

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU

Nia Sari¹, Hamengkubuwono², Saidil Mustar³

^{1,2,3}Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Bengkulu
email: nia.nhia25@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to find out a depiction of Madrasah principal's roles in an effort to improve teachers' professionalism at MIN 1 Rejang Lebong, Bengkulu. This study used a qualitative approach. The data were collected using observation and interviews, and they were analyzed using the approach of Miles et al, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. This study concluded that the principal's managerial roles in improving teachers' professionalism were: assigning tasks to teachers according to their expertise, conducting coaching and training, and inviting teachers to join the Ibtidaiyah Madrasah Teacher Working Group (in Indonesian abbreviation, KKGMI) of Rejang Lebong Regency.

Keywords: leadership, principal, teachers' professionalism.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan gambaran tentang peran kepala madrasah dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di MIN 1 Rejang Lebong, Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan Miles dkk yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini memperoleh simpulan peran manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru antara lain dengan memberi tugas sesuai dengan bidang keahliannya, mengadakan pembinaan dan pelatihan, serta dengan mengajak para guru bergabung dalam Kelompok Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (KKGMI) Kabupaten Rejang Lebong.

Kata kunci: kepemimpinan, kepala sekolah, profesionalitas guru.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah adalah tugas tambahan yang diberikan kepada guru yang dianggap layak dan cakap dalam memimpin lembaga pendidikan. Selain tugasnya sebagai manajer kepala sekolah juga memiliki kewajiban sebagai supervisor (Darma & Banurea, 2019; Rozi & Warsah, 2020; Sanusi, 2019). Artinya kepala sekolah dituntut memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya salah satunya berusaha melakukan peningkatan profesionalitas guru di sekolah tersebut (Ayuningtyas, 2017; Sholeh, 2017). Seorang kepala sekolah tidak akan dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya jika dia tidak mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya (Fitrah, 2017). Guru dalam hal ini menjadi ujung tombak terciptanya kualitas pembelajaran tersebut (A. S. Anwar, 2020; Rijal, 2018).

Membahas tentang peran kepala sekolah tentu tidak terlepas dari pemahaman tentang makna pendidikan itu sendiri. Bagi para pendidik maupun akademisi, istilah pendidikan bukan menjadi hal yang asing, pendidikan adalah upaya yang dilakukan oleh orang dewasa melalui lembaga pendidikan secara terprogram dalam rangka memberikan bantuan kepada siswa untuk menjadi manusia yang dewasa dan berpengetahuan yang luas (Amrullah et al., 2018; Kristiawan et al., 2019; M. K. Umam, 2020). Perlu ditegaskan bahwa program tadi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak terorganisir dengan baik pula. Gagasan cerdas, inovatif dan professional yang dimiliki oleh guru atas bimbingan kepala sekolah akan secara alamiah akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif secara kontiniu (Khadijah, 2017; Warsah & Nuzuar, 2018).

Pemerintah melalui UU No.20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, menegaskan bahwa pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam mencerdaskan anak bangsa. Dalam amanah undang-undang tersebut secara tegas dikatakan bahwa fungsi dari Pendidikan Nasional adalah upaya untuk mengembangkan kompetensi dan membentuk watak peradaban bangsa agar bermartabat melalui pencerdasan seluruh anak bangsa (Setianto, 2017; Thoif, 2018; Yanti & Nursyamsi, 2020). Dengan kata lain pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi anak didik agar di kemudian hari menjadi insan yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, memiliki kesehatan fisik maupun mental, memiliki ilmu pengetahuan yang banyak, memiliki kecakapan, kreatif, dan mandiri serta memiliki tanggungjawab sebagai warga Negara (Noor, 2018; Wisudaningsih, 2019).

Terkait dengan pentingnya lembaga pendidikan, pemerintah telah menyusun rapi jenjang dan tingkat lembaga pendidikan di Indonesia baik negeri maupun swasta yang didirikan dan dikelola oleh yayasan. Salah satu lembaga pendidikan antara lain Madrasah Ibtidaiyah, yang merupakan lembaga pendidikan dasar untuk anak usia 6 sampai 12 tahun (Wungow et al., 2016). Madrasah Ibtidaiyah (MI) adalah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia yang setara dengan Sekolah Dasar yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama (Ahsan et al., 2019; Ramin, 2018; F. Z. Wijaya & Supriyanto, 2018).

Meskipun antara madrasah Ibtidaiyah dengan Sekolah Dasar secara administrative dikelola oleh dua kementrian (KEMENDIKBUD DAN KEMENAG), namun pada muatan Kurikulum madrasah intidaiyah sama dengan kurikulum sekolah dasar, hanya saja pada MI terdapat porsi lebih banyak mengenai Pendidikan Agama Islam. Selain mengajarkan mata pelajaran umum seperti yang dipelajari di sekolah dasar, juga ditambah dengan

pelajaran-pelajaran agama seperti Al-Qur'an Hadits, Sejarah Kebudayaan Islam (SKI), Akidah Akhlak, Bahasa Arab, dan Fiqih (Handayani, 2020).

Mengingat bahwa pendidikan memiliki peran penting dan merupakan hajat hidup manusia dan bertujuan untuk memanusiakan manusia, pendidikan harus dilaksanakan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil yang maksimal (Daheri & Warsah, 2019; Warsah, 2018). Pendidikan dikatakan berkualitas bila proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, efektif, efisien dan ada interaksi antara komponen-komponen yang terkandung dalam sistem pengajaran yaitu tujuan pendidikan dan pengajaran, peserta didik, tenaga kependidikan atau guru, kurikulum, strategi pembelajaran, media pengajaran dan evaluasi pengajaran.

Salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam mencetak generasi cerdas dan bermartabat seperti telah disinggung di atas adalah guru. Guru tidak hanya berkeajiban mentransfer pengetahuan kepada siswa namun sebagai spektrum penentu keberhasilan proses pendidikan ia memiliki tanggung jawab yang besar dalam membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah (Warsah & Uyun, 2019; I. Wijaya, 2018). Hal tersebut ditegaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Pasal 2 dan 3 menyebutkan bahwa tugas guru dan dosen bukan hanya sebagai individu yang hanya memberikan pengetahuan kepada peserta didik, namun juga memiliki kewajiban yang melekat sebagai pembimbing, pengarah, pelatih dan pada ujungnya memberikan evaluasi kepada peserta didik sehingga diketahui sejauhmana informasi yang diserap oleh mereka (Gunawan, 2016; Niswaty, 2017).

Adapun tugas guru biasanya di sekolah baik jenjang pendidikan usia dini, Taman kanak-kanak hingga pendidikan menengah atas. Sedangkan dosen merupakan pendidik profesional yang wajib melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu sebagai pendidik, peneliti dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen juga dikatakan sebagai pakar dan ilmunan untuk itu dosen dituntut untuk mentransformasikan pengetahuannya, mengembangkan dan menyebarluaskan temuannya agar memberi manfaat bagi manusia (Bararah, 2018; Setyawan, 2017). Persamaan guru dan dosen adalah jabatan fungsional dan jabatan fungsional tertinggi adalah professor atau guru besar.

Sangat jelas bahwa beban di pundak guru sangat berat. Ketika suatu Negara berorientasi pada peningkatan sumberdaya manusia yang unggul dan berkualitas, maka perhatian terhadap profesionalitas harus diperhatikan. Guru adalah unsur humanis terpenting dalam proses pembelajaran, sosok guru yang profesional turut menentukan

kejayaan suatu bangsa (Edu et al., 2017). Tugas yang diembannya adalah untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih serta mengevaluasi peserta didiknya. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Darmadi & MM, 2018).

Berbicara tentang profesionalitas guru, guru yang profesional adalah guru yang memenuhi standar profesi tertentu. Profesionalitas merujuk pada kinerja profesional dan mutu pendidikan. Mutu berkenaan dengan penilaian bagaimana suatu produk memenuhi kriteria, standar atau rujukan tertentu (A. S. Anwar, 2020; Bararah, 2018; Puspitasari et al., 2020). Dalam dunia pendidikan, standar ini menurut Depdiknas tahun 2001 No 2 menyebutkan bahwa mutu pendidikan dapat dirumuskan melalui hasil belajar mata pelajaran skolastik yang dapat diukur secara kuantitatif, dan pengamatan secara kualitatif, khususnya bidang-bidang pengetahuan sosial (Simarmata, 2017).

Peranan kepala madrasah juga sangat penting dalam menentukan mutu pendidikan di sebuah madrasah. Pengelolaan pendidikan atau manajemen madrasah tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai seorang *leader* (Nursyam, 2020; Vusvitha et al., 2020). Gaya kepemimpinan tersebut akan terkait dengan hasil keefektifan kepala madrasah dalam memimpin dan menjalankan roda pembelajaran di lembaga pendidikan yang ia pimpin (Octavia & Savira, 2017; Paizal et al., 2019). Glathorn dalam Suleman yang mengatakan “adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah” (Suleman & Ruliaty, 2016).

Kepala madrasah adalah sebagai pemimpin mempunyai tugas yang sangat berat dalam rangka meningkatkan kualitas madrasah. Guru sebagai salah satu komponen yang terpenting dalam pendidikan, terutama dalam hal mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, dituntut untuk bisa menjadi guru profesional. Profesionalitas guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah, sebab salah satu di antara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan mutu guru (Puspitasari et al., 2020).

Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berperan dalam menentukan kemajuan madrasah. Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi

tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah. Hendiyat Suetopo dan Wasty Suemanto: “Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik”(Farida & Jamilah, 2019; Man, 2018).

Kepala Madrasah selaku *top manager* dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan hendaknya melakukan kontrol terhadap program yang dijalankan oleh guru, dalam hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan supervisi kelas minimal dua bulan sekali, agar program yang dijalankan sesuai dengan perencanaan (Aziz, 2019). Tatkala seseorang berposisi sebagai *top manager*, sudah barang tentu dibenaknya tergambar bahwa tugas yang diemban adalah harus memajukan lembaganya, dengan cara menggerakkan seluruh potensi yang ada guna mencapai tujuan yang diinginkan termasuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.

Produktivitas kerja atau kinerja guru akan baik bila didukung oleh Pemimpin yang cocok dan tepat. Situasi tersebut dapat mendorong guru untuk bekerja secara profesional dan lebih bersemangat, sehingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan (Hafid, 2017).

Terkait dengan peran ganda kepala sekolah baik sebagai pendidik maupun sebagai leader di sekolah, sudah menjadi kewajibannya untuk meningkatkan kompetensi guru secara holistik. Termasuk di dalamnya tenaga kependidikan. Jika kepala sekolah melakukan fungsinya sebagai manajer berangkat dari hal tersebut, dimungkinkan kualitas pembelajaran akan menjadi lebih baik dan berkualitas sehingga usaha tersebut akan berdampak langsung pada perubahan perilaku peserta didik ke arah yang lebih baik (Farida & Jamilah, 2019; Puspitasari et al., 2020). Usaha tersebut harus dibarengi dengan sikap *leadership* seorang kepala sekolah karena kepala sekolah bukan seperti bos dalam perusahaan yang hanya dapat memerintah namun kepala sekolah dapat menjadi teladan bagi guru dan tenaga pendidik yang dipimpinnya (Fitrah, 2017; Sudharta, 2017).

Kewibawaan kepala sekolah akan hadir di tengah-tengah orang-orang yang dipimpinnya ketika apa yang dia ucapkan diikuti dengan perbuatan. Jika kepala sekolah menginginkan kemajuan sekolah yang dipimpinnya ia harus dapat bersinergi dengan semua pihak termasuk guru dan tenaga kependidikan (Soedarmo & Herman, 2018). Kepala

sekolah tidak boleh menganggap guru yang lain sebagai kompetitor yang akan membuat sekat antara keduanya dan tidak akan berjalan pembinaan dalam meningkatkan kompetensi guru jika kepala sekolah menganggap guru sebagai pesain dalam pekerjaannya.

Kepala madrasah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya (Darwina, 2020; Hastuti, 2018). Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala madrasah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas (Hafid, 2017; Nursyam, 2020; Sholeh, 2017). Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala Madrasah.

Seorang pemimpin pendidikan merupakan sentral dari kegiatan yang diprogramkan. Pemimpin merupakan teladan bagi anak buahnya. Karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya (A. K. Umam, 2017). Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi bersangkutan. Berdasarkan uraian-uraian di atas tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru, tergambar bahwasanya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Madrasah. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Rejang Lebong merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Kabupaten Rejang Lebong yang memiliki catatan Sangat baik karena sebagian besar guru yang mengajar dilingkungan MIN sudah dianggap profesional bahkan beberapa Guru Sudah sering mendapatkan Guru Teladan Tingkat Provinsi maupun Nasional.

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara sementara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada kepala Madrasah Ibtidaiyah (MIN) Rejang Lebong yang mengatakan bahwa “sebagian besar guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Rejang Lebong ini sebagian merupakan guru profesional.” Untuk menyandang gelar sebagai guru profesional yaitu telah dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik dan prestasi sebagai Guru Teladan Tingkat Provinsi bahkan ada yang sudah Nasional yang telah tercatat di Kementerian Agama. Hal tersebut tidak lepas dari peran kepala Madrasah yang selalu berupaya agar para guru bisa disebut sebagai guru yang profesional.

Namun demikian, meskipun telah menyandang sertifikat pendidik masih juga ditemukan sebagian kecil guru-guru yang tidak disiplin kerja padahal kedisiplinan tersebut merupakan indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Ki Hajar Dewantara menyatakan bahwa guru merupakan teladan bagi peserta didiknya, jika guru tidak mampu menjadi contoh yang baik maka hal tersebut akan berimplikasi negatif bagi perkembangan perilaku anak (Mustaqim, 2017). Kenyataan yang terjadi di lapangan sesuai dengan hasil observasi, bahwa masih ada guru yang datang terlambat, sering melalaikan tugas dengan mengurangi jam mengajar siswa. Selain itu, masih ada guru yang masih tidak bersahabat dan kurang komunikasi antara wali kelas dan orang tua siswa untuk peningkatan belajar mereka, dan kurangnya komunikasi antara kepala madrasah dan guru. Berdasarkan permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk menemukan gambaran tentang peran kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Rejang Lebong, Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami fenomena yang terjadi di lapangan (Suwendra, 2018). Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif karena data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, dan bukan angka-angka (Supriadi, 2011). Pada penelitian ini, peneliti berperan sebagai pengumpul data (*instrument penelitian*) yang langsung berhubungan dengan informan di lapangan dalam memahami peran kepemimpinan kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong. Informan dimaksud adalah kepala sekolah, dewan guru dan tenaga kependidikan dan jika dibutuhkan komite madrasah sebagai informan sekunder.

Penelitian kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan secara utuh dan mendalam tentang berbagai fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian sehingga tergambarkan ciri, karakter, sifat, dan model dari fenomena tersebut. Penelitian ini mempunyai ciri khas yang terletak pada tujuannya, yaitu mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan seluruh kegiatan objek penelitian (Moleong, 2010). Adapun yang dimaksud kegiatan disini adalah peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 1 Rejang Lebong.

Guna menemukan tujuan penelitian di atas, peneliti menggunakan alat bantu untuk menginfentarisir data di lapangan yakni observasi dan wawancara langsung kepada subyek maupun informan penelitian, berkenaan dengan aktivitasnya dalam melaksanakan

tugasnya baik sebagai kepala sekolah maupun sebagai guru (Roulston, 2014). Setelah data terkumpul tahap selanjutnya adalah analisis data. Analisis data sangat penting agar temuan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Analisis penelitian ini menggunakan pendekatan yang dibangun oleh Miles et al dengan tahapan sebagai berikut: pengumpulan data, Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yang menggambarkan jawaban yang dari masalah yang telah dirumuskan dalam pendahuluan (Miles et.al., 2014).

PEMBAHASAN

Kondisi Obyek Penelitian

Berdasarkan hasil dokumentasi yang diambil di MIN 1 Rejang Lebong yang beralamatkan di Jl. Dr. AK. Gani No 105 Kec. Curup Utara kab. Rejang lebong, madrasah ini memiliki visi yakni Terwujudnya siswa/i MIN 1 Rejang Lebong yang islami, berakhlak mulia, cerdas, dan kompeten. Demi mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

- a. Mengupayakan agar Komunitas MIN 1 Rejang Lebong mengimplementasikan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menciptakan komunitas MIN 1 Rejang Lebong yang memiliki akhlak mulia, beradab, dan berilmu.
- c. Meningkatkan mutu dan daya saing MIN 1 Rejang Lebong.
- d. Mengembangkan MIN 1 Rejang Lebong menjadi lembaga pendidikan pilihan bagi masyarakat.
- e. Mewujudkan manajemen pendidikan yang akuntabel, transparan, efisien, efektif serta visioner.

Gambaran Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru

Untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan kepala madrasah MIN 1 Rejang Lebong, peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan para guru yang mengajar di MIN 1 Rejang Lebong. Ketika peneliti bertanya kepada bapak Wawan Herianto, S.Pd.,MM yang merupakan kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong pada tanggal 29 November 2019, beliau menjelaskan bahwa tujuan pendidikan di MIN 1 Rejang Lebong ini dapat terwujud apabila guru yang selaku pendidik harus profesional dalam melaksanakan tugasnya. Beliau juga mengatakan bahwasanya guru yang profesional adalah guru yang mampu menguasai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik,

kepribadian, profesional, dan sosial serta dibuktikan juga dengan adanya sertifikat pendidik. Namun bukan berarti guru yang belum memiliki sertifikat pendidik bukan berarti belum profesional. Secara teori memang bahwa profesionalitas adalah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, namun demikian secara realistik seorang guru yang profesional dinilai secara holistik oleh masyarakat pengguna jasa profesi keguruan. Maksudnya guru profesional tidak hanya dipandang mampu dan cakap menyampaikan materi pelajaran, namun sikap sosial dan kepribadian guru dipandang sebagai hal yang menunjukkan keprofesionalannya (Warsah & Uyun, 2019).

Hal tersebut juga didukung oleh ibu Hilda Kurniati, S.Pd selaku wakil kepala bagian kurikulum saat dijumpai peneliti pada tanggal 7 Desember 2019, beliau mengatakan bahwa seorang guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik teori maupun praktik. Sosok profesional seorang guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh tugas. Oleh karena itu, beliau selaku wakil kurikulum, membagikan tugas kepada para guru sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing sesuai perintah kepala madrasah. Profesionalitas seorang guru tidak serta merta berdasarkan sertifikat pendidik saja, namun juga berdasarkan pemimpin ditempatnya bekerja, yaitu kepala madrasah. Seorang pemimpin harus mampu dan cerdas mendorong sejumlah orang untuk dapat bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah padademi tercapainya tujuan bersama (Bintoro & Fitrianto, 2019; M. K. Umam, 2020).

Berdasarkan hal di atas, pada tanggal 14 Desember 2019 peneliti menemui seorang guru yaitu ibu Roslaimurti, S.Pd.,SD selaku salah satu guru kelas di MIN 1 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa jika seorang kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinan yang baik, mampu mengarahkan, mengontrol, membimbing dan memotivasi para guru, maka kinerja guru pun akan baik. Namun sebaliknya, jika kepala madrasah hanya memikirkan urusannya sendiri, acuh, tidak mampu mengatur dan memotivasi para guru, maka kinerja guru pun akan rendah. Tentu saja jika kinerja guru rendah, maka guru tersebut belumlah dapat dikatakan guru yang profesional. Di MIN 1 Rejang Lebong, beliau mengatakan kepala madrasah cukup perhatian dan sering memotivasi para guru agar melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala MIN 1 Rejang lebong ini adalah dengan memberika hadiah dan penghargaan kepada guru yang menjadi favorit siswa siswi.

Perlu disadari bahwa kemampuan setiap kepala madrasah dalam menjadi seorang pemimpin itu berbeda-beda, namun tidak ada salahnya jika kepala madrasah

memmpelajari kembali langkah-langkah yang harus dilakukan dalam memimpin(Darma & Banurea, 2019; Kristiawan et al., 2019). Begitu pula seorang guru mempelajari hal-hal yang harus dilakukan agar dapat menjadi guru yang profesional dan dapat terus meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik (A. S. Anwar, 2020; M. Anwar, 2018; Kanca, 2018; Khadijah, 2017; I. Wijaya, 2018).

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sebagai pemimpin, seorang kepala madrasah tentu harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah haruslah gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada peningkatan kualitas guru (Nursyam, 2020; Paizal et al., 2019; Vusvitha et al., 2020). Kepala madrasah berorientasi pada tugas artinya mengarahkan, mengawasi secara ketat bawahannya untuk memastikan bahwa tugas yang dijalankan bawahan memuaskan. Kepala madrasah yang berorientasi pada guru dengan mencoba memotivasi dan bukan mengendalikan, mendorong seorang guru untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi mereka, saling percaya, dan saling menghormati antar anggota organisasi madrasah (Lestari & Muharom, 2017). Hal tersebut perlu dilakukan untuk memotivasi para guru agar dapat menjadi guru yang professional dan tersu meningkatkan kinerjanya.

Kepala madrasah MIN 1 Rejang lebong mengatakan bahwa menjadi seorang kepala madrasah, tidak hanya dibutuhkan kepintaran dalam bidang akademik, tetapi juga harus memiliki keterampilan dalam menyesuaikan keputusan dan hal lainnya sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami. Keputusan yang diambil oleh seorang kepala madrasah tidak dapat diambil sendiri dalam menghadapi kendala-kendala yang ada dalam madrasah, terutama dalam hal pembelajaran, maka disana harus ada kerja sama yang baik antar guru dan kepala madrasah. (Wawancara pada tanggal 11 Januari 2020)

Pada hari yang sama, peneliti juga mewawancarai salah seorang guru di MIN 1 Rejang Lebong, ibu Sri Wahyuni Sihombing, S.Pd, beliau mengatakan pada saat beberapa guru memiliki kendala dan hambatan yang sulit diatasi oleh guru tersebut, maka akan diadakan rapat singkat untuk membahas kendala-kendala tersebut dan mencari solusinya bersama. Para guru dipersilahkan mengeluarkan pendapat dan aspirasinya demi mendapatkan solusi yang tepat dan keputusan bersama.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru yang profesional, setiap guru pasti memiliki hambatan dan kendala yang harus diatasi. Hal ini tentu membutuhkan dukungan dan kerjasama dengan kepala madrasah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi. Namun dalam hal ini, kepala madrasah MIN 1 Rejang Lebong, Wawan Herianto,

S.Pd.,MM mengatakan tidak semua hal harus sesuai kesepakatan bersama, adakalanya pada kondisi tertentu seorang kepala madrasah memiliki keputusan sendiri yang harus diterima oleh para guru.

Seorang kepala madrasah harus menjalin kerja sama yang baik dan saling mendukung dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, baik kepala madrasah selaku pemimpin dan para guru selaku pendidik yang profesional. Hal ini seperti pernyataan seorang guru saat ditemui pada tanggal 25 Januari 2020, Delfi Yohni, S.Pd, salah satu guru di MIN 1 Rejang Lebong yang juga merupakan guru senior di madrasah tersebut mengatakan bahwa seorang pemimpin harus bisa menciptakan kerja sama yang serasi dengan para guru, mampu menumbuhkan loyalitas, dan dapat berpartisipasi, dan kepala madrasah yang sekarang menurut beliau sudah melakukan hal tersebut.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria, mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik, lancar, dan produktif (Ayuningtyas, 2017; Husni & Hasyim, 2017; Sanusi, 2019; Widodo, 2018). Dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, seorang kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinannya sendiri. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan situasional dalam meningkatkan profesionalitas guru. Hal ini dilihat dari hasil wawancara yang mengatakan bahwa dalam mengambil sebuah keputusan, kepala madrasah melibatkan para guru, namun dalam situasi dan kondisi tersebut memiliki keputusan sendiri. Juga kepala madrasah mampu menciptakan kerja sama yang baik dengan para guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru

Dalam usaha meningkatkan profesionalitas seorang guru, kepala madrasah melakukan beberapa upaya yang telah disusun demi menunjang peningkatan profesionalitas guru tersebut. Dalam melakukan upaya tersebut kepala madrasah harus bekerja secara maksimal dalam menyusun rencana pelaksanaan upaya-upaya tersebut demi peningkatan profesionalitas guru.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, MIN 1 Rejang lebong memiliki 26 orang guru, yang terdiri dari 13 guru PNS dan 13 guru tidak tetap (GTT). Separuh dari 26 guru tersebut sudah memiliki sertifikat pendidik, yang berarti para guru tersebut sudah profesional. Namun bukan berarti guru yang belum memiliki sertifikat pendidik belum profesional. Hal ini berarti dapat dikatakan para guru di MIN 1 Rejang Lebong sudah

profesional. Walau begitu, kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong tetap harus melakukan upaya-upaya untuk terus meningkatkan profesionalitas guru.

Kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong, Wawan Herianto, S.Pd.,MM saat di wawancarai, beliau mengatakan bahwa salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah dengan memberikan tugas dan beban kerja sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Seorang guru lulusan Bahasa Arab, maka diberikan tugas mengajar mata pelajaran Bahasa Arab, guru lulusan Pendidikan Jasmani diberikan tugas mengajar mata pelajaran PJOK, begitu juga yang lainnya. Beliau juga mengatakan guru yang diberi tugas tidak sesuai dengan bidang keahliannya, bukan berarti guru tersebut tidak akan mampu melaksanakan tugasnya dengan profesional, namun akan lebih baik jika guru tersebut diberikan tugas sesuai dengan bidang keahliannya sendiri.

Kenyataan bahwa tidak sedikit orang yang memilih profesi menjadi guru dengan latar belakang “terpaksa” dikarenakan sulitnya mendapatkan pekerjaan, menjadi salah satu penyebab belum profesionalnya seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun hal ini tidak menjadi dasar bagi kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong melakukan upaya peningkatan profesionalitas guru. Upaya peningkatan profesionalitas guru tersebut dilakukan demi terwujudnya visi MIN 1 Rejang Lebong.

Selain upaya tersebut, kepala madrasah juga melakukan upaya pembinaan kepada para guru dan melakukan kerja sama dengan lembaga yang berwenang, salah satunya LPMP untuk mengadakan pelatihan di MIN 1 Rejang Lebong. Seperti yang dikatakan oleh salah satu guru, Andi Yono, S.Pd.I, bahwa di MIN 1 Rejang Lebong pernah diadakan pelatihan, bukan hanya untuk guru di MIN 1 Rejang Lebong saja, melainkan untuk seluruh guru MI se kabupaten Rejang Lebong, baik MI Negeri maupun MI swasta. Pelatihan tersebut diadakan selama 3 hari, dengan jam pelatihan dimulai dari pagi hingga malam hari yang diadakan pada tahun 2016. (wawancara pada tanggal 31 Januari 2020).

Pada hari yang sama, peneliti juga mewawancarai guru lainnya, Windi Setia Ningsih, S.Pd, mengatakan bahwa kepala madrasah juga rutin mengirim salah satu guru sebagai perwakilan dari MIN 1 Rejang Lebong untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi yang berwenang. Saat itu dia ditawarkan untuk mengikuti pelatihan guru Alqur'an Hadits yang diadakan oleh Balai Diklat Keagamaan Palembang. Beliau juga mengatakan setiap guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang ada, entah pelatihan yang diadakan oleh Balai Diklat Keagamaan Palembang, pelatihan yang diadakan oleh Pusdiklat, dan lainnya. Dalam arti lain, kepala madrasah tidak membatasi

para guru yang ingin terus mengembangkan pengetahuannya dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada. Kepala madrasah akan terus mendukung hal-hal yang dapat meningkatkan profesionalitas guru.

Upaya lainnya yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah mengajak seluruh guru bergabung dalam Kelompok Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (KKGMI). Hal ini diperkuat oleh pernyataan yang diberikan oleh wakil bagian kesiswaan MIN 1 Rejang Lebong, Sri Wahyuni Sihombing, S.Pd, bahwa setiap bulan akan diadakan pertemuan dengan para guru MI yang tergabung dalam KKGMI. Pertemuan tersebut dilakukan di MI secara bergantian. Dalam pertemuan KKGMI, akan dibahas hal-hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran, mulai dari kurikulum sampai dengan pelaksanaannya. Kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong tidak membatasi guru yang ikut. Seluruh guru baik PNS maupun Honorer, diajak untuk mengikuti pertemuan KKGMI yang diadakan setiap bulannya. Selain membahas tentang pembelajaran, KKGMI juga bertujuan untuk memberi peluang bagi para guru MI se kabupaten Rejang Lebong untuk saling mengenal dan berbagi informasi seluas-luasnya tentang pembelajaran.

Berpijak pada beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 1 Rejang Lebong, antara lain dengan cara memberi tugas sesuai dengan bidang keahliannya, mengadakan pembinaan dan pelatihan, serta dengan mengajak para guru bergabung dalam Kelompok Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (KKGMI) kabupaten Rejang Lebong.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan data hasil penelitian dan pembahasan di atas, diperoleh simpulan bahwa untuk tercapainya visi MIN 1 Rejang Lebong yang dirumuskan dengan bunyi Terwujudnya siswa/i MIN 1 Rejang Lebong yang islami, berakhlak mulia, cerdas, dan kompeten dengan salah satu misi Meningkatkan mutu dan daya saing MIN 1 Rejang Lebong, maka peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru sangat penting. Untuk mencapai visi dengan salah satu misi tersebut, maka seorang guru selaku pendidik harus melaksanakan tugasnya secara profesional. Profesionalitas seorang guru tentulah tidak lepas dari dukungan dan upayan yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah. Dalam perannya sebagai pemimpin guna meningkatkan profesionalitas guru, kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan situasional serta melakukan beberapa upaya yang dapat meningkatkan profesionalitas guru guru, diantaranya adalah memberi tugas sesuai dengan bidang

keahliannya, mengadakan pembinaan dan pelatihan, serta dengan mengajak para guru bergabung dalam Kelompok Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (KKGMI) kabupaten Rejang Lebong.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber dari Jurnal/Penelitian

- Ahsan, M., Romadhon, R., & Yunus, A. (2019). Workshop Peningkatan Kompetensi Administrasi Bagi Tenaga Administrasi Melalui Mail Marge di Madrasah Miftahul Ulum Lambangsari. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Khatulistiwa*, 2(2), 71–88.
- Amrullah, S., Tae, L. F., Irawan, F. I., Ramdani, Z., & Prakoso, B. H. (2018). Studi Sistematis Aspek Kreativitas dalam Konteks Pendidikan. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 187–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.3533>
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173.
- Ayuningtyas, D. (2017). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 1–29.
- Aziz, H. (2019). Persepsi guru PAI tentang pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kreativitas guru dalam mengajar (penelitian guru PAI di SMP se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung). *AL Murabi*, 185–96.
- Bararah, I. W. (2018). Profesionalisme Dosen dalam Perspektif Islam dan Kontribusinya Terhadap Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 245–257.
- Bintoro, R. F. A., & Fitrianto, Y. (2019). Pelaksanaan Kebijakan Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Kalimantan Timur (Studi Kasus di Kota Samarinda, Kota Balikpapan, Kabupaten Kutai Kartanegara Dan Kabupaten Kutai Timur). *Jurnal Riset Pembangunan*, 2(1), 36–46.
- Daheri, M., & Warsah, I. (2019). Pendidikan Akhlak: Relasi Antara Sekolah dengan Keluarga. *At-Turats: Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam*, 13(2), 1–20.
- Darma, A., & Banurea, O.K. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Perubahan di Lembaga Pendidikan. *Benchmarking-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–18.
- Darmadi, H., & MM, M. (2018). *Guru Jembatan Revolusi*. CV Kekata Group.
- Darwina, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Manajemen Pendidikan*, 14(2).
- Farida, S., & Jamilah, F. (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah (Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Perspektif Manajemen Pendidikan). *Widya Balina*, 4(7), 60–74.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Gunawan, I. G. D. (2016). Peningkatan Kualitas Dosen Melalui Implementasi Regulasi Beban Tugas Dosen. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 97–105.

- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314.
- Handayani, T. (2020). Telaah Kritis Konten Kurikulum Pai Madrasah Ibtidaiyah di MI Ma'arif Bumiharjo Borobudur Magelang. *Conference on Islamic Studies FAI 2019*, 157–174.
- Hastuti, P. M. (2018). Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *Studia Didaktika*, 11(01), 55–62.
- Husni, M., & Hasyim, M. (2017). Konsep Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Akademik Religius. *Palapa*, 5(1), 77–108.
- Kanca, I. N. (2018). Menjadi Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di Abad 21. *Prosiding Seminar Nasional IPTEK Olahraga (SENALOG)*, 1(1), 21–27.
- Khadijah, S. (2017). Efektivitas Pelatihan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 1 Batang Gangsal. *Jurnal Mitra Manajemen*, 1(2), 151–163.
- Lestari, S., & Muharom, F. (2017). *Kepemimpinan Transformatif Kepala Mts Nahdlotul Muslmat Kauman Surakarta Tahun 2017* [PhD Thesis]. IAIN Surakarta.
- Man, S. (2018). Esensi Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran di Sekolah. *Benchmarking-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 10–21.
- Miles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Drawing and verifying conclusions. Qualitative data analysis: A methods sourcebook*.
- Mustaqim, A. (2017). Pendidikan Humanisme Ki Hajar Dewantara. *Tafhim Al- 'Ilmi*, 9(2).
- Niswaty, R. (2017). Revitalisasi Sertifikasi Guru: Sebuah Upaya Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Sarjana Ilmu-Ilmu Sosial*, 2, 239–246.
- Noor, T. (2018). Rumusan Tujuan Pendidikan Nasional Pasal 3 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003. *Wahana Karya Ilmiah*, 3(01).
- Nursyam, N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 27–38.
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–14.
- Paizal, I., Siraj, A., & Mania, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 4(1), 21–37.
- Puspitasari, Y., Tobari, T., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 6(1).
- Ramin, R. (2018). Karakteristik Pendidikan Karater Siswa pada Jenjang Pendidikan Dasar. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 12(32).
- Rijal, F. (2018). Guru Profesional dalam Konsep Kurikulum 2013. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 328–346.

- Roulston, K. (2014). Analysing interviews. *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*, 297–312.
- Rozi, F., & Warsah, I. (2020). Sinergitas Peran Komite dan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Lebong, Bengkulu: Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 5(2), 59–66.
- Sanusi, S. (2019). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03. *JURNAL STIE TRIGUNA*, 8(1), 1–19.
- Setianto, A. (2017). Tinjauan yuridis putusan mahkamah konstitusi no. 011/PUU-III/2005 DAN NO. 012/PUU-III/2005 Terhadap Sinkronisasi Pasal 49 Undang Undang NO. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dan Undang Undang no. 36 tahun 2004 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. *Fairness and Justice: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 8(1).
- Setyawan, W. H. (2017). Pemanfaatan Teknologi Mobile Learning dalam Pengembangan Profesionalisme Dosen. *Al-Ulum*, 17(2), 389–414.
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41–54.
- Simarmata, T. H. (2017). *Analisis Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar di Lingkungan UOT Dinas Pendidikan Kecamatan Medan Helvetia* [PhD Thesis]. Universitas Medan Area.
- Soedarmo, U. R., & Herman, M. (2018). Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah: Studi di SMP Negeri 1 Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(2), 99–106.
- Sudharta, V. A. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi. *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 208–217.
- Suleman, S., & Ruliaty, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jeneponto. *COMPETITIVENESS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 61–75.
- Supriadi, D. (2011). Pokoknya Kualitatif: Dasar-dasar merancang dan melakukan penelitian kualitatif. *Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya*.
- Suwendra, I. W. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan dan Keagamaan*. Nilacakra.
- Thoif, M. (2018). Analisis Kebijakan UU NO. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS. *AT-Ta'DIB: Jurnal Kependidikan Dan Keagamaan*, 2(1), 170–185.
- Umam, A. K. (2017). Citra Diri Pemimpin. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 1(1), 68–82.
- Umam, M. K. (2020). Dinamisasi Manajemen Mutu Perspektif Pendidikan Islam. *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan dan Syariah*, 8(1), 61–74.
- Vusvitha, V., Berlian, Z., & Warna, D. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Mutu Tenaga Kependidikan. *Studia Manageria*, 2(1), 13–26.

- Warsah, I. (2018). Pendidikan Keimanan Sebagai Basis Kecerdasan Sosial Peserta Didik: Telaah Psikologi Islami. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.19109/psikis.v4i1.2156>
- Warsah, I., & Nuzuar, N. (2018). Analisis Inovasi Administrasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Man Rejang Lebong). *Edukasi*, 16(3), 294572.
- Warsah, I., & Uyun, M. (2019). Kepribadian Pendidik: Telaah Psikologi Islami. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 5(1), 62–73. <https://doi.org/10.19109/psikis.v5i1.3157>
- Widodo, H. (2018). Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 473–486.
- Wijaya, F. Z., & Supriyanto, D. (2018). Pengaruh Linieritas Pendidikan Formal Guru Terhadap Kompetensi Pedagogik di Madrasah Ibtidaiyah Salafiyah Syafi'iyah 1 Sooko Mojokerto. *PROCEEDING: The Annual International Conference on Islamic Education*, 3(2), 96–107.
- Wisudaningsih, E. T. (2019). POSISI PENDIDIKAN ISLAM DALAM UU NO. 20 TAHUN 2003. *Media Nusantara-Jurnal Pendidikan*, 1(1), 90–102.
- Wungow, J. F., Lambey, L., & Pontoh, W. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Pelatihan dan Jabatan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL"*, 7(2).
- Yanti, N., & Nursyamsi, N. (2020). Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional: Telaah Mengenai UU NO. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan PP NO. 55 tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan. *AL MAU'izhah*, 10(1).

Sumber dari Buku

- Anwar, M. (2018). *Menjadi guru profesional*. Prenada Media.
- Edu, A., Arifin, F., & Nardi, M. (2017). *Etika dan Tantangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., Fitria, H., & Refika, N. (2019). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L.J. (2010). *Methodology of Qualitative Research*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Wijaya, I. (2018). *Professional Teacher: Menjadi Guru Profesional*. CV Jejak (Jejak Publisher).