikan nilai akademik, pengalaman mengajar, dan untuk guru mata pelajaran agama, mengutamakan lulusan pondok pesantren yang biasanya sudah fasih dalam membaca Al-Qur'an.

Program kegiatan yang disusun oleh kepala madrasah terkadang belum terealisasi sepenuhnya, seperti rapat mingguan yang masih menjadi tantangan. Rekrutmen guru baru merupakan kelanjutan dari proses perencanaan. Rekrutmen ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan guru baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Dalam proses rekrutmen, perlu diperhatikan kondisi guru yang sudah ada dan dibandingkan dengan pekerjaan yang tersedia, kebutuhan (demand), dan penawaran (supply), serta melakukan analisis antara keduanya sebelum melanjutkan dengan perekrutan guru baru. Proses ini memastikan bahwa perencanaan dan rekrutmen guru baru dilakukan secara efektif dan efisien, serta mendukung pencapaian visi dan misi madrasah secara keseluruhan.

### **Program-program Pengembangan kepala sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs. Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa.**

Pendidikan dan pelatihan (in-service training/upgrading) merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru. Selain berfungsi untuk meningkatkan kompetensi guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), pendidikan dan pelatihan juga memberikan manfaat bagi guru dalam memperoleh informasi terbaru terkait pendidikan, pengajaran, dan metode-metode pembelajaran baru. Hal ini juga berguna bagi guru yang sedang menyusun portofolio sertifikasi sebagai poin tambahan untuk memenuhi persyaratan kelulusan. (Yumnah et al., 2023)

Lembaga pendidikan, khususnya madrasah, secara rutin mengirimkan guru-guru mereka untuk mengikuti berbagai pelatihan, seminar, lokakarya, workshop, dan kegiatan pendidikan lainnya yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Kepala madrasah selalu memotivasi dan mengajak para guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan tersebut, dengan tujuan utama meningkatkan profesionalisme mereka. Dalam beberapa kasus, madrasah menanggung seluruh biaya yang timbul dari partisipasi dalam acara tersebut, sementara di lain waktu, biaya ditanggung secara pribadi oleh guru. (Siti Hardiyanti, 2018)

Terkait dengan peningkatan profesionalisme guru, penting untuk menyadari bahwa kepala madrasah selalu mendorong partisipasi guru dalam kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi mereka menjadi profesional. Guru-guru juga menyadari pentingnya mengikuti program-program pengembangan ini.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dirinci sebagai berikut:

1. Mengikutsertakan Guru dalam Forum Ilmiah  
Madrasah mengikutsertakan guru dalam pendidikan dan pelatihan, workshop, serta seminar untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka.
2. Penyediaan Fasilitas Penunjang  
Fasilitas penunjang, seperti akses internet, bahan bacaan terbaru seperti buku, majalah pendidikan, dan jurnal pendidikan, disediakan untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan profesional guru.
3. Program Sertifikasi Guru  
Guru diikutkan dalam program sertifikasi untuk memenuhi standar profesionalisme yang ditetapkan.
4. Studi Lanjut  
Madrasah mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti sarjana dan magister, untuk memperdalam pengetahuan mereka.
5. Pemberian Tunjangan Guru  
Madrasah memperhatikan kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan tambahan, bonus untuk guru yang paling profesional, dan tunjangan transport. Guru juga diberikan fleksibilitas untuk mengajar di tempat lain selama tidak mengganggu tugas di madrasah, yang dapat memperkaya pengalaman dan pengetahuan mereka.
6. Revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)  
MGMP dan kelompok kerja guru (KKG) berfungsi sebagai wadah bagi guru untuk menyusun dan mengevaluasi perkembangan pendidikan di madrasah, menyesuaikan kurikulum, serta mencari alternatif pembelajaran yang efektif.

Melalui pendekatan-pendekatan ini, madrasah berupaya untuk memastikan bahwa profesionalisme guru terus berkembang, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

### **Upaya evaluasi Kepala sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs. Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa**

Pengawasan dan evaluasi merupakan komponen esensial dalam mengukur kinerja dan perilaku guru di madrasah. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa para guru menjalankan tugasnya sesuai dengan standar profesionalisme yang telah ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan guna mencapai kualitas pengajaran yang optimal. Berikut adalah langkah-langkah penting dalam pelaksanaan pengawasan dan evaluasi di madrasah:

1. Menetapkan Alat Ukur atau Standar Profesionalisme Guru  
Langkah awal adalah menentukan kriteria yang jelas mengenai apa yang dimaksud dengan guru profesional. Standar ini mencakup berbagai aspek seperti kompetensi pedagogik, disiplin, kemampuan manajerial, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metodologi pendidikan.
2. Pelaksanaan Penilaian atau Evaluasi  
Penilaian dilakukan dengan mengunjungi kelas secara langsung. Kegiatan ini melibatkan observasi terhadap metode pengajaran, interaksi guru dengan siswa, serta efektivitas penggunaan media dan sumber belajar. Penilaian ini juga mencakup diskusi dengan siswa untuk mengukur pemahaman mereka terhadap materi yang diajarkan.
3. Tindakan Perbaikan atau Koreksi  
Berdasarkan hasil evaluasi, dilakukan tindakan perbaikan yang dibicarakan bersama dengan guru. Hal ini mencakup sesi bimbingan dan diskusi untuk mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru, serta menyusun rencana tindak lanjut untuk peningkatan kinerja. (Barus, 2020)

Proses pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah meliputi berbagai aspek, mulai dari penilaian cara mengajar, kedisiplinan, hingga kinerja keseluruhan guru di madrasah. Supervisi pendidikan dilakukan baik secara langsung, dengan mengunjungi kelas dan berbicara dengan siswa, maupun secara tidak langsung, melalui diskusi kelompok dalam rapat guru dan pertemuan individual.

Kepala madrasah sering melakukan kunjungan ke kelas hampir setiap hari untuk mengamati cara mengajar guru dari luar kelas. Jika ada guru yang berhalangan hadir, kepala madrasah akan masuk ke kelas dan bertanya kepada siswa mengenai metode pengajaran dan pemahaman mereka terhadap materi yang diajarkan. (Pratomo, 2020) Beberapa poin utama yang selalu dinilai dalam proses KBM antara lain kesiapan guru dalam menyusun pelajaran, kemampuan guru mengajak siswa untuk aktif dalam proses belajar, serta kesesuaian media dan metode yang digunakan dengan materi yang diajarkan. (Walid & Ishak, 2023)

Selain observasi langsung, evaluasi juga dilakukan dengan melihat kehadiran guru, data perkembangan siswa, hasil tes siswa, serta persiapan dan kelengkapan dokumen pengajaran seperti silabus dan RPP. Penggunaan media dan metode yang sesuai dengan materi pelajaran juga menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian ini.

Proses pengawasan dan evaluasi yang komprehensif ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru-guru di madrasah selalu meningkatkan profesionalisme mereka, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dapat terus ditingkatkan. Dengan demikian, pengawasan dan evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme untuk mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

## SIMPULAN

Kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki peran krusial dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Pondok Pesantren Hidayatullah Tanjung Morawa. Kepala madrasah yang kompeten mampu menjalankan tugas-tugas kepemimpinan dengan efektif, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru. Kompetensi ini meliputi kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program-program peningkatan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, kepala madrasah harus mampu merancang program pelatihan dan pengembangan bagi para guru, memastikan adanya kesempatan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui workshop, seminar, dan kegiatan lainnya. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu mengelola sumber daya dengan baik, memotivasi guru-guru, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Kemampuan komunikasi yang baik dari kepala madrasah juga sangat penting untuk membangun hubungan yang harmonis antara guru, siswa, dan orang tua. Hal ini akan menciptakan sinergi yang positif dan meningkatkan semangat kerja serta komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barus, G. (2020). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Penggunaan Media Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Agama*, 11(2).
- Darma, H. (2023). SUPERVISI PENGAJARAN SEBAGAI ALAT MANAJEMEN MUTU TERPADU DALAM PENDIDIKAN. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.37755/jsap.v11i2.755>
- Fatimah, AR, D., & Khairuddin. (2015). KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 GEUMPANG KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(4), 149. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/2601>
- Ghofar, A. (2023). IMPLEMENTASI MENAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *UNISAN JURNAL*, 2(2), 66–74. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1181>
- Imam Gojali, U. (2011). Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan; ‘menjual’ mutu pendidikan dengan pendekatan quality control bagi pelaku lembaga pendidikan. *Ircisod*.
- Muwafiqoh, A. (2023). Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam Melalui Kebijakan Pemerintah Daerah Di Kabupaten Bogor. In *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*.
- Pratomo, W. (2020). KARAKTERISTIK TIPE PENGAMBILAN KEPUTUSAN ANGGARAN KEPALA SEKOLAH. *Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 4(1), 413–421. <https://doi.org/10.30738/TC.V4I1.7716>
- Rahayu, K. D., & Widiyanti, N. (2021). Kultur, Komitmen, Keterlibatan karyawan Dalam Keberlanjutan Manajemen SDM (Studi pada Karyawan Swasta di DiY). *UPAJIWA DEWANTARA*, 4(2). <https://doi.org/10.26460/mmud.v4i2.8337>
- Rahim, A., Sukarno, S., & El Widdah, M. (2021). PERAN POLITIK DAN KEBIJAKAN TERHADAP MUTU GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Literasiologi*, 6(1). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v6i1.236>
- Siti Hardiyanti. (2018). HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMKN 2 TANGERANG SELATAN . *UIN SYARIF HIDAYATULLAH*.
- Suryana, S. (2020). PERMASALAHAN MUTU PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF PEMBANGUNAN PENDIDIKAN. *Edukasi*, 14(1). <https://doi.org/10.15294/edukasi.v14i1.971>
- Walid, A., & Ishak, I. (2023). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Jurnal Hadratul Madaniyah*. <https://doi.org/10.33084/jhm.v10i2.6539>
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P. H., Fadhillah, F., & Fuad, M. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.350>