

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN
PROFESIONAL GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PURBALINGGA**

Anwar Fauzi, Muh.Hanif
UIN Saizu Purwokerto
Fauzy.anwar25@gmail.com, Muh.hanif@uinsaizu.ac.id

ABSTRACT

A good principal is a principal who pays attention to the development of his teachers, including teacher professionalism. Leadership functions are: determining goals, explaining, implementing, choosing the right method, providing and stimulating members to work. Based on observations made by the author at MAN Purbalingga, the school's management of the educational institution carried out by the principal is very good. The principal is responsible for the progress of education in the school. The school principal makes various efforts to improve the performance and professionalism of teachers, so that they can achieve the vision, mission and goals of the school. The type of research that the researcher conducted used qualitative research with a qualitative descriptive approach. Data collection through observation, interviews and documentation. The object of this research is the school principal's efforts to improve teacher performance and professionalism. Research subjects are people from whom information sources can be taken. The subject of this research is the Principal of the Purbalingga State Madrasah Aliyah School.

Keywords: Principal, Teacher Performance, Teacher Professionalism.

ABSTRAK

Kepala sekolah yang baik merupakan kepala sekolah yang memperhatikan perkembangan gurunya termasuk profesionalitas guru. Fungsi kepemimpinan yaitu: menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan dan merangsang para anggota untuk bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis di MAN Purbalingga, bahwa sekolah tersebut dalam pengelolaan Lembaga Pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sangat baik. Kepala sekolah sudah bertanggung jawab dalam kemajuan Pendidikan disekolah tersebut. Kepala sekolah melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja dan profesional guru, sehingga dapat mencapai visi, misi, dan tujuan dari sekolah tersebut. Jenis penelitian yang peneliti lakukan menggunakan Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Objek penelitian ini adalah Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesional Guru. Subyek penelitian adalah orang-orang yang dapat diambil sumber informasinya. Subyek penelitian ini adalah Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Profesional Guru.

A. Pendahuluan

Di era milenial ini pendidikan memiliki peran yang sangat penting

dalam berlangsungnya kehidupan. Pendidikan dapat menentukan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan kini sangat ditentukan pada proses pembelajaran di Lembaga Pendidikan. (Ningsih & Muhroji, 2022) Sekolah maupun madrasah merupakan sebuah lembaga Pendidikan yang menyelenggarakan proses pembelajaran, proses tersebut bertujuan untuk mencerdaskan semua siswa. Didalam sekolah terdapat pemimpin yang disebut sebagai kepala sekolah, yang mempunyai peran sebagai penanggungjawab dari tujuan dari Lembaga Pendidikan tersebut. (Aprilianto et al., 2021a) Kepala sekolah menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di lembaga Pendidikan wajib memastikan bahwa seluruh muridnya mendapatkan layanan Pendidikan yang terbaik sesuai dengan kebutuhannya. (Ramadina et al., n.d.).

Kepala sekolah berperan kuat dalam mengkoordinasi, menggerakkan, dan menselaraskan semua sumberdaya pendidikan yang ada didalam sebuah sekolah. (Nabila & Fathurrohman, n.d.) Kepala sekolah merupakan unsur yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Untuk mencapai Pendidikan yang berkualitas, guru yang berkualitas dituntut untuk mendidik siswanya.

Salah satu strategi yang paling efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Kepala sekolah, serta guru dan siswa, harus bekerja sama untuk memastikan bahwa guru yang berkualitas dapat bekerja dengan baik. (Nuriati et al., 2021) Peran kepala sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kinerjanya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai strategistrategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, contoh kecilnya yaitu kepala sekolah harus bisa berbuat kebenaran dan berbuat adil kepada guru maupun stafnya. (Vienty O et al., n.d.)

Kepala sekolah yang baik merupakan kepala sekolah yang memperhatikan perkembangan gurunya termasuk profesionalitas guru. Yang mana profesionalitas adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus. Fungsi kepemimpinan yaitu: menentukan tujuan,

menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan dan merangsang para anggota untuk bekerja. (Zahriani et al., 2021) Kepemimpinan kepala sekolah tidak berupa arahan semata, tetapi menekankan pemberian motivasi sebagai pemicu yang memberikan inspirasi guru sehingga inisiatif serta perkembangan kreatifitas guru secara optimal peningkatan kinerja. Guru dituntut untuk berinovasi dalam kecakapan akademik dan pedagogik. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diperlukan perkembangan karena secara tidak langsung berpengaruh pada kegiatan guru agar adanya peningkatan kinerja guru. (Milatul et al., n.d.)

guru sebagai sosok yang memiliki peran penting dan faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan dengan berbekal latar pendidikan yang dimilikinya pada dasarnya mereka telah memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, tetapi dalam pelaksanaannya terdapat faktor-faktor penghambat dalam upaya pengembangan berbagai potensi yang dimilikinya secara optimal. Oleh karenanya sebagai

upaya mengatasi hambatan tersebut sangat diperlukan pembinaan secara kontinue dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis bagi guru di madrasah. (Nilda et al., 2021a)

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis di MAN Purbalingga, bahwa sekolah tersebut dalam pengelolaan Lembaga Pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sangat baik. Kepala sekolah sudah bertanggung jawab dalam kemajuan Pendidikan disekolah tersebut. Kepala sekolah melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja dan professional guru, sehingga dapat mencapai visi, misi, dan tujuan dari sekolah tersebut. Itulah yang melatar belakangi penulis untuk meneliti dan dapat menjadi manfaat untuk dicontoh oleh sekolah lain, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang ada disekolah. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga”.

KAJIAN TEORI

1. 1. Kepala Sekolah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi/lembaga. (Kartini Dewi Ningsih et al., 2021) Sedangkan sekolah merupakan sebuah lembaga yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. (Muspawi, 2020) Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.

Kepala sekolah ialah pemimpin pendidikan pada tingkat operasional yang terdepan untuk mengatur upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan. (Aprilianto et al., 2021b) Salah satu yang menjadi faktor utama menurut Ahmad yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran pada satuan pendidikan adalah keberadaan seorang kepala sekolah. (Comalasari & Harapan, 2020) Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan disekolah yang dimana berperan untuk memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada

pencapaian tujuan yang maksimal. (Mukaddamah & Kusumanegara, n.d.) Kepala sekolah yang mampu memerankan dirinya secara efektif dan efisien dapat memberikan kontribusi yang cukup besar bagi terwujudnya kualitas atau mutu sekolah. (Julaiha, n.d.) Tugas dan fungsi kepala sekolah tentunya tidak sedikit salah satunya adalah sebagai motivator yang kita artikan disini adalah sebagai pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya tenaga pendidik dan kependidikan dalam pemenuhan tugas. Tugas tersebut tentunya dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan dikerjakan semaksimal mungkin dalam rangka mencapai suatu keberhasilan bersama yaitu keberhasilan dalam melaksanakan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama. (Ardiansyah A et al., 2020)

a. a. Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu

leader yang berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin.(Kurniasih & Wijaya, n.d.) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar diajak melaksanakan kehendaknya atau ide secara sukarela. (Juhji et al., 2020)

Menurut Sujanto dalam Kristiawan kepemimpinan yaitu perilaku seorang pemimpin untuk mengarahkan mempengaruhi, dan menjelaskan kepada bawahan, berinisiasi dan memelihara kekompakan kelompok, sikap konsisten agar setiap anggota dapat memberikan sumbangan secara efektif kepada organisasi demi tercapainya tujuan. Menurut Sulistyorini kepemimpinan di bidang pendidikan juga memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan

dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan (*transformation leadership*). (Wulandari et al., n.d.)

Menurut Veithzal Rivai pemimpin Transformatif, merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma. (Iskandar & Lubis, n.d.) Downton adalah orang yang pertama kali membahas konsep kepemimpinan transformasional. (Roni Harsoyo, 2022)

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. (Fadhilah M et al., 2020) Bass menjelaskan bahwa dampak yang ditimbulkan dari penerapan kepemimpinan transformasional adalah pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, dan kesetiaan terhadap pemimpin. Pemimpin dengan karakteristik model transformasional mendorong para pengikut untuk melakukan yang lebih dari pada sebelumnya. (Fitri Wahyuni & Binti Maunah, 2021)

DuBrin menjelaskan bahwa pemimpin akan mampu mendorong semangat, menggunakan nilai-nilai, kepercayaan dan dapat memenuhi kebutuhan

para bawahannya. Pemimpin yang melakukan hal itu dalam situasi yang cepat berubah atau dalam situasi yang krisis disebut dengan pemimpin transformasional. (Hasanah et al., 2023)

a. b. Ciri-ciri kepemimpinan transformasional

Menurut Robbins & Judge ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional, yaitu: (Muhammad et al., n.d.) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pengaruh Ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

Motivasi Inspirasional
(Inspirational Motivation)

Motivasi inspirasional mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang menarik untuk memfokuskan dan menginspirasi bawahannya untuk dapat mencapai tujuan yang maksimal sehingga menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi. (Nur et al., 2021)

Stimulasi Intelektual
(Intellectual Stimulation)

Stimulasi intelektual merupakan upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap masalah diri dan organisasi. Dalam dimensi *intellectual simulation* pemimpin berperan sebagai penumbuhkembang ide-ide kreatif sehingga melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah (*problem solver*) yang kreatif, sehingga melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan. (Muhamad Taufik, n.d.)

Pertimbangan Individual
(Individualized Consideration)

Pemimpin yang tidak lepas perannya juga sebagai mentor dalam mensukseskannya pengikut juga turut diperhatikan sesuai kebutuhannya. Bagaimana suasana lembaga atau organisasi dapat hangat dan semangat dalam bekerja sama, serta benar-benar menyadari sepenuhnya disetiap perbedaan individu dan pengalaman yang perlu diintegrasikan. Dengan demikian komunikasi dua arah akan mengantar ahubungan antara pemimpin dan pengikut untuk dapat saling mendengar dan memahami setiap dilegasi tugas yang diemban melalui kreaatifitasnya. (Nasikhah et al., 2022)

Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etikayang tinggi dan standar moral. Olga

Epitropika dalam Bakhtiar mengemukakan 6 (enam) hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi:

Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi, secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan, membangkitkan komitmen para anggota terhadap organisasi, meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian Organisasi, meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan dan pemimpin, mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan. (Bakhtiar, n.d.)

Kepemimpinan transformasional tidak hanya didasarkan pada penghargaan dirinya saja, tetapi juga menumbuhkan kesadaran untuk berbuat atau berupaya memberikan dorongan, semangat, membimbing dan mengarahkan secara empatik dan memberikan

kepercayaan kepada anggota untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan karyanya sendiri. Sehingga para pendidik dan tenaga kependidikan merasakan rasa kepercayaan diri, sehingga mampu mendapatkan inspirasi dan bekerja lebih untuk mencapai lebih dari harapan dan keterbatasan kemampuan mereka. (Ismunandar & Hasan, n.d.)

1. 2. Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Muhammad Faqihudin, n.d.) Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan

mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada peserta didik. Mengenai hasil, guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. (Sulastri, n.d.)

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. (Ardiyansyah A et al., 2020) Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru, karena kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar dalam organisasi pendidikan dan untuk memimpin organisasinya agar bisa berjalan dengan baik. (Setiyadi & Rosalina, 2021)

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 yang

dimana berisi tentang tugas seorang pendidik baik guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya, guru mempunyai kewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan evaluasi hasil pembelajaran kinerja guru dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. (Tiamsa Gultom, 2020)

Menurut Suharsaputra pada Hendri Rohman hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Oleh karena itu, kinerja guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Dengan kata lain, kadar kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan pada saat guru menjalankan tugas dan fungsinya. (Rohman Hendri, 2020) Kinerja guru adalah kemampuan guru melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang didasarkan pada kecakapan dan pengalaman dalam rangka pembinaan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin

dicapai. Guru bekerja dan menjalankan tugas lebih produktif dan efektif ketika diberikan penilaian oleh yang berwenang seperti kepala sekolah atau pengawas dengan memperhatikan kompetensi yang dimilikinya. (Zaenab et al., n.d.)

Guru dalam melaksanakan tugas mengajar senantiasa berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada siswa, masyarakat, dan lingkungan terutama lingkungan tempat bertugas. Dalam melaksanakan tugas ini guru berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Salah satunya dengan mengikuti sertifikasi sehingga memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan yang lebih dalam melaksanakan tugas. (Rina Meiliyani, n.d.)

Guru atau pendidik keduanya mengemban tugas mulia sebagai tenaga profesi, yang memiliki kaidah-kaidah profesional sebagaimana profesi lainnya. Dalam melaksanakan tugas profesionalnya guru memiliki kewajiban sebagai berikut: (Abdullah, 2021)

- a. a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.
- c. c. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.
- d. d. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan. (Arifudin, n.d.)

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja. Dari sekian banyak faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. (Muhamad Taufik, n.d.)

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja. (Anggi Anggrainy, n.d.) Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran. Dalam aspek guru, murid, dan bahan ajar merupakan unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas. Ketiga aspek ini saling berkaitan, saling mempengaruhi serta saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Jika tidak ada salah satu unsur, maka unsur-unsur yang lain tidak dapat berhubungan secara wajar sehingga proses pembelajaran tidak akan berlangsung dengan baik. Jika proses belajar mengajar ditinjau dari segi kegiatan guru,

maka akan terlihat bahwa guru memegang peranan strategis. (Dewi Kartini, n.d., 2019) Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. (Yoppi Aprida, n.d.)

1. 3. Profesional Guru

Komarudin dalam Syarafudin mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu “profesia”, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus. Profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (expert) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar. (Syarafudin & Diah Ikawati, n.d.) Secara garis besar ada tiga tingkatan kualifikasi profesional guru sebagai tenaga profesional kependidikan. Yang pertama, adalah tingkatan *capability* personal, maksudnya guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga

mampu mengolah proses belajar-mengajar secara efektif. Tingkat *kedua*, adalah guru sebagai inovator, yakni sebagai tenaga kependidikan yang memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan reformasi. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaharuan dan sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif. Kemudian tingkat yang *ketiga* adalah guru sebagai *developer*, selain menghayati kualifikasi yang pertama dan kedua, dalam tingkatannya sebagai *developer*, guru harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas perspektifnya. Guru harus mampu dan mau melihat jauh ke depan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem. (Ilyas, n.d.)

Seorang guru profesional juga dituntut untuk dapat melengkapi dirinya dengan berbagai keterampilan yang diharapkan dapat membantu dalam menjalankan tugasnya. Keterampilan dasar mengajar adalah keterampilan yang mutlak

harus dipunyai seorang guru. Dengan pemilikan keterampilan dasar mengajar ini maka diharapkan guru dapat mengoptimalkan peranannya di dalam kelas. (Chrisvianty et al., n.d.)

Selain pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar guru juga menentukan kualitas guru dalam mengajar. Semakin banyak pengalaman mengajar guru, maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Jadi, idealnya apabila tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar guru semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru. (Alamsyah et al., 2020)

Dalam meningkatkan profesionalisme yang dilakukan kepala sekolah yaitu mengasih dorongan atau motivasi serta arahan kepada guru-guru agar cepat menyelesaikan studinya dan yang belum layak didorong untuk menjadikan diri mereka layak serta agar selalu berusaha untuk lebih mematangkan dirinya

dalam profesinya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempun keterampilan serta mampu untuk menjadi pembina peningkatan guru. Hal sesuai dengan paparan Emulyasa bahwa Peranan kepala sekolah dapat dijelask sebagai berikut: 1) kepala sekolah sebagai educator (pendidik), 2) kepala sekolah sebagai manajer, 3) kepala sekolah sebagai administrator, 4) kepala sekolah sebagai supervisor, 5) kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), 6) kepala sekolah sebagai innovator, (7) kepala sekolah sebagai motivator. (Nilda et al., 2021b)

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti lakukan menggunakan Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut(Pridayanti et al., 2022) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. digunakan dalam penelitian yang dilakukan peneliti. Data yang dikumpulkan adalah data deskriptif kualitatif dan

bertujuan untuk mengumpulkan data melalui kontak lapangan langsung dengan orang-orang di lingkungan alam. Penelitian kualitatif ini adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif. (Muhammad Arsyam , n.d.)Metode disebut juga metode artistik karena proses penerapannya. Lebih artistik (kurang terstruktur) dan disebut metode heuristik karena pencarian data lebih banyak terlibat dalam interpretasi dan data dapat ditemukan secara eksternal.

Kualitas data di sini sesuai dengan situasi sosial yang terdiri dari tiga unsur yaitu tempat, pelaku, dan kegiatan, dan peneliti secara langsung mengamati secara mendalam fenomena atau situasi sosial yang terjadi di lapangan. Sehingga peneliti memiliki peran sentral dalam penelitian ini (Putu et al., n.d.)Sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan jenis data yang dikumpulkan. Maka berdasarkan hal tersebut, sumber data dalam penelitian ini

antara lain: (a). Sumber Data Primer, adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama berupa wawancara dan observasi melalui prosedur dan teknik pengumpulan data. Untuk memperoleh data yang jelas dan sesuai dengan pertanyaan penelitian, peneliti mengunjungi lokasi penelitian dan memperoleh data dari narasumber yaitu Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga. (b). Sumber Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan, biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip penting di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga yang memiliki relevansi dengan fokus masalah penelitian.

Penelitian adalah sesuatu yang menjadi fokus penelitian ketika peneliti berada di lapangan. Objek penelitian ini adalah Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesional Guru. Subyek penelitian adalah orang-orang yang dapat diambil sumber informasinya. Subyek penelitian ini adalah Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga. Peneliti mengambil informasi dari penelitian melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab,

sehingga dapat bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Rita Fiantika et al., n.d.) Sebelum melakukan wawancara, peneliti menyiapkan alat wawancara yang disebut pedoman wawancara. Panduan ini berisi serangkaian pertanyaan dan pernyataan untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur, Menurut (Kaharuddin, n.d.) Wawancara semi-terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan tetap mengacu pada pertanyaan wawancara akan tetapi pertanyaan-pertanyaannya bisa keluar dari instrumen pertanyaan yang telah dibuat.

Data yang didapatkan akan dianalisis dengan tiga tahapan yaitu reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan (Tri Andiyanto Sekolah Dasar Negeri, 2021) Data yang sudah terkumpul disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, selanjutnya data tersebut dianalisa secara deskriptif interpretatif yaitu dengan memberikan penafsiran melalui ulasan-ulasan secukupnya mungkin terhadap data-data yang disajikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan Pendidikan tidak dapat terlepas dari dunia Pendidikan. Dari data hasil wawancara penelitian dengan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga. Terdapat beberapa hal penting yang berkaitan dengan Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga. Untuk mengetahui bagaimana Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga dan program apa saja yang dilakukan oleh kepala sekolah. Berikut adalah hasil penelitian yang penulis lakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan kepala sekolah.

Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga menurut wawancara dari hasil observasi adalah kepala sekolah selaku pemimpin Pendidikan selalu mengikut sertakan pendidik dalam segala kegiatan, dengan mengikut sertakan guru dalam segala kegiatan dapat menumbuhkan rasa kepercayaan kepada kepala sekolah

dan solidaritas semua guru, dengan begitu semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang dimana dapat menimbulkan rasa kepercayaan dan dapat menggerakkan sumber daya pendidik atau guru untuk berkontribusi secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang ditentukan.

Setelah terbentuknya rasa kepercayaan terhadap kepala sekolah dan rasa solidaritas, kepala sekolah mengirimkan gurunya untuk mengikuti bimtek, seminar, pelatihan, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan diharapkan guru dapat untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Sejalan juga dengan pendapat Muspawi, dkk, bahwa upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara melaksanakan proses pembinaan dan melibatkan guru dalam berbagai kegiatan Pendidikan dan Latihan, seminar, workshop, maupun kelompok kerja guru.

Upaya Kepala Sekolah Dalam Pengawasan Kinerja Guru

Kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengawasi kinerja guru,

kinerja guru sangat berpengaruh bagaimana proses belajar mengajar terjadi dan berdampak terhadap kecerdasan siswa. Berdasarkan hasil wawancara saat observasi menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga dalam pengawasan kinerja guru adalah melakukan kunjungan kelas untuk melihat secara langsung yang dimana pada waktu guru sedang melakukan proses pembelajaran. Tidak hanya melakukan kunjungan kelas, kepala sekolah juga melakukan supervise yang dimana dalam penilaian supervisi ini dilakukan setiap satu semester sekali. Kegiatan supervisi tersebut.

Hal ini sejalan dengan teori Setiyadi bahwa mengobservasi kelas merupakan satu teknik supervisi individu yang dilaksanakan oleh kepala sekolah atau pengawas untuk mengawasi dan memperhatikan proses belajar mengajar berlangsung. Dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga untuk mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi dalam proses pembelajaran, dan juga kemudian secara langsung berusaha mencari mencari bagaimana solusi untuk memperbaiki kelemahan atau

kekurangan yang dialami oleh guru tersebut. Kegiatan supervisi tersebut dilakukan dengan cara kepala sekolah dibantu oleh beberapa guru senior yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga, lalu kepala sekolah menilai maksimal 10 orang guru dan beberapa guru senior menilai maksimal 5 orang guru.

Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Memberikan Motivasi

Dari hasil wawancara saat observasi menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah memotivasi gurunya dengan memberikan dorongan dan masukan kepada guru, sehingga terciptanya suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja dilakukan pada saat rapat ataupun diskusi secara personal dengan guru. Pemberian penghargaan juga dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru berupa pujian atau pengakuan, apresiasi, dan ucapan terimakasih terhadap guru yang melaksanakan kinerjanya dengan baik. Hal yang dilakukan merupakan upaya yang sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang dimana kepala sekolah memberikan dorongan

berupa motivasi dan penghargaan kepada guru untuk dapat menciptakan rasa kepercayaan dan kesetiaan.

Kepala sekolah harus mempunyai strategi yang sesuai dalam memberikan motivasi kepada guru atau tenaga kependidikan yang lain, sehingga mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diinginkan dan dapat mencapai tujuan secara optimal.

Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru

Berdasarkan hasil wawancara saat observasi bahwa kepala sekolah berupaya untuk menjadikan guru-guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga yaitu dengan menerapkan disiplin diri. Kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kedisiplinan guru yang dimana salah satu tujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesional guru. Karena dengan kedisiplinan tersebut dapat mencapai tujuan pembelajaran yang hendak dicapai.

Adapun strategi yang dilakukan dalam pembinaan kedisiplinan guru dilaksanakan dalam bentuk sebuah kegiatan pembinaan yang dilakukan secara rutin. Dalam pembinaan kedisiplinan dapat dilakukan berupa

memberikan tauladan oleh kepala sekolah. Tauladan yang diberikan seperti guru dalam masuk kelas untuk mengajar tidak boleh lebih dari 15 menit setelah bel berbunyi.

Kegiatan supervisi juga dapat meningkatkan profesional guru yaitu antara lain: a) mengadakan kunjungan ke kelas disaat guru sedang melaksanakan pembelajaran, b) kepala sekolah melakukan monitoring, c) melakukan diskusi dan rapat secara rutin, d) memperbaiki kualitas kinerja guru berupa kegiatan yang dapat meningkatkan profesional guru.

Upaya Kepala Sekolah Dalam Melakukan Evaluasi Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara pada saat observasi, kepala sekolah dalam melaksanakan evaluasi kinerja dilakukan setiap semester. Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang dilakukan oleh guru dan keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajarnya. Dengan evaluasi tersebut dapat memberikan solusi atas permasalahan, dan kekurangan yang terjadi. Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dalam proses pembelajaran yang sudah dilakukan, apakah sudah mengalami perubahan menjadi lebih

baik lagi atau menjadi penurunan. Evaluasi yang dilakukan kepala Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga sudah dilakukan dengan baik.

Faktor Penghambat dan Solusi

Berdasarkan hasil wawancara pada saat observasi, kepala sekolah mengatakan dalam pelaksanaan kegiatan supervisi atau penilaian sering adanya guru yang tidak hadir. Hal itu menyebabkan guru yang membolos tersebut tidak memberikan keterangan atas segala yang terjadi dalam proses penyampaian pembelajaran, yang menjadikan tidak dapat memberikan solusi untuk perkembangan kinerja guru tersebut. Dan juga terdapat guru yang memegang mata pelajaran tidak sesuai dengan lulusannya, hal tersebut menyebabkan guru tersebut dalam kinerja mengajar tidak optimal dan tidak dapat profesional.

Solusi yang diberikan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga adalah mengatur jadwal yang sesuai sehingga dalam pelaksanaan supervisi atau penilaian semua guru dapat hadir dan menyampaikan segala kekurangan dalam proses pembelajaran. Sedangkan untuk solusi guru yang memegang mata pelajarannya tidak sesuai dengan lulusan adalah mencari

guru baru yang sesuai dengan mata pelajaran yang kosong tersebut.

D. Kesimpulan

Pembahasan tentang Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga, hasil dilakukan berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berupa mengikut sertakan seluruh tenaga pendidik dalam kegiatannya agar terciptanya solidaritas, kepala sekolah mengirimkan gurunya untuk mengikuti bimtek, seminar, pelatihan, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan diharapkan guru dapat untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Upaya kepala sekolah dalam pengawasan kinerja guru, kepala sekolah melakukan kunjungan kelas untuk melihat secara langsung yang dimana pada waktu guru sedang melakukan proses pembelajaran. Tidak hanya melakukan kunjungan kelas, kepala sekolah juga

- melakukan supervise yang dimana dalam penilaian supervisi ini dilakuka setiap satu semester sekali. Kegiatan supervisi tersebut.
3. 3. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan motivasi, kepala sekolah memotivasi gurunya dengan memberikan dorongan dan masukan kepada guru, sehingga terciptanya suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya.
4. 4. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan professional guru, Kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kedisiplinan guru yang dimana salah satu tujuan untuk meningkatkan kinerja dan professional guru. Karena dengan kedisiplinan tersebut dapat mencapai tujuan pembelajaran yang hendak dicapai.
5. 5. Upaya kepala sekolah dalam melakukan evaluasi kinerja guru, Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang dilakukan oleh guru dan keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajarnya. Dengan evaluasi tersebut dapat memberikan solusi atas permasalahan, dan kekurangan yang terjadi.
6. 6. Faktor penghambat dan solusi, mengatur jadwal yang sesuai sehingga dalam pelaksanaan supervisi atau penilaian semua guru dapat hadir dan menyampaikan segala kekurangan dalam proses pembelajaran. sedangkan untuk solusi guru yang memegang mata pelajarannya tidak sesuai dengan lulusan adalah mencari guru baru yang sesuai dengan mata pelajaran yang kosong tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- 60-Article Text-260-1-10-20200208.
(n.d.).
- 158-Article Text-848-1-10-20220804.
(n.d.).
- 5844-11455-1-PB. (n.d.).
- Abdullah. (2021). Abdullah. *Jurnal Pendidikan Guru*, 2(1).
admin,+2.+Ria+Meiliyani+6-14.
(n.d.).
- admin,+9+Anggi+Anggrainy+154-159.* (n.d.).
- admin,+10+Yoppi+Aprida+160-164.*
(n.d.).
- admin,+12+Sulastri+258-264.* (n.d.).
- Alamsyah, M., Ahmad, S., & Harris, H. (2020). Pengaruh Kualifikasi

- Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 3).
- Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2021a). *Fatawa: Jurnal Pendidikan Agama Islam STRATEGI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK*. 2. <http://jurnal.stai-alazharmenganti.ac.id/index.php/fatawa>
- Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2021b). *Fatawa: Jurnal Pendidikan Agama Islam STRATEGI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK*. 2. <http://jurnal.stai-alazharmenganti.ac.id/index.php/fatawa>
- Chrisvianty, E., Arafat, Y., Negeri, S., & PGRI Palembang, U. (n.d.). *Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*.
- Comalasari, E., & Harapan, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Manajemen Kelas terhadap Mutu Pembelajaran. In *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* (Vol. 1, Issue 1).
- Fitri Wahyuni, & Binti Maunah. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., Isa Anshori, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Trunojoyo Madura, U. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261.
<https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Ilmiah_Pascasarjana, J. W. K., & Pai Unsika, ; (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU* (Vol. 3, Issue S2).
- Ilmu Perpustakaan, J., & Artikel, R. (n.d.). *INFO ARTIKEL ABSTRAK*.
- Ismunandar, A., & Hasan, H. (n.d.). *Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan*. <http://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam>
- Julaiha, S. (n.d.). KONSEP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH. In *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* (Vol. 6, Issue 3).
- Kaharuddin. (n.d.). *Equilibrium : Jurnal Pendidikan Kualitatif : Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi*. 1.

<http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium>

Kepemimpinan, P., Sekolah, K., Disiplin, D., Terhadap, G., Guru, K., 1, E. J., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 3).

Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Kartini Dewi Ningsih, P., Harapan, E., Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah Nela Seriyanti, D., Ahmad, S., Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Fenti Ristianey, D., Erwin, Y., Arafat, Y., Wardiah Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Siti Umami, D., Lian, B., Pengembangan Modul Anti Narkoba Verawati, M., Fitria Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Esti Handayani, H., Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Yeni Puspitasari, R., Kesumawati Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru Mawaddah, N., Kesumawati Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer Suryanita

Pernamawati, N., Kristiawan, M., Fitria Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah Husnul Khotimah, H., Kesumawati Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar Desi Apriyani, N., Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Eka Yuli Astuti, H., Jurnal Manajemen, T., & Supervisi Pendidikan, dan. (2021). PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG. *Januari-Juni*, 6(1), 2021.

Kristen, U., Wacana, S., Kartini Sman, D., Sugihan, M., & Kristiawan, M. (2019). *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan FKIP Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 1, 25–33.

