

Strategi Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Sumber Daya Pendidik di MAN 3 Balangan Kalimantan Selatan

Masroliyan Nor *

Kementerian Agama Balangan, Paringin, Indonesia

Histori Artikel:

Pengiriman Oktober 2022

Revisi Oktober 2022

Diterima November 2022

*Email Korespondensi:

masroliyan.nor@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan secara akurat dan realistis strategi kepala madrasah dalam menciptakan sumber daya pendidikan di MAN 3 Balangan, Kalimantan Selatan. Pendekatan kualitatif deskriptif dipakai pada penelitian ini. Sumber utama data penelitian ini berasal dari wawancara dengan kepala madrasah, dilanjutkan dengan wawancara dengan pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk 25 siswa dan orang tua mereka. Observasi berupa dokumentasi sebagai data pendukung yang didapatkan melalui hasil wawancara serta observasi partisipatif pasif. Penekanan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya pendidik di madrasah ini mempertahankan pembentukan deseminator berkala sebagai titik awal keberhasilan kualitas pelayanan mutu madrasah. Karena penyebaran informasi yang diperoleh dari berbagai pelatihan diharapkan dapat merubah perilaku sasaran pada aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan sehingga ada pertukaran informasi yang tercipta kreativitas, komunikasi baik, berpikir kritis dan kolaborasi yang membudaya antar sesama pendidik.

Keywords: strategi, kepala madrasah, mengembangkan, sumber daya pendidik

Pendahuluan

Madrasah memegang peranan penting dalam proses pendidikan terutama membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian pendidik serta tenaga kependidikan. Pendidik profesional di madrasah menjadi sebuah tuntutan dominan untuk memanfaatkan teknologi pembelajaran yang berkembang cepat sehingga dirasa perlu adanya pengembangan mutu pada setiap jenis serta jenjang termasuk jenjang pendidikan di madrasah.

Namun, menurut Nata (2003) Jika komponen Pendidikan fondasi, tujuan, kurikulum, kompetensi dan profesionalisme pendidik (pengembangan sumber daya pendidik), pola hubungan antara pendidik dan peserta didik, metodologi pembelajaran, infrastruktur, evaluasi, pembiayaan, dan

elemen lainnya dikelola tanpa perencanaan yang matang, kualitas pendidikan Islam (di madrasah) tidak akan memuaskan.

Amanah (2010) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara efisien serta efektif mengatur kaitan dan peran sumber daya individu (pendidik) untuk memaksimalkan pencapaian tujuan pendidikan. Semangat dan dorongan seluruh staf pengajar, serta keteladanan kepala madrasah yang inovatif, terbuka, akomodatif, dan mempertimbangkan saran-saran untuk pengembangan dan perbaikan yang dilakukan oleh staf, semuanya memberikan kontribusi bagi kemajuan serta kesuksesan madrasah.

Menurut Fadjar (2005), *Al-thariqah ahammu min al-maddah walakinna al-mudarris ahammu min al-thariqah*. Diterjemahkan menjadi metode lebih utama

How to cite:

Nor, M. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Sumber Daya Pendidik di MAN 3 Balangan Kalimantan Selatan. *Sagacious*, 9 (1), 43 - 49.

dari pada materi, namun pendidik lebih utama ketimbang metode. Artinya pengembangan sumber daya pengajaran dan mutu pendidikan lebih penting dan pasti dapat mempengaruhi berhasil tidaknya mutu pendidikan madrasah.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Balangan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan merupakan lembaga pendidikan Islam yang mengalami progres yang cukup baik, dan mampu menunjukkan dirinya dengan memiliki nilai plus kepada masyarakat. Banyak orang tua peserta didik setiap tahun ajaran baru mendaftarkan dan mempercayakan anak-anaknya masuk ke MAN 3 Balangan.

Di samping itu MAN 3 Balangan mempunyai keunggulan karakter islami yang dimiliki peserta didik seperti, hapal Juz 'Amma, menguasai doa-doa keseharian, berkomunikasi baik lisan maupun tulisan secara aktif dalam bahasa asing serta banyak lulusan meneruskan ke jenjang perguruan tinggi di Provinsi Kalimantan Selatan, seperti Universitas Lambung Mangkurat (ULM), Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin serta ada yang ke pulau Jawa.

Di balik kesuksesan pendidikan di MAN 3 Balangan khususnya pengembangan sumber daya pendidik, tentunya ada figur seorang pemimpin yang inovatif dan profesional, yaitu kepala madrasah. Kepala madrasah yaitu orang yang berkewajiban dalam pelaksanaan perjalanan madrasah.

Kepala madrasah memposisikan diri menentukan salah satu keberhasilan untuk bertanggungjawab dalam sebuah program. Kepiawaian kepala madrasah dalam mendelegasikan tugas dan wewenang membutuhkan integritas visioner yang konsisten dan demokratis agar tercipta suasana nyaman di lingkungan madrasah.

Dua faktor ketidakberhasilan dalam menangani pendidikan selama ini. Pertama, strategi yang lebih berorientasi *input oriented*, yang penting kejar tayang, dijejalkan semua dari sekian banyak mata pelajaran, sedangkan secara logis tidak semua peserta didik dapat menguasai, apalagi rendahnya pelatihan kepada pendidik dan ketenaga kependidikan. Dampaknya, *output* menghasilkan yang serba mentah, tidak layak atau *ready* untuk masuk

dunia kerja. Kedua, pendidikan selama ini lebih *macro oriented*, ketidakberanian melangkah untuk meningkatkan daya kreativitas berhadapan jajaran birokrasi sehingga berpengaruh hingga di tingkat madrasah.

Kepala madrasah harus berkewajiban untuk memberdayakan pendidik, tenaga madrasah, serta tenaga lainnya karena merekalah yang memegang pimpinan struktur organisasi dan harus melakukan kontrol terhadap madrasah baik internal maupun eksternal (Fauzi, 2016).

Idealnya, jika belajar filosofi Jawa ibarat kepala madrasah berwatak yang mencerminkan *Hamangku, Hamengku* dan *Hamengkoni*. *Hamangku* biasa diartikan sebagai pengangkat harkat dan martabat bawahannya. *Hamengku* adalah pengayom pada bawahannya tanpa membedakan latar belakang, sedangkan *Hamengkoni* di saat yang sangat sulit, ia memberanikan bertanggung jawab sebagai teladan atas segala konsekuensi dari tindakannya atau perbuatan bawahannya.

MAN 3 Balangan berasal dari lembaga pendidikan swasta yang bernama Madrasah Aliyah Ibnu Sulaiman di tahun 90-an, yang kemudian dikhususkan untuk masyarakat sekitar di Kecamatan Lampihong. Dengan segala keterbatasannya, bermodalkan kepercayaan pada masyarakat, hingga dinegerikan tanah seluas 2086 m² dan dibangun sebuah ruang kelas dan kantor seluas 2000 m². Pada tanggal 23 Nopember 2010 resmi pendirian sebuah lembaga pendidikan negeri di bawah naungan Kementerian Agama.

Strategi pengembangan sumber daya pendidik di MAN 3 Balangan selanjutnya akan dipaparkan secara akurat dan benar dalam penelitian ini.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini sifatnya kualitatif dan tujuannya untuk memberikan penjelasan dengan cara mendalam mengenai fenomena yang terjadi. Merupakan jenis penelitian lapangan, artinya data serta sumber data berasal dari tempat penelitian (Musfiqon 2012).

Karena peneliti merupakan instrumen penelitian utama dan harus terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data (manusia sebagai instrumen), maka penelitian kualitatif mensyaratkan kehadiran peneliti dalam setting yang alamiah. Untuk menciptakan suasana yang mendukung keberhasilan pengumpulan data, peneliti sangat berhati-hati saat memasuki lapangan dengan informan kunci (Hadi & Haryono, 1998).

Menurut Rahardjo (2014), peneliti menggunakan metode kualitatif daripada kuantitatif karena mereka lebih memilih untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang sedang diselidiki.

Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif yang tujuannya supaya mengetahui strategi pengembangan sumber daya pendidik di MAN 3 Balangan.

MAN 2 Balangan berlokasi di Desa Sei Awang, Kecamatan Lampihong, Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan, yang berada ± 177 KM dari Kota Banjarmasin, dengan jarak tempuh perjalanan 4,5 jam. Waktu penelitian dilaksanakan dimulai tanggal 1 Desember 2022 sampai tanggal 20 Januari 2023.

Observasi, wawancara, dan dokumentasi adalah tiga instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pada setting MAN 3 Balangan dilakukan observasi. Kepala Madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa semua mengikuti wawancara. Studi dokumentasi dilaksanakan dengan menelaah berbagai dokumen MAN 3 Balangan yang relevan dan esensial terkait penelitian. Data atau informasi yang berkaitan dengan subjek penelitian dapat dikumpulkan dengan memakai bagian dari ketiga pendekatan itu. Peneliti kemudian memakai model analisis interaktif yang terdiri dari 3 langkah yang selalu berhubungan: mengumpulkan data, mereduksi data, serta menarik kesimpulan (Miles & Huberman, 1992).

Hasil dan Pembahasan

Konsep Strategi

Kata "*strategos*" berasal dari kata Yunani untuk strategi. Kata Yunani "*stratos*" yang bermakna "*militer*", dan "*ag*" yang bermakna

"*memimpin*", adalah akar dari kata "*strategos*". Kunci keberhasilan pencapaian tujuan madrasah adalah strategi. Kepala madrasah yang baik memiliki rencana yang matang untuk mengembangkan lembaganya. Program madrasah tidak akan berhasil tanpa perencanaan. Ketika pemimpin berniat memajukan madrasah, strategi menjadi langkah pertama dan paling krusial.

Hunger & Wheelen (1996), mengungkapkan bahwa strategi yaitu seni serta wawasan memformulasi, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional berdasarkan tujuan awal organisasi serta target yang dicapai dalam perspektif totalitas jangka panjang. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan keunggulan sinergis sempurna komparatif, kompetitif, dan berkesinambungan ideal untuk individu dan organisasi.

Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah berkewajiban untuk merencanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan, serta mengkoordinasikan seluruh sumber daya pendidikan yang ada. Sebagian faktor yang bisa menciptakan madrasah untuk bisa mewujudkan visi, misi, tujuan, serta sasaran dari pelaksanaan rencana yang terencana serta bertahap adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah diharapkan bisa memberdayakan pendidik, pegawai, dan anggota madrasah lainnya karena dia duduk di puncak organisasi dan memiliki otoritas terhadap lembaga baik di dalam maupun di luar. Selain menjadi pengurus madrasah, kepala madrasah harus mampu berkomunikasi dengan orang tua dan masyarakat serta melibatkan mereka dalam program tersebut.

Sesuai dengan pernyataan Muhaemin & Umar (2022), bahwa kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Selanjutnya, Rinaldi, Suhaimi & Dalle (2021), menyebutkan bahwa seorang guru dapat berpeluang untuk berhasil dalam

kegiatan pembelajarannya apabila mendapatkan pengaruh besar dari sosok pemimpinnya dalam hal ini pemimpin sekolah yakni kepala madrasah, dan dapat terlihat dari ingginya jiwa kepemimpinan yang memiliki *idealized influence* atau pengaruh ideal terhadap guru.

Baharuddin (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan interaksi antara pihak yang dipimpin dengan pihak yang bertindak sebagai pemimpin. Di samping itu, Mulyono (2003) juga menjelaskan bahwa kepala madrasah harus mampu memotivasi sekelompok siswa untuk bekerja menuju tujuan bersama.

Didapatkan 5 (lima) dimensi kompetensi yang telah diidentifikasi dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 mengenai Standar Kepala Sekolah Madrasah. Dimensi tersebut adalah kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, serta sosial. Agar menjadi pemimpin yang sukses, kepala sekolah perlu memiliki kelima keterampilan ini yang tertanam dalam kepribadiannya.

Pengembangan Sumber Daya Pendidik

Tahap serta pelaksanaan yang diprogramkan untuk pengembangan sumber daya pendidikan tujuannya agar mengembangkan kualitas pembelajaran siswa dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap pendidik. Guskey (2020). Hal ini sejalan dengan pendapat Finch & McGough (1982), pengembangan staf ialah komponen pendidikan yang sangat penting, terutama bagi pendidik yang ingin meningkatkan keterampilannya.

Profesi sebagai pendidik membutuhkan keterampilan tertentu. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik serta Kompetensi Pendidik, standar kompetensi guru tersebut dikembangkan dengan cara utuh dari 4 kompetensi penting: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional. Hal ini penting dari sudut pandang kebijakan pendidikan nasional. Kinerja pendidik menggabungkan keempat kompetensi tersebut. Seorang pendidik harus memiliki standar kompetensi ini sekurang-kurangnya.

Menurut Zhao, McConnell & Jiang (2009), penciptaan sumber daya pendidik diartikan sebagai aktivitas promosi pendidikan mandiri serta tahap pembelajaran untuk pendidik untuk berpartisipasi dalam setiap program pendidikan lanjutan untuk mengembangkan wawasan, keterampilan, serta perilaku mereka tentang pengajaran, administrasi, dan pengajaran kooperatif.

Perlunya pendidik menjadi lebih kompeten dalam pengetahuan teoritis dan praktis, kemandirian mereka untuk melakukan pengembangan profesional, dorongan sumber daya untuk melakukan peningkatan profesional, keinginan pendidik untuk belajar, serta kapasitas mereka untuk mengaktualisasikan hasil pengembangan profesional adalah semua faktor yang berdampak pada terciptanya sumber daya pendidik di bidang pendidikan.

Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Pendidik

Pengembangan sumber daya pendidikan meliputi: 1) perencanaan kegiatan pendidikan sesuai dengan pendekatan strategis PAIKEM; 2) mengelola proses pembelajaran yang sulit dan kontroversial agar lebih menarik; 3) mengevaluasi kemajuan belajar siswa; 4) memberikan umpan balik; 5) pembuatan dan pemanfaatan alat bantu pendidikan; 6) memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai berbagai sumber belajar dan media pembelajaran; 7) membimbing dan memberikan pelayanan prima kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar; 8) mengelola kelas untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif; dan 9) menyusun dan mengelola perkembangan siswa.

Akibatnya, kepentingan organisasi memandu pengembangan sumber daya pengajaran, yang bertujuan untuk mengatasi kelemahan bawahan (termasuk pendidik). Tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar mengarahkan pengembangan sumber daya pendidik.

Kepala Madrasah di MAN 3 Balangan mempunyai jiwa kepemimpinan yang kuat dan bertanggung jawab dalam

mengoperasionalkan madrasah yang dipimpinnya. Ia mampu mengelola dan mengendalikan madrasah dengan baik, artinya ia sangat bertanggung jawab dalam memberdayakan pendidik, staf madrasah dan tenaga kependidikan lainnya, salah satunya menghimbau dan merekomendasikan pendidik secara berkala mengikuti kegiatan seminar, webinar, pelatihan yang dilaksanakan di perguruan tinggi atau pemerintah daerah.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Trorey (2002) bahwa pengembangan diri terkait dengan penciptaan sumber daya pendidik. Kemampuannya untuk mengajar akan berguna dalam berbagai situasi sebagai hasil dari perkembangan ini.

Upaya strategi pengembangan sumber daya pendidik yang dilakukan oleh Kepala MAN 3 Balangan adalah dengan tingkat pemahaman yang menginterpretasikan visi kerja yang jelas, kemampuan bekerja keras tanpa pamrih, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat. Visinya adalah berakhlak mulia dalam keimanan dan takwa, tangguh dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

Masaong (2011) berpendapat bahwa pemimpin yang sukses akan muncul dari visi yang kuat karena kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Pernyataan ini relevan (Sagono, 2008) dengan pandangan atau wawasan ke masa depan, atau kemampuan untuk merasakan sesuatu yang tidak terlihat melalui kehalusan jiwa, peka untuk melihat apa yang perlu dilakukan dengan cara yang paling kreatif. mungkin untuk memastikan bahwa itu dilakukan secara maksimal.

Kepala Madrasah selalu meningkatkan kompetensi pendidik dengan memberikan himbauan dan rekomendasi secara berkala untuk mengikuti kegiatan *workshop*, seminar, diklat, IHT, dan pelatihan-pelatihan lainnya yang menunjang peningkatan kompetensi pendidik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sahertian (2000) bahwa pengembangan sumber daya pendidik dapat dilakukan melalui *in service*

training, extension course, workshop, seminar serta para pendidik senantiasa berusaha meningkatkan diri sekaligus menjadi hiburan intelektual agar piawai dan profesional menggunakan varian strategi pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik. Pembelajaran yang menyenangkan menjadi sebuah keniscayaan untuk membantu peserta didik mencintai belajar, bukan sekedar hapalan, apalagi memicu kebosanan, menyebarkan bahkan menyakitkan yang berakhir terasosiasi negatif.

Kepala MAN 3 Balangan memberikan pelayanan terbaik, bimbingan dan kualitas pembelajaran yang kontekstual dan bermutu melalui pendidik yang sudah mengikuti berbagai pelatihan agar melakukan diseminasi kepada pelaku pendidikan dan dapat memberikan pengimbasan pada komunitas belajar dan praktisi.

Tjiptono & Chandra (2005) menjelaskan bahwa karena kualitas pelayanan yang diberikan oleh suatu lembaga pendidikan akan mempengaruhi kepuasan siswa, maka kualitas pelayanan memberikan ukuran seberapa baik tingkat pelayanan yang disesuaikan dengan harapan.

Kepala MAN 3 Balangan memiliki gaya kepemimpinan yang adaptif, terbuka, dan demokratis. Ia juga mampu memberikan arahan, arahan, dan teladan, sehingga para pendidik dapat memunculkan ide-ide inovatif untuk peningkatan mutu madrasah, seperti pemberian kesempatan kepada pendidik untuk mengungkapkan perasaannya terhadap pengembangan peserta didik di saat rapat bulanan dan mengakomodasi segala kebutuhannya. Sehingga muncul moral luhur yang kuat (*integrity*), selalu belajar (*inquisitive mind*), hasrat mendengarkan (*propensity to listen*), keberanian memutuskan dengan empati (*courage and compassion*), dan bertanggung jawab lintas generasi (*cross generation accountability*).

Menurut Danim (2002), kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang didasarkan pada asumsi interaksi kelompok yang dinamis untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan penerapan *reward and punishment* bagi semua pendidik MAN 3

Balangan sebagai pemacu yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pendidik, dan selalu dipertahankan agar lebih bersemangat dan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena hal ini juga akan berdampak positif bagi madrasah, dengan cara memberikan hadiah di momen Hari Guru Nasional kepada pendidik yang berkategori idola dan terfavorit.

Hal ini sesuai apa yang dijelaskan oleh Arikunto (2013) bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada orang lain karena berperilaku sesuai dengan yang peraturan madrasah dan tata tertib yang sudah ditentukan. Sedangkan *punishment* dibutuhkan sebagai kontrol agar pendidik tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan.

Namun, tindakan *punishment* bukan sesuatu yang ditakuti, tetapi diharapkan pemberian *punishment* dapat memotivasi kinerja pendidik di MAN 3 Balangan agar bekerja lebih baik lagi. Penggunaan hukuman dalam suatu organisasi tidak bersifat personal dan memerlukan pertimbangan waktu pelaksanaan, intensitas, penjadwalan, dan kejelasan bukti-bukti nyata.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Pengembangan sumber daya pendidik merupakan proses keberlanjutan yang membutuhkan peningkatan kompetensi dan keahlian dalam rangka pelaksanaan tugas profesi sebagai pendidik. Strategi pengembangan sumber daya pendidik yang diimplementasikan di MAN 3 Balangan berupa penekanan pemahaman interpretasi visi yang jelas dan menjadi tujuan sebagai target tahunan atau 5 (lima) tahunan. Himbauan dan rekomendasi kepada pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan karir. Pelayanan prima pada skala prioritas sebagai desiminotor berkala dalam program komunitas belajar dan komunitas praktisi. Penekanan pendekatan andragogik dalam gaya kepemimpinan yang fleksibel, terbuka dan demokratis serta penerapan *reward* dan *punishment* jika diperlukan.

Referensi

- Amanah. (2010). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam, Studi Pada SMP Al Falah Deltasari, MTs Negeri II Surabaya, dan MTs Amanatul Ummah Surabaya*. Disertasi. Surabaya: Pascasarjana IAIN Surabaya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin, U. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Arruzmedia.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fadjar, M. (2005). *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fauzi, A. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Sebuah Konsep, Teori dan Aplikasinya di Sekolah*. Yogyakarta: K-Media.
- Finch, C. R. & McGough, R. L. (1982). *Administering and Supervising Occupational Educational*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. California: Corwin Press, Inc.
- Hadi, A. & Haryono. (1998). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hunger, D. J. & Wheelen, T. L. (1996). *Strategic Management*. New York: Addison, Wesley Publishing Company.
- Masaong, A. K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung: Alfabeta.
- Miles, M. B. & Hubberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI-Press.
- Muhaemin, R. A. & Umar, A. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Mathla'ul Huda. *Jurnal Pendidikan*, 10 (2), Juli 2022. 199-208. <https://unimuda.e-journal.id/jurnalpendidikan/article/download/2260/1064/>.
- Mulyono, A. (2003). *Pendidikan Bagi anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Musfiqon, M. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Nata, A. (2003). *Manajemen Pendidikan, Mengatasi Kelemahan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Permendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.
- Rahardjo, M. (2014). *Mengenal Lebih Jauh tentang Studi Kasus. Materi Kuliah S3 MPI UIN Malang*. Malang: MPI UIN Malang.
- Rinaldi, E. A., Suhaimi, & Dalle, J. (2021). The Influence of Transformational Leadership of Principals, Work Ethic,

- and Motivation to Achievement for Teacher Performance of Vocational High School in Banjarmasin City. *Journal of K6 Education and Management*, 4 (2), 232-243. <http://dx.doi.org/10.11594/jk6em.04.02.11>.
- Sagono. (2008). *Kamus Besar Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Sahertian. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjiptono, F. & Chandra, G. (2005). *Service Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Trorey, G. (2002). *Meeting the Needs of the Individual and the Institution*. dalam Trorey, G. & Cullingford, C. (Eds.). *Professional Development and Institutional Needs*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Zhao, J., McConnell, D., & Jiang, Y. (2009). Teachers' Conceptions of E-Learning in Chinese Higher Education: A Phenomenographic Analysis. *Campus-Wide Information Systems*, 26 (2), 90-97. <https://doi.org/10.1108/10650740910946800>.