

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS  
KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH  
SWASTA TERPADU ALWASLIYAH  
KOTA PEMATANGSIANTAR**

**Ray Z Siagian<sup>1</sup>, Suteki<sup>2</sup>, Dian Fitria Tanjung<sup>3</sup>**

Email:

Rayzsiagian7653@gmail.com

[Tekisuteki7@gmail.com](mailto:Tekisuteki7@gmail.com)

[dyanfitrya612@gmail.com](mailto:dyanfitrya612@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, kedua untuk mendeskripsikan kendala-kendala yang menghambat dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, wawancara, dan dokumenter. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggambarkan data yang telah diperoleh untuk memperoleh kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu kepala madrasah sudah maksimal dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dengan peran utama kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru adalah sebagai edukator dan supervisor. Beliau mengadakan pelatihan, workshop, dan seminar rutin sebagai edukator, serta melakukan pengawasan dan diskusi rutin dengan guru untuk mengatasi tantangan yang dihadapi sebagai supervisor dan Kepala madrasah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan bijaksana.

**Kata Kunci:** Peran Kepala Madrasah, Efektivitas Kerja Guru.

**Abstract**

*The purpose of this study was to describe the role of the head of the madrasah in improving the effectiveness of teacher work at the Alwashliyah Integrated Private Elementary Madrasah in Pematangsiantar City, secondly to describe the obstacles that hinder the improvement of teacher work effectiveness at the Alwashliyah Integrated Private Elementary Madrasah in Pematangsiantar City. This study uses a qualitative descriptive approach, with data collection techniques used, namely observation, interview, and documentary methods. The data obtained were analyzed by describing the data that had been obtained to obtain conclusions. The results of this study are The head of the madrasah has maximized the effectiveness of teacher work with the main role of the head of the madrasah in improving the effectiveness of teacher work as an educator and supervisor. He holds routine training, workshops, and seminars as an educator, as well as conducting regular supervision and discussions with teachers to overcome the challenges faced as a supervisor and the head of the madrasah carries out his duties and responsibilities effectively, efficiently, and wisely.*

**Keywords:** Role of Madrasah Head, Teacher Work Effectiveness.

**I. PENDAHULUAN**

Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan tertinggi dalam lingkungan madrasah harus mampu merencanakan dan memanfaatkan sumber daya guru dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan madrasah. Untuk mencapai tujuan madrasah, maka pegawai madrasah harus mampu bekerja secara maksimal. Kinerja merupakan salah satu variabel terpenting bagi suatu agensi. Indikator kemajuan suatu lembaga (baik lembaga pendidikan maupun non-pendidikan) dapat diukur dari kualitas sumber daya manusianya. Kinerja adalah serangkaian nilai yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui perilaku positif atau negatif individu. Oleh karena itu, kinerja guru diyakini dapat dilihat dari perilakunya selama bekerja di madrasah. Untuk menilai kinerja guru, penilaian kinerja harus dilakukan. Hasil penilaian ini akan menunjukkan apakah kinerja guru memenuhi standar. Melalui evaluasi ini, kepala

madrasah akan memiliki akses ke informasi tentang kinerja guru, yang dapat digunakan oleh lembaga untuk meningkatkan kinerja guru, mendorong pengembangan guru lebih lanjut,

Efektivitas kerja guru di madrasah tidak hanya menitikberatkan pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada aspek pengembangan profesional dan manajemen waktu. Guru yang sukses tidak hanya mengajar mata pelajarannya dengan baik, mereka juga mengembangkan diri dengan mengadakan pelatihan dan lokakarya untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan penguasaan teknik mengajar. Ini sangat penting. Karena guru yang baik dapat memberikan pengalaman belajar yang maksimal kepada siswanya, mengoptimalkan hasil belajar, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah secara keseluruhan. Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku kepemimpinan, desain pekerjaan, penilaian kinerja, umpan balik, dan gaji. Di sisi lain, Kompelmen dari Supardi menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor: lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Kualitas kinerja guru dapat dinilai melalui beberapa indikator, antara lain prestasi kerja, penguasaan materi ajar, penguasaan keahlian mengajar, penguasaan metode pengaturan diri, serta sifat kepribadian yang memungkinkannya melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator ini menjadi masukan bagi evaluator untuk menilai kinerja guru.<sup>1</sup> Dalam Al-Quran, seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang memiliki kualitas seperti kejujuran, keadilan, kesalehan, kebijaksanaan, dan kemampuan untuk memimpin dengan kasih sayang dan ketulusan. Para pemimpin ini diharapkan memimpin komunitasnya menuju kemajuan yang positif dan berkelanjutan. Apabila kepala madrasah mampu memberikan bimbingan yang baik kepada staf pengajar madrasah, maka pendidikan madrasah dapat dikatakan berhasil. Manajemen madrasah juga merupakan faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja guru. Menjadi guru yang efektif bukanlah tugas mudah dan membutuhkan usaha maksimal untuk mencapainya. Oleh karena itu, bagaimana seorang kepala madrasah berinteraksi dengan bawahannya.

Guru perlu memahami setiap siswa secara individu karena perbedaan kemampuan antar siswa. Oleh karena itu, guru harus mampu menjawab kebutuhan lulusan madrasah sesuai perkembangan zaman. Kualitas lulusan sangat bergantung pada kualitas guru yang memiliki rekam jejak baik. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar belum optimal, dengan masalah kedisiplinan, penggunaan metode pembelajaran monoton, keterbatasan pemanfaatan teknologi, dan rendahnya kemampuan menyusun RPP. Kepala madrasah berusaha mengatasi masalah ini melalui pelatihan, bimbingan, dan kolaborasi antar guru, meski masih ada hambatan seperti keterbatasan waktu dan beban administratif. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui apakah hubungan antara kepala madrasah dengan guru dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Berdasarkan latar belakang ini, penulis mengangkat judul penelitian "**Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Swasata Alwashliyah Kota Pematangsiantar**".

## II. KERANGKA TEORI

### 2.1. Pengertian Kepala Madrasah

Kata "Kepala" dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sementara itu, madrasah adalah sebuah lembaga yang berfungsi sebagai tempat untuk menerima dan memberikan pelajaran. Secara sederhana, kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sebuah madrasah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar. Kepala madrasah mencakup semua pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasah, direktur akademi, ketua madrasah tinggi, rektor, kiai pesantren, dan lainnya. Mereka adalah pemimpin lembaga pendidikan, mengawasi dan mengendalikan banyak bawahan yang mengikuti arahan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

Sebagai pengelola pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi madrasah dengan seluruh substansinya. Disamping itu kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) kearah profesionalisme yang diharapkan.<sup>1</sup>

Karena siswa memiliki kemampuan yang berbeda-beda, guru perlu memahami setiap siswa secara

---

<sup>1</sup> Imam Machali dan Noor Hamid *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Program Studi MPI, 2017), 194.

individual. Hal ini dikarenakan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdampak pada masyarakat Indonesia serta nilai-nilai budayanya. Oleh karena itu, guru diharapkan mampu mengakomodasi kebutuhan lulusan madrasah dan memberikan pengaruhnya sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan masa depan. Guru memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan mutu lulusan madrasah. Artinya, untuk menghasilkan lulusan berkualitas, Anda membutuhkan guru dengan kualitas terbaik dan rekam jejak yang terbukti. Pada saat yang sama, dengan dukungan kepala madrasah yang baik, guru dengan standar kualifikasi dan rekam jejak tertinggi dapat direkrut. Namun hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Terpadu Alwashriya Kota Pematangsiantar masih belum optimal dan belum mencapai standar yang diharapkan.

Tujuannya tentu saja adalah menyebutkan kelebihan dan kekurangan, metode-metode yang digunakan oleh organisasi untuk menilai kebutuhan pengembangan meliputi penggunaan pusat-pusat penilaian, pengujian psikologis, dan penilaian kinerja.<sup>2</sup>

### **2.1.1. Tugas Kepala Madrasah**

Madrasah adalah lembaga pendidikan yang menampilkan karakteristik yang kompleks dan unik. Sifat kompleksnya terkait dengan struktur organisasi dan proses pendidikan yang terdiri dari berbagai dimensi yang saling terkait dan saling memengaruhi. Di dalam madrasah, aspek-aspek seperti manajemen, kurikulum, pembelajaran, dan budaya madrasah saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Sementara itu, sifat unik madrasah mencerminkan ciri khasnya sebagai lembaga pendidikan yang memiliki identitas dan karakteristik sendiri yang membedakannya dari jenis-jenis lembaga pendidikan lainnya. Faktor-faktor seperti misi dan visi pendidikan Islam, nilai-nilai agama, dan tradisi pendidikan Islam yang kuat menjadi bagian integral dari identitas madrasah.

Madrasah adalah tempat untuk mencapai tujuan pendidikan, dan pengorganisasian pendidikan adalah proses membentuk sistem yang mendukung kegiatan pendidikan tersebut. Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar terhadap kesuksesan pendidikan, termasuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Kepala madrasah mengelola administrasi, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menetapkan kebijakan untuk mutu pengajaran, serta memberikan dorongan dan motivasi kepada guru. Menurut Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Kepala Madrasah, BAB II pasal 3, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3: (1) Kepala Madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan (2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan untuk memenuhi kebutuhan guru Madrasah.<sup>3</sup>

## **2.2. Efektivitas Kinerja Guru**

### **2.2.1. Pengertian Efektivitas Kinerja Guru**

#### **1) Pengertian Efektivitas**

Efektivitas adalah ukuran sejauh mana tujuan atau hasil yang diinginkan tercapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efektivitas mencerminkan kemampuan suatu organisasi atau individu untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara efisien, tepat waktu, dan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya. Dalam konteks organisasi, efektivitas sering diukur melalui pencapaian hasil yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan, termasuk indikator kuantitatif dan kualitatif.

Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya dari aspek kecepatan waktu, maka efektivitas tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang disediakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam program yang telah disusun sebelumnya.<sup>4</sup> Efektivitas tidak hanya berbicara tentang hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut. Hal ini mencakup perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terkoordinasi dengan baik, serta evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dengan cara yang paling efisien dan efektif. Dalam lingkungan pendidikan, efektivitas berkaitan erat dengan bagaimana madrasah atau madrasah dapat mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan yang telah ditetapkan, serta bagaimana mereka dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

---

<sup>2</sup> Suparjo Adi Suwarno, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jawa Barat: CV Adanu Abimata, 2021), 15.

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah

<sup>4</sup> Monica Feronica Bormasa, *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional* (Jawa Tengah: CV Pena Persada, 2022), 130.

### III. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### Paparan Data Penelitian

#### Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja guru, peran kepala madrasah sangatlah penting. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar dituntut untuk mampu menggerakkan dan mengkoordinasikan seluruh elemen yang ada di madrasah, baik itu guru, staf, maupun komite madrasah. Tujuan utama dari upaya ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga berbagai program meningkatkan efektivitas kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan optimal.

Berdasarkan penelitian lapangan yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, kepala madrasah menjalankan perannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Kepala madrasah ini tidak hanya memastikan bahwa tugas-tugas administratif berjalan lancar, tetapi juga fokus pada pengembangan profesional dan efektivitas guru. Hal ini terlihat dari observasi yang menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Dalam wawancara dengan kepala madrasah, Bapak Muhammad Sidik, beliau mengatakan bahwa:

Untuk mewujudkan kualitas yang dicita-citakan oleh madrasah dan semua pihak yang terkait, peran saya mencakup berbagai aspek seperti pemimpin, supervisor, edukator, manajer, administrator, dan motivator. Semua itu saya laksanakan dengan semaksimal mungkin dengan tujuan agar kualitas madrasah disini terus meningkat dari tahun ketahun selain itu supaya madrasah ini memperoleh kepercayaan dari masyarakat sekitar. Untuk meningkatkan efektivitas kerja guru saya membuat program pelatihan guru yang rutin, *workshop*, serta seminar guru yang diadakan satuan Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar.<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kepala madrasah mempunyai peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru diantaranya sebagai pemimpin, supervisor, edukator, manajer, administrator, dan motivator. Dengan kepemimpinan yang efektif, kepala madrasah dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka, sehingga tujuan peningkatan efektivitas kerja guru dapat tercapai dengan baik

##### 1. Kepala Madrasah sebagai Pemimpin

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bagi guru, karyawan, dan peserta didik. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh kepala madrasah, Bapak Muhammad Sidik beliau menyatakan bahwa:

Saya berusaha menjadi pemimpin yang dapat dipercaya, jujur, dan bertanggung jawab, serta memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa. Saya memiliki visi dan memahami misi madrasah, serta bersama-sama mengambil keputusan untuk urusan internal dan eksternal madrasah. Untuk meningkatkan efektivitas kerja guru, saya berfokus pada memberikan dukungan, bimbingan, pelatihan serta pengawasan yang berkelanjutan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar.<sup>6</sup>

Pernyataan yang sama juga disampaikan dengan guru bidang studi Bapak Fikry Dzaky Daryadi, menyatakan bahwa:

Kepala Madrasah dalam menjalankan roda kepemimpinan bersifat demokratis, bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, bisa memahami kondisi kami sebagai guru dan karyawan, serta mengedepankan kedisiplinan terhadap warga madrasah. Bagi kami, beliau merupakan sosok teladan yang baik bagi seluruh warga Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar.<sup>7</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa untuk meningkatkan efektivitas kerja guru, diperlukan dukungan, bimbingan, pelatihan serta pengawasan yang kontinu dari kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai supervisor telah melaksanakan