JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 10627-10633
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP DAAR EL SALAM BOGOR

Anton Susilo[1], Setia Budi[2], Dace[3]
[1,2,3] STIT Fatahillah Bogor, Indonesia

Email: anton0786@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3227

Sections Info

Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 28 October 2026

Keywords:
School Principal Leadership, Teacher Performance
Islamic Education Management
System Building
Supervision Innovation

ABSTRACT

This descriptive qualitative study aims to analyze the role of the principal's leadership as a manager, supervisor, and motivator in improving teacher performance at SMP Daar El Salam in Bogor, while also identifying supporting factors, barriers, and solutions. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving the principal, three teachers, and three students as a form of source triangulation, and were subsequently analyzed interactively. The research findings indicate that the managerial role is implemented through system development, meritocracy, Focus Group Discussions (FGDs), and the use of AI; the supervisory role is enhanced through a combination of direct observation and CCTV monitoring, followed by personal follow-ups and the integration of work meetings; while the motivational role is applied transformationally through exemplary leadership, a reward system integrated with salary, and sanctions based on the concept of homo symbolicum. Although supported by a democratic work environment and adequate digital infrastructure, improvements in teacher performance remain hindered by the senior teachers' technological gap, ego-driven resistance, and limitations of personal devices—issues that were subsequently addressed through rapid-response management, interpersonal development, and requests for updates to work laptops.

ABSTRAK

Studi kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer, supervisor (pengawas), dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Daar El Salam Bogor, sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung, penghambat, dan solusinya. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang dilakukan kepada kepala sekolah, tiga guru, dan tiga murid sebagai triangulasi sumber, kemudian dianalisis secara interaktif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peran manajerial diimplementasikan melalui pembangunan sistem, meritokrasi, Forim Group Discussion (FGD), dan penggunaan AI; peran supervisional ditingkatkan melalui gabungan observasi langsung dan CCTV dengan tindak lanjut pribadi serta integrasi Rapat Kerja; sementara peran motivasional diterapkan secara transformasional melalui teladan, sistem penghargaan yang terintegrasi gaji, dan sanksi berdasarkan konsep homo symbolicum. Walaupun didukung oleh lingkungan kerja yang demokratis dan infrastruktur digital yang memadai, peningkatan kinerja guru tetap terhalang oleh kesenjangan teknologi guru senior, penolakan ego, dan keterbatasan perangkat pribadi, yang kemudian diatasi melalui manajemen respons cepat, pengembangan interpersonal, serta pengajuan perbaruan laptop dinas.

Kata kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan Islam, Building System, Inovasi Supervisi.*

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia merupakan amanat konstitusi yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memperkuat resiliensi peradaban dunia. Secara historis, tradisi intelektual Islam melalui entitas pesantren telah menjadi pilar pendidikan tertua yang lahir mendahului struktur formal negara. Oleh karena itu, pengelolaan lembaga pendidikan merupakan tanggung jawab kompleks yang memerlukan sumber daya manajerial kompeten dan kepemimpinan efektif sebagai penentu utama keberhasilan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Sebagai sebuah sistem organik, lembaga pendidikan menempatkan kepala sekolah, pendidik, dan murid sebagai instrumen utama dalam mencapai tujuan instruksional. Dalam rangka mengakselerasi kinerja guru, kepala sekolah memegang mandat strategis untuk mengintegrasikan perannya sebagai manajer, motivator, dan supervisor secara komprehensif. Pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada pengembangan kompetensi individu dan apresiasi profesional secara linear akan menstimulasi peningkatan etos kerja serta produktivitas pedagogis guru.

