KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAN 1 LAMPUNG SELATAN

Hanafi¹ Andari² Sugiran³

^{1,2,3} Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : hanafihnf58@gmail.com

DOI:

Received: October 2022

Accepted: October 2022

Published: October 2022

Abstract :

Teachers are a component of madrasahs that greatly determine the success of teaching and learning in order to improve the quality of education in madrasahs. Madrasah heads have a strategic role in improving teacher performance. This study aims to find out how the leadership of madrasah heads in improving teacher performance in MAN 1 South Lampung. This research uses qualitative descriptive research methods. Data collection techniques in the form of observations, interviews, and documentation. Data analysis includes data collection, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show that the leadership of the head of MAN I Lampung Selatan has carried out leadership well, including in terms of influencing subordinates with communication to achieve goals, giving orders/tasks, motivating and coordinating teachers in realizing all plans to achieve the vision and mission of the madrasah, as well as creating self-confidence and support among subordinates. This has a significant impact on improving teacher performance in MAN I Lampung Selatan. However, it is undeniable that the performance of MAN I Lampung Selatan teachers still needs to be improved to be more optimal.

Keywords : *Leadership, Head of Madrasah, Teacher Performance.*

Abstrak :

Guru Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah, merupakan komponen madrasah, yang secara signifikan menentukan keberhasilan pelatihan dan pelatihan. Para pemimpin madrasah berperan strategis dalam meningkatkan aktivitas guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan madrasah berhasil meningkatkan kinerja guru MAN 1 Lampung Selatan. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data meliputi pengumpulan data, penyediaan data, dan total gambar. Hasilnya menunjukkan hal ini kepemimpinan kepala MAN I Lampung Selatan telah menjalankan kepemimpinan dengan baik, diantaranya dalam hal mempengaruhi bawahan dengan komunikasi untuk mencapai tujuan, pemberian perintah/tugas, memotivasi dan mengkoordinasi guru dalam merealisasikan seluruh rencana untuk mencapai visi dan misi madrasah, serta menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan. Hal ini memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di MAN I Lampung Selatan. Meskipun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja guru MAN I Lampung Selatan masih perlu terus ditingkatkan agar lebih optimal.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan pembangunan kemajuan bangsa. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara pendidikan formal (dari tingkat dasar hingga ketiga), bertahap dan berkelanjutan melalui sistem mutu pendidikan informal dan informal (Hasibuan, 2000).

Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan pusat kegiatan belajar mengajar yang di dalamnya terdapat proses pelayanan pendidikan, pengajaran, pelatihan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan pembentukan sikap mental yang baik bagi siswa. Dengan proses itu diharapkan madrasah berfungsi sebagai tempat yang mempersiapkan generasi muda yang berkualitas, mandiri, mampu membangun diri, bangsa dan negara (Sagala 2010, 230).

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, diperlukan sinergi antara pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah: pimpinan madrasah, guru, dinas administrasi, komite madrasah, serta pihak lain yang memiliki andil besar di dalamnya. Di antara beberapa komponen, penulis meyakini bahwa guru dan pemimpin madrasah memiliki peran yang besar dan strategis (Purwanto 1987, 41). Guru adalah tenaga profesional yang memiliki tujuan utama mengajar, pelatihan, bimbingan, bimbingan, bimbingan, pelatihan, evaluasi dan evaluasi peserta didik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Dengan demikian, dimungkinkan untuk memahami bahwa guru merupakan komponen madrasah, yang secara signifikan menentukan keberhasilan pengajaran dan pengajaran dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Jika kinerjanya bagus, secara praktis diketahui bahwa madrasah akan memiliki proses pendidikan yang baik dan kualitas pendidikan, dan sebaliknya. (UU Nomor 14 Tahun 2005, 2006). Disampaikan oleh Malayu Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan (Hasibuan 2000, 126).

Berhasil atau tidaknya sebuah tujuan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu pemimpin dan orang yang dipimpinnya (Latifah, Warisno, dan Hidayah 2021). Menurut Miftah Toha, kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Toha 2006, 5).

Keberhasilan pengetahuan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam pengelolaan personil madrasah. (Mulyadi 2009, 44). Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk itu, pemimpin madrasah harus mampu memenuhi peran dan tanggung jawabnya sebagai pengelola pendidikan, pemimpin pendidikan, pengawas pendidikan dan pengurus. (Bafadal 2006, 44).

Kepala madrasah memainkan peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru, yang meliputi: kemampuan untuk membuat kurikulum, kemampuan untuk mengimplementasikan pembelajaran,

kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal, serta kemampuan untuk mengevaluasi hasil akademik, serta kemampuan untuk memperkaya, serta kemampuan untuk melakukan koreksi (Rasmianto 2003, 17).

Guru merupakan salah satu elemen manusiawi dari proses pendidikan di madrasah, serta melakukan beberapa tugas dan fungsi, khususnya sebagai guru dan pendidik. Tugas dan fungsinya sebagai guru adalah menuangkan sejumlah bahan ajar ke dalam otak peserta didik, sedangkan tugas dan fungsinya sebagai guru adalah membimbing dan mendidik siswa untuk menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, mandiri sesuai dengan amanat hukum. (Warisno, 2019). Namun, untuk menentukan kinerja tugas guru, perlu untuk mengevaluasi karakteristik layanan dengan kriteria evaluasi yang ditetapkan, dengan mempertimbangkan tugas-tugas yang harus dicapai dengan mengevaluasi efektivitas pekerjaan guru. mengingat pentingnya peran guru, perlu untuk memantau dan meningkatkan kegiatan guru setiap saat.

MAN I merupakan salah satu Madrasah Negeri favorit di Lampung Selatan. Madrasah ini berhasil meraih segudang prestasi melalui keikutsertaan siswa-siswinya pada berbagai kegiatan perlombaan baik di tingkat provinsi, nasional dan bahkan internasional. Dilihat dari kelulusan, setiap tahunnya tercatat sebagai Madrasah yang tingkat kelulusannya 100% dengan sebaran SNMPTN undangan tersebar di berbagai universitas terkemuka di Indonesia diantaranya Universitas Lampung (Unila), Universitas Indonesia (UI), Universitas Gadjah Mada (UGM), Universitas Padjadjaran (Unpad), Institut Teknologi Bandung (ITB), dan perguruan tinggi favorit lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Madrasah ini dilengkapi dengan sarana dan prasarana, serta sarana yang cukup representatif untuk kegiatan pendidikan dan pendidikan serta acara kemahasiswaan dilaksanakan dengan baik. Deskripsi singkat tentang MAN I secara tidak langsung menunjukkan bahwa madrasah sebenarnya memenuhi syarat dan bermutu. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengkaji bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Lampung Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif (Sugiyono 2017, 95). Menggunakan teknik pengumpulan data berupa surveilans, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh melalui wawancara dan sumber data sekunder yang diperoleh melalui media online. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa langkah, antara lain pengumpulan data, penyajian data, dan penjumlahan. Informalis dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah, Waka Madrasah, Kabag TU, Dewan guru, dan siswa. Untuk lokasi penelitian dilakukan di MAN 1 Lampung Selatan yang beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta, Desa Jati, kelurahan Way Urang Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala MAN I Lampung Selatan dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala MAN I Lampung Selatan telah menjalankan aspek-aspek kepemimpinan dengan baik diantaranya dalam hal mempengaruhi bawahan dengan komunikasi untuk mencapai tujuan, pemberian perintah/tugas, memotivasi dan mengkoordinasi guru dalam merealisasikan seluruh rencana untuk mencapai visi dan misi madrasah, serta menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan.

a. Mempengaruhi Bawahan Dengan Komunikasi Untuk Mencapai Tujuan.

Upaya kepala madrasah mempengaruhi bawahannya dengan komunikasi terbuka demi pencapaian tujuan madrasah terlihat diantaranya bagaimana beliau dalam memberikan dan menerima informasi. Bingkai besar bertuliskan 10 budaya malu, dan 8 etos kerja profesional yang juga terpampang besar tepat di pintu masuk ruang dewan guru merupakan komunikasi tidak langsung yang ditanamkan pada para warga madrasah, terutama dewan guru. Bahkan di dalam rapat rutin pun dikomunikasikan perihal tersebut.

Dalam setiap rapat rutin yang diadakan madrasah setiap bulan, kepala madrasah akan selalu ada kesempatan terbuka bagi semua guru untuk mengkomunikasikan hambatan yang dimiliki guru dalam pelaksanaan tugas dan untuk memperkenalkan dan mengkritik perbaikan yang dapat merupakan kemajuan madrasah, dan bahkan kepala madrasah menciptakan hubungan dekat dengan guru dengan sering mengunjungi ruang guru untuk membangun hubungan baik yang mempengaruhi kenyamanan guru. Menurut Suticno, komunikasi merupakan proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu sisi ke sisi lain untuk saling mempengaruhi, termasuk keberhasilan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, jika pemimpin berhasil membangun relasi. (Sutikno 2014, 118).

Selain strategi diatas, kepala madrasah juga memiliki cara lain, strategi yang diterapkannya. Ketika mengumpulkan informasi tentang perkembangan madrasah, terutama kemajuan guru, ia menerima informasi dari siswa dan tentang keadaan dan perkembangan kelas, misalnya: guru tetap berada di luar kelas, guru masuk dan keluar dari kelas. Hasil ini akan dipresentasikan kepada semua guru sebagai persentase dari pertemuan guru. Pada saat yang sama, konsep-konsep ini digunakan untuk meningkatkan keterampilan guru, tetapi sebelumnya, kepala madrasah memantau kemajuan kelas. Artinya disini dapat diketahui bagaimana kepala madrasah berusaha untuk lebih teliti dengan informasi yang diterimanya dengan mengkonfirmasi langsung baik dengan cara bertanya maupun dengan mencari sendiri kebenaran dari informasi tersebut.

b. Pemberian Perintah/Tugas Dan Mempengaruhi Orang Untuk Bertindak

Dalam hal kewenangan madrasah, ketua madrasah tidak hanya memberikan instruksi dan kekuasaan, tetapi juga memberikan pendelegasian pembangunan terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta mengembangkan metode dan strategi pengajaran untuk proses pembelajaran

yang berbeda dan dapat diterima, yang sering ditunjukkan dengan pertemuan bulanan rutin. Contohnya adalah pengembangan kurikulum program "Sanat" tidak hanya dalam acara pendidikan, tetapi juga dalam program madrasah lainnya, panitia diberikan kebebasan untuk mengembangkan bentuk kegiatan yang akan menjadi program madrasah, seperti pondok pesantren petir, yang diselenggarakan setiap bulan Ramadhan. Ketua madrasah yang mirip dengan program "Pesantren kilatini, program ODS yang selalu bekerja sama dengan pihak lain yang profesional di bidang kedisiplinan, tidak sebatas mengembangkan kerja sama dengan berbagai lembaga untuk mengembangkan perluasan kapasitas madrasah, tentunya, serta akan berkomunikasi secara terbuka dan terbuka..

Sedangkan untuk pembagian kerja, biasanya ditetapkan dalam rapat dinas yang sudah ditetapkan di dalam surat keputusan, baik wali kelas dan jabatan-jabatan lainnya. Hal ini terlihat dari bagaimana kepala madrasah memberi kepercayaan bahwa semua guru punya potensi yang harus digali dan beliau yakin bahwa guru MAN I pasti bisa melaksanakan tugas dengan baik.

Untuk menjamin kesetaraan dalam bekerja, kepala madrasah mengalokasikan tanggung jawab kepada semua guru yang dianggap mampu di bidangnya, karena setiap kegiatan di luar jam mengajar ditetapkan dengan melibatkan seluruh guru dan staf yang akan membangun setiap tahun ajaran baru. Untuk memungkinkan guru yang berbeda untuk meningkatkan kinerja mereka, khususnya, dengan merasakan, memungkinkan mereka untuk melihat, mencoba kecerdikan adalah cara untuk memahami potensi guru dan memperluas potensi mereka, seperti kemungkinan memiliki guru rumah, pelatih ekstra-sekolah, komite ODB, dokter mata, dll.

Dalam hal pengambilan keputusan, ketua madrasah dapat mengambil keputusan dengan tepat dan sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang dipertimbangkan. Dalam setiap isu yang dianggap penting, kepala madrasah biasanya mengajak guru ke pertemuan untuk membahas masalah yang dimaksud. Bentuk keputusan yang dibuat oleh kepala madrasah umumnya turun dalam mekanisme; pertama, mengidentifikasi berbagai komponen yang akan dipertimbangkan ketika mengambil keputusan dari seluruh komunitas madrasah; kedua, merakit dan memilih komponen yang sesuai dengan skala prioritas; ketiga, menyiapkan proyek pengambilan keputusan, yang dapat dibahas dalam proses pengambilan keputusan, merupakan salah satu dasar pelaksanaan organisasi dan dasar pengambilan kebijakan.

Kemampuan mengambil keputusan tanpa dikomunikasikan, tidak akan berfungsi dalam menggerakkan anggota organisasi. Sebaliknya mampu menjalani komunikasi yang efektif juga tidak akan berfungsi tanpa memiliki keputusan yang akan disampaikan, tetap tidak dapat digerakkan. Kemampuan pengambilan keputusan akan kehilangan artinya tanpa kemampuan mengkomunikasikannya.

Sebagaimana dengan teori Paul dan Ken Blanchard dalam Soekarto, yang menyatakan jika model kepemimpinan difokuskan pada tujuan kerja,

maka arahnya hanya dari hubungan satu arah yang disebut model kepemimpinan atau direktif, dan jika model kepemimpinan difokuskan pada hubungan antara bawahan, maka ada hubungan dua arah antara pemimpin dan kepemimpinan, yang merupakan model demokratis atau disebut model suportif (Soekarto 2006, 51).

c. Memotivasi

Upaya-upaya Apa yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam pengembangan mereka yang berada di bawah kendalinya, termasuk adil dan proporsional serta memberikan distilasi tugas yang signifikan, yang tergantung pada tingkat kedewasaan potensi guru di MAN I, kepala madrasah akan dapat melanjutkan pendidikannya dan memberi penghargaan kepada bawahan yang kekurangan pasokan dalam pekerjaan mereka. Pengembangan tenaga kependidikan merupakan upaya untuk lebih optimal ketika bekerja sama.

Ketika memperluas peluang madrasah, para pemimpin madrasah sangat memperhatikan hubungan vertikal dan horizontal dengan departemen dan yayasan terkait, dan dengan komunitas horizontal, terutama di sekitar lokasi mereka. MAN I. Contohnya dengan dinas, setelah dilantik sebagai kepala madrasah, beliau mengaku langsung mendatangi dan memperkenalkan diri di sana, hal ini perlu mengingat kita selalu akan bekerjasama dengan pihak ini. Pada akhirnya mereka selalu memberi perhatian kepada MAN I seperti dengan sms dan telepon menanyakan perkembangan MAN I, diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, dan rapat kedinasan.

Hal ini tentunya dimulai dengan kita yang membuka diri. Begitu pula dengan pihak yayasan, kepala Madrasah selalu berpegang pada sikap dan sikap yang baik, serta mengapresiasi prosedur yang ada, yang dapat dilihat sebagai penunjang keberhasilan kepala madrasah dalam memperjuangkan kapasitas jumlah murid di kelas yang sama serta meningkatkan kualitas dan jumlah prasarana madrasah, seperti pelaksanaan video surveillance di setiap kelas, memantau perkembangan kondisi pendidikan dan keamanan madrasah. Salah satu tantangan terberat bagi pemimpin adalah bagaimana motivasi bawahannya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Ini adalah upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan banyak motivasi, menurut pernyataan motivasi Terry. Motivasi dipahami sebagai upaya kekuatan perilaku yang ditentukan ketika mencapai kepuasan kebutuhan.

Motivasi adalah kekuatan yang membantu seseorang untuk melakukan kegiatan, dalam hal ini motivasi dapat mempengaruhi pencapaian seseorang dalam pelaksanaan kegiatan tertentu. Jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka didorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk merencanakan, menerapkan dan mengevaluasi kurikulum yang digunakan dalam madrasah untuk mendapatkan hasil yang maksimal..

d. Menciptakan Rasa Percaya Diri Dan Dukungan Diantara Bawahan

Pemimpin tidak hanya merasa bahwa ia memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk memfasilitasi pemenuhan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin, tetapi juga posisinya yang teguh dan kepercayaan diri, yang akan memberikan energi positif kepada bawahan, dipandu oleh arah kepemimpinan. Salah satu tanda yang dapat memperkuat kepercayaan diri pemimpin madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah perasaan bahwa ia memiliki kepemimpinan dan perlu bertanggung jawab. Tanggung jawab merupakan beban yang harus dipercayakan kepada kepala madrasah. Dalam situasi dan keadaan yang berbeda, tanggung jawab kepala adalah bertanggung jawab. Tanggung jawab kepala harus dibuktikan kapan saja bahwa ia harus siap untuk melakukan tugas-tugas. Untuk membangun kepercayaan dan tanggung jawab, setiap pimpinan madrasah harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan dan seluruh warga madrasah agar siap dan mampu melakukan upaya pencapaian tujuan madrasah dalam pelaksanaan fungsi kepemimpinannya.

Memberikan contoh, Anda dapat melihat kepala madrasah, yang selalu datang ke kelas sesuai dengan waktu mengajar, bahkan jika ada tamu yang datang menemuinya, meminta izin kepada tamu untuk pergi ke kelas dan meminta tamu untuk siap menunggu sampai akhir waktu sekolah. Kepala madrasah ini selalu berusaha datang lebih awal dan tidak terlambat jika tidak melakukan perjalanan dinas dari luar, dan pada saat sampai di rumah, ia sering pulang setelah guru lain datang ke rumah. Ini menggambarkan ayah ini, yang berpakaian bagus dan memiliki satu anak.

Dalam kepemimpinan kepala madrasah, tidak kurang dari ukuran sampel. Dengan pembinaan intensif, selalu perlu untuk mengingatkan kita tentang masalah yang patut dicontoh ini. Perlu diingatkan kepala madrasah. Perilaku pemimpin madrasah, yang selalu menjadi contoh yang baik bagi bawahan, akan menjadi salah satu ibu kota utama dari pengelolaan madrasah yang efektif.

Keteladanan pemimpin madrasah dapat ditunjukkan dengan selalu menghormati bawahan. Dia akan menilai partai sama seperti siswa, merasakan bahwa guru dan staf akan dihargai karena pendapat mereka. Tanda-tanda yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin madrasah harus disertai tidak hanya oleh jenis kepemimpinan, seperti demokrasi atau kompromi, tetapi juga oleh kesediaan untuk memperhatikan etika. Etika yang terkait dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ditetapkan dalam masyarakat ini harus digunakan sebagai pegangan pada tindakan untuk menghindari menciptakan hal-hal yang tidak perlu.

Salah satu syarat untuk menjadi seorang pemimpin adalah kepercayaan yang kuat terhadap pemimpin. Ketika seorang pemimpin tampak yakin bahwa bawahannya stabil dan memegang pemimpin (Susanti 2007, 159). Kepala madrasah sebagai pengelola adalah program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kepala madrasah juga menciptakan struktur organisasi madrasah, membentuk panitia, memberikan arahan, memberikan fasilitas dan kepeduliannya, memberikan jam pelatihan sesuai dengan tugas

dan kompetensi guru, dapat bekerja sama dengan wakil ketua madrasah dan dewan guru.

Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga dalam implementasi rencana dan program organisasi, dan untuk mengimplementasikan misi yang ditetapkan, kita membutuhkan dukungan kepemimpinan kreatif yang dapat memastikan partisipasi aktif dari sumber daya manusia yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan penyajian data dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala MAN I Lampung Selatan telah menjalankan aspek-aspek kepemimpinan dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi madrasah diantaranya dalam hal mempengaruhi bawahan dengan komunikasi untuk mencapai tujuan, pemberian perintah/tugas, memotivasi dan mengkoordinasi guru dalam merealisasikan seluruh rencana untuk mencapai visi dan misi madrasah, serta menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan. Hal yang menarik dari kepemimpinan kepala madrasah di MAN I ini adalah pola kepemimpinan piramida terbalik, yaitu pemimpin yang menempatkan dirinya sebagai pelayan. Hal ini memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di MAN I Lampung Selatan. Meskipun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja guru MAN I Lampung Selatan masih perlu terus ditingkatkan agar lebih optimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa bukan hanya kepemimpinan saja yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, akan tetapi masih ada berbagai faktor lain yang juga menjadi perhatian serta analisa yang harus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim. 2006. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Latifah, Ami, Andi Warisno, dan Nur Hidayah. 2021. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung." *JURNAL MUBTADIIN* 7 (02): 70-81.
- Mulyadi, Mulyadi. 2009. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Madrasah." *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar* 2 (1).
- Purwanto, M. Ngalim. 1987. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rasmianto, Rasmianto. 2003. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan." *el Harakah: Jurnal Budaya Islam* 5 (1): 14-22.

- Sagala, Syaiful. 2010. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Soekarto, Indra Fachrudin. 2006. *Bagaimana Memimpin Madrasah Yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Dwi. 2007. *Transformational Leadership - Terobosan Baru Menjadi Pemimpin Unggul*. Bandung: Total Data.
- Sutikno, M. Sobri. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistika.
- Toha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- UU Nomor 14 Tahun 2005. 2006. *UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pada bab II Tentang Kedudukan, Fungsi dan Tujuan, (Surabaya, Kasindo Utama, 2006)*. Surabaya: Kasindo Utama.
- Warisno, Andi. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten." *Riayah : Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3 (02): 99-113.