Kurniasih, F., & Wijaya, H. (n.d.). *PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN SISWA DI SDN EMBUNG TANGAR KECAMATAN PRAYA BARAT*. <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/index>

Manajemen, J., Jurnal, P., Administrasi, I., Dan, M., Pendidikan, K., Luthfi, M., Fadhilah, Z., Suryadi, A., & Kunci, K. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja*

- Guru dan Staf The Influence of Principal's Transformational Leadership Style on the Work Ethic of Teachers and Staff.* 2(2), 206–224.
- Manajemen, J., Jurnal, P., Adminstrasi, I., Dan, M., Pendidikan, K., Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oed, R. (n.d.). *Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru.* 2(1), 43.
- Manajemen Pendidikan Islam, J., Vienty, O., Ajepri, F., Tinggi Agama Islam Ma, S., Kalirejo, arif, Negeri, S., & Lampung Tengah, K. (n.d.). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.* <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>|Okta
- Milatul, E., Karwanto, Q., Jurusan, (, & Pendidikan, M. (n.d.). *PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU.*
- Muhammad Arsyam V2.+No.1.4+Ragam+Jenis+Penelitian+dan+Perspektif. (n.d.).
- Muhammad, O. :, Sekolah, I., & Agama, T. (n.d.). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SEKOLAH/MADRASAH.*
- Mukaddamah, O. I., & Kusumanegara, S. (n.d.). *PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU.* *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 2023.
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>
- Nabila, A., & Fathurrohman, N. (n.d.). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.*
- Nasikhah, K., Maunah, B., & Patoni, A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kerjasama Guru. *Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional*, 3(2), 140–143. <http://jurnal.staisumatera-medan.ac.id/fitrah>
- Negeri, S. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020 Tiamsa Gultom. In *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)* (Vol. 2, Issue 3). <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jetl>
- Nilda, Hifza, & Ubabuddin. (2021a). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar.* 3, 11–18. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.160>
- Nilda, Hifza, & Ubabuddin. (2021b). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar.* 3, 11–18. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.160>

- Ningsih, M. J. O., & Muhroji, M. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kelas di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4382–4389.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2863>
- Nur, L., Ahman, E., Hendrayati, H., Budiman, A., & Studi Kewirausahaan Kampus Tasikmalaya, P. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 12, Issue 2).
- Nuriati, N., Azis, M., & AS, H. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Guru Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 565–571.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1835>
- Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan. (n.d.).
- Pridayanti, E. A., Andrasari, A. N., & Kurino, Y. D. (2022). URGENSI PENGUATAN NILAI-NILAI RELIGIUS TERHADAP KARAKTER ANAK SD. In *Journal of Innovation in Primary Education* (Vol. 1, Issue 1).
- Putu, I., Purandina, Y., Tinggi, S., Hindu, A., Mpu, N., Singaraja, K., & Id, Y. A. (n.d.). STRATEGI KOMUNIKASI INTERPERSONAL GURU PADA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SELAMA PEMBELAJARAN JARAK JAUH. In *KUMAROTTAMA: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* (Vol. 1). <https://ejournal.iahn-gdepudja.ac.id/>
- Ramadina, E., Sayyid, U., & Tulungagung, A. R. (n.d.). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM MERDEKA BELAJAR. 7(2), 131–142.
<https://doi.org/10.47776/mosaic>
- Rita Fiantika, F., Wasil, M., & Jumiyati, S. (n.d.). METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF. www.globaleksekitifteknologi.co.id
- Rohman Sekolah Menengah Atas Yayasan Karsa Madya, H., & Jawa Barat, S. (2020). *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU*. 1(2), 92–102.
<https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika>
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Sekolah, B., Agama, T., Negeri, I., & Meulaboh, T. D. (n.d.). KATEGORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah

- dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Syarafudin, H., & Diah Ikawati, H. (n.d.). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru*. 1(2), 47–51.
- Tri Andiyanto Sekolah Dasar Negeri, D. (2021). PERAN PENDIDIK AGAMA ISLAM TERHADAP PEMBENTUKAN KEPRIBADIAN ANAK USIA DINI. *Indonesian Journal of Islamic Golden Age Education (IJIGAE)*, 1. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/IJIGAE/>
- Wulandari, F., Febriansyah, D., Muhamad Sulaiman, R., PGRI Palembang, U., & Muhammadiyah, S. (n.d.). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DALAM MENINGKATKAN AKREDITASI SEKOLAH*.
- Zahriani, N., Sekolah, J. F., Islam, T. A., Medan, S., Sri, N., Tinggi, W. S., Islam, A., Khairunnisya, D., & Tinggi, S. (2021). *UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATKAN KINERJA GURU DAN PARTISIPASI ORANGTUA TERHADAP PELAKSANAAN AKTIVITAS PEMBELAJARAN ANAK PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI TK SWASTA TUNAS BANGSA MEDAN TIMUR Ade Irma Suryani Pane* (Vol. 1, Issue 1).