Kebutuhan kepemimpinan yang efektif tersebut menjadi aspek krusial di SMP Daar El Salam Bogor yang telah berdiri sejak tahun 2004. Berdasarkan observasi awal, sekolah ini menghadapi masalah berupa ketidaksiapan administrasi pembelajaran guru (seperti RPP dan absensi siswa), belum optimalnya ketepatan jadwal mengajar, serta lemahnya kompetensi pedagogik guru yang membuat metode pembelajaran cenderung monoton. Bertitik tolak dari kondisi riil objektif tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji secara mendalam signifikansi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengevaluasi serta mengakselerasi peningkatan kinerja guru secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penggunaan metode kualitatif didasarkan pada alasan bahwa permasalahan mengenai peran kepemimpinan terhadap kinerja guru memerlukan kejelasan konteks yang mendalam, aktual, dan menyeluruh. Kehadiran peneliti di lapangan bertindak sebagai instrumen utama sekaligus pengamat aktif untuk memahami dinamika konteks sosial dan budaya kerja di lingkungan SMP Daar El Salam Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Manajerial Kepala Sekolah

Secara teoretis, peran manajerial melekat pada diri seorang Kepala Sekolah sebagai pengelola utama institusi, yang berkewajiban menggerakkan fungsi manajemen yang meliputi Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC) (Nur, 2023: 15). Perencanaan strategis yang disusun oleh manajer pendidikan harus menerapkan prinsip-prinsip dasar yang komprehensif, integral, memperhatikan aspek kualitatif, serta berkesinambungan (Ratnawulan et al., 2023: 23).

Di SMP Daar El Salam Bogor, Kepala Sekolah berhasil menerapkan paradigma manajemen modern melalui pendekatan bertahap yang berorientasi pada pembangunan sistem yang kokoh atau building system. Implementasi riil dari penataan manajerial ini terlihat pada kebijakan penanganan masalah ketidaksesuaian penugasan mengajar (mismatch assignment), di mana terdapat beberapa guru yang terpaksa mengemban tugas mengajar di luar latar belakang keahlian liniernya (seperti lulusan IPB Pertanian yang mengajar bidang studi matematika akibat ketertarikan dengan mapel tersebut). Menghadapi fenomena ini, Kepala Sekolah menerapkan tipe kepemimpinan yang fleksibel dengan

memberikan keleluasaan kepada guru untuk menjalankan mata pelajaran yang disukainya, namun diimbangi dengan mitigasi manajerial yang ketat (Jahari & Rusdiana, 2020: 26). Bentuk konkrit mitigasi tersebut adalah melakukan pemantauan kompetensi dasar secara berkala, membatasi kedalaman cakupan materi ajar, serta menyediakan kelengkapan buku panduan utama dan fasilitas fisik yang memadai. Kepala Sekolah memberikan apresiasi tinggi terhadap kemampuan multi-bidang (polymath) sepanjang guru mampu beradaptasi cepat.

Selanjutnya, pada aspek pembinaan profesional guru, Kepala Sekolah secara progresif mengurangi porsi pelatihan satu arah yang konvensional. Sebagai gantinya, pembinaan dialihkan melalui pembentukan Forum Group Discussion (FGD) ilmiah antarguru secara rutin serta mendorong pemanfaatan teknologi Artificial Intelligence (AI) guna menguji dan mengefisiensikan penyusunan administrasi pembelajaran guru (Pramudya et al., 2023: 1333). Pihak manajemen juga menerapkan pendekatan humanis dengan melonggarkan format administratif baku, seperti memperbolehkan penyusunan RPP satu lembar atau berbasis peta pikiran (mind mapping) demi memerdekakan kreativitas mengajar guru di dalam kelas.

B. Peran Supervisional Kepala Sekolah

Supervisi akademik sejatinya bukan ditujukan untuk melakukan inspeksi mencari kesalahan pendidik, melainkan instrumen pembinaan berkala untuk mengevaluasi sekaligus meningkatkan kualitas penampilan guru di depan kelas (Abduh et al., 2019: 3195). Di SMP Daar El Salam Bogor, Kepala Sekolah mengembangkan sebuah inovasi metode pengawasan yang disebut Dual-Monitoring System. Sistem ini mengombinasikan pemantauan tatap muka secara langsung (inspeksi berkala ke kelas) dengan pengawasan multimedia real-time memanfaatkan jaringan kamera CCTV sekolah.

Langkah pengawasan hibrida ini diambil pimpinan untuk menjamin keaslian data perilaku mengajar guru tanpa menimbulkan tekanan psikologis yang mengganggu kenyamanan proses KBM. Temuan-temuan evaluasi dari hasil supervisi multimedia ini tidak dipaparkan secara terbuka di hadapan publik demi menjaga wibawa profesionalitas guru. Tindak lanjut pengawasan dikembangkan secara humanis dan persuasif melalui dialog personal empat mata antara Kepala Sekolah dan guru yang bersangkutan, serta dirangkum sebagai bahan proyeksi mutu dalam agenda Rapat Kerja (Raker) tahunan sekolah. Melalui konsistensi supervisi klinis ini, tingkat kedisiplinan administratif guru dalam merancang modul ajar dan melengkapi buku jurnal kehadiran mengalami pemulihan yang signifikan.

C. Peran Motivasional Kepala Sekolah

Komitmen mengajar dan performa guru di ruang kelas berkorelasi linear dengan stimulasi motivasi serta iklim lingkungan kerja yang diciptakan oleh pimpinan organisasi (Khairunnisa et al., 2026: 2962). Kepemimpinan transformasional menuntut Kepala Sekolah untuk terlebih dahulu mengedepankan keteladanan tindakan konkrit (role model/uswah hasanah), seperti menunjukkan kedisiplinan waktu kehadiran fisik secara konsisten sebelum menuntut kepatuhan dari jajaran dewan guru (Andarias, 2021).

Sistem motivasi yang dijalankan oleh Kepala Sekolah SMP Daar El Salam Bogor ditopang oleh dua instrumen utama. Pertama, penguatan motivasi positif melalui pemberian penghargaan (reward) objektif dan kompetitif di setiap akhir semester, di mana hasil penilaian kinerja diintegrasikan langsung dengan struktur penggajian/insentif finansial guru untuk memacu produktivitas kerja. Kedua, penegakan kedisiplinan melalui penerapan sanksi berjenjang yang inovatif berbasis konsep manusia sebagai makhluk simbolik (homo symbolicum). Sanksi mula-mula dijatuhkan secara tidak langsung berupa perilisan selebaran (flyer) infografis berisi data statistik evaluasi makro organisasi tanpa mencantumkan nama oknum guru, atau memberikan markah catatan khusus pada lembar evaluasi. Metode

sindiran simbolis ini terbukti efektif memberikan efek jera yang persuasif. Namun, jika oknum guru menunjukkan tindakan pembangkangan aktif (rebel), pimpinan memberlakukan sanksi struktural yang tegas berupa pencopotan jabatan fungsional (seperti wali kelas) hingga pengurangan jatah jam mengajar.

D. Analisis Faktor Pendukung, Penghambat, dan Solusi Lapangan

Kinerja guru dalam ekosistem digital dipengaruhi oleh perpaduan faktor internal sosiologis dan kesiapan infrastruktur fisik (As Saqofi, 2021: 11). Berdasarkan temuan empiris di SMP Daar El Salam Bogor, faktor-faktor tersebut dapat disintesiskan ke dalam pemetaan tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Faktor Pendukung, Penghambat, dan Solusi Lapangan

Dimensi Analisis	**Temuan Lapangan di SMP Daar El Salam Bogor**
Faktor Pendukung	1. Budaya kerja meritokrasi yang bersih dari penilaian subjektif. 2. Adanya ruang komunikasi dua arah yang demokratis antara pimpinan dan bawahan. 3. Investasi sarana fisik digital yang memadai, seperti standardisasi TV plasma di tiap kelas, ketersediaan internet berkapasitas tinggi, dan ruang multimedia terpadu. 4. 4. Karakter manajemen pimpinan yang sangat responsif (*quick response*).
Faktor Penghambat	1. Kendala logistik operasional seperti keterlambatan distribusi buku paket teks (*textbook*). 2. Hambatan psikologis berupa resistensi ego personal pada oknum guru yang merupakan tokoh publik/singa podium di luar sekolah sehingga sulit dipimpin dalam struktur organisasi formal. 3. *Gap* teknologi (gagap digital) pada beberapa guru senior akibat faktor usia. 4. 4. Keterbatasan spesifikasi gawai/laptop pribadi milik guru yang sudah usang (tipe *mini book* dengan prosesor Intel Celeron lawas) sehingga tidak kuat mengeksekusi program modern secara cepat.
Solusi Lapangan	1. Pendekatan interpersonal secara emosional dan persuasif untuk mereduksi resistensi ego guru tokoh publik. 2. Penerapan sistem *knowledge sharing* (transfer pengetahuan) antarguru sejawat untuk membimbing kemampuan IT guru senior. 3. Fleksibilitas rotasi jabatan fungsional yang adaptif bagi guru senior (misalnya dialihkan menjadi staf Guru Pembimbing Khusus/GPK). 4. 4. Manajemen respons cepat berupa perancangan dan pengajuan usulan program pengadaan laptop dinas baru berspesifikasi tinggi (Intel i5) kepada pihak Yayasan demi kelancaran administrasi mengajar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Daar El Salam Bogor, dapat disimpulkan beberapa hal utama sebagai berikut:

1. Dimensi Manajerial: Kepala Sekolah berhasil menerapkan manajemen modern

berbasis pembangunan sistem (building system) untuk stabilitas mutu jangka panjang. Hal ini diwujudkan melalui perencanaan strategis makro (kehadiran) dan mikro (kapasitas keilmuan), fleksibilitas dalam memitigasi ketidaksesuaian penugasan (mismatch), serta pengawasan administrasi yang humanis dan adaptif (seperti simplifikasi RPP).

2. Dimensi Supervisi: Pengawasan performa pedagogis guru dilakukan secara inovatif dengan mengombinasikan observasi langsung dan pemantauan real-time via CCTV untuk menjaga orisinalitas proses mengajar. Tindak lanjut hasil supervisi diintegrasikan ke dalam Rapat Kerja (Raker) tahunan untuk pembenahan sistemik, sementara diskusi personal tertutup digunakan khusus untuk kasus kritis seperti mitigasi generation gap antara guru senior dan siswa generasi Alpha.
3. Dimensi Motivasi: Kepala Sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui keteladanan tindakan (role model). Motivasi guru diperkuat dengan sistem reward objektif berbasis salary structure di setiap akhir semester, serta penerapan sanksi berjenjang yang edukatif menggunakan pendekatan simbolik (homo symbolicum) sebelum sanksi struktural yang tegas.
4. Faktor Pendukung, Penghambat, dan Solusi:

a. Faktor pendukung keberhasilan meliputi budaya meritokrasi, infrastruktur digital yang mutakhir, dan iklim kerja yang demokratis.
b. Faktor penghambat mencakup keterbatasan spesifikasi gawai pribadi guru, kegagapan teknologi (digital gap) guru senior, dan benturan ego oknum guru bereputasi tokoh publik.
c. Solusi yang diterapkan Kepala Sekolah meliputi manajemen respons cepat terhadap kendala fasilitas, pendekatan interpersonal, rotasi tugas yang proporsional menjadi Guru Pembimbing Khusus (GPK), serta pengajuan pengadaan laptop dinas baru secara bottom-up kepada pihak yayasan.

.

REFERENSI

Abduh, M., Surya, I., & Resmawan, E. (2019). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di Sdn 025 Tanah Grogot Kabupaten Paser*. *7*(1), 3195–3206.

Alfadillah, Laila (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Sekolah Dasar Negeri Cipeucang 01. *Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Fatahillah Bogor*.

Ananda, R., & Banurea. (2017). *Manajemen Sarana Prasarana*.

Andarias, Ersa (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMP Negeri 18 Makasar. *Universitas Negeri Makasar*.

Annisa Helmina, M. G. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Journal of Edication Research*.

Anwar, K. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Malang: Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.

Artayasa, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. In *Jurnal Cakrawarti* (Vol. 04). https://share.google/N6uT3tYr07t1tLa5V

As Saqofi, M. (2021). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Man 1 Kota Semarang*.

Aulia, Lina (2024) Profil Berdirinya Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan. Diakses dari laman web tanggal 14 April 2026 dari: https://jatim.nu.or.id/rehat/profil-berdirinya-pondok-pesantren-sidogiri-pasuruan-lR3oU

Azmy, A. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*.

Diana, I. N. (2021). *kepemimpinan islami*. 71–85.

Efendi, N. (2017). *Islamic Educational Leadership praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan islam*. *1*.

https://dapo.kemendikdasmen.go.id/sekolah/6A8A06381CF1BE90D6AE

https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.38

Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*.

Istikomah, B. H. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam.* Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Jahari, J., & Rusdiana, H. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan islam 2020*.

Jalaludin, M. H. (2020). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru.* Aceh: CV. Sefa Bumi Persada-Aceh.

Joen, S., Purnamawati, & Amirudin. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. In *Prof. Dr. Hj. Purnamawati , M.Pd. Dr. Ir. Amiruddin* (1st ed.).

Khairunnisa, Fatin, N., Auliah, N., & Harahap, A. (2026). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. In *2962 | Journal of Innovative and Creativity* (Vol. 6, Number 1). https://joecy.org/index.php/joecy

Khoirussalim, U. S. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan.* Ponorogo: CV. Nata Karya.

Lestari, J. A. (2020). *Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.* Parepare: IAIN Parepare.

Maharani, Muzaki, A., & Islam, S. (2024). *Kriteria Pemimpin Perspektif Imam Al-Ghazali Dalam Kitab Ihya' Ulumuddin Nurma Isfira Maharani 1*.

Muah, d. (2019). *Kepemimpinan.* Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Muh Hotami, M. G. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Guru di SMPIT Ibnu Abbas Klaten. *Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hidayah Bogor*.

Mulyasa (2023), kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah https://books.google.co.id/books?id=IRpvEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=-VQxk4bO-U&dq=info%3Ax8mYHy6TtzMJ%3Ascholar.google.com&lr&pg=PA19#v=onepage&q&f=false

Mulyasa, H. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101–106. https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265

Nur, Moh (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Al-Huda Malino, Kabupaten Parigi Moutong. *Universitas Islam Negeri Datokurama Palu.*

Nurhalid, H., & Usman, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. In *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam e-ISSN: On Process* (Vol. 1, Number 2). https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.38

Pasirbaratkab.go.id (2026). Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Diakses dari laman web pada tanggal 15 April 2026 dari: https://pesisirbaratkab.go.id/produk-hukum/uud-1945#:~:text=%E2%80%9CBahwa%20sesungguhnya%20Kemerdekaan%20itu%20ialah%20hak%20segala,Undang%2Dundang%20Dasar%20Negara%20Republik%20Indonesia%20Tahun%201945.

Pramudya, A., Nisa, K., Ardiansyah, M., Harahap, Suci, T. M., Harahap, A., Zuchairunnisa, & Akmalia, R. (2023). Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah Dalammeningkatkan Mutu Pendidikan. *https://share.google/YvtPJ1eyXDAcD0QIe*, *6*, 1333–1336. https://share.google/YvtPJ1eyXDAcD0QIe

Prayudi, A., Purnama Sari, W., & Astrid Anindya, D. (2022). *KEPEMIMPINAN*.

Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Prefesional* (Z. Abidin, Ed.; 1st ed.).

Ratnawulan, T., Rusmana, J., Yuningsih, Y., Ardiana, L., & Kusmiyati, N. (2023). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.

Rokimin, Izfana, D., & Dace. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru*.

Sidiq, U., & Khoirussalim. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. 11.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Alfabeta.

Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *1*(3), 51–61. https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615

Syukur, I. (2015). *Kriteria Pemimpin Teladan Dalam Islam*.

UPGRIS. (2012, Juli). Kepemimpinan dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal CIVIS*, *II*(02), 1. https://journal.upgris.ac.id/index.php/civis/article/download/455/409#:~:text=Secara%20umum%20dapat%20dinyatakan%20bahwa%20kunci%20mutu,kunci%20mutu%20sekolah%20terletak%20pada%20mutu%20kegiatan

Zahra, L. (2021). *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 3 Pidie Jaya*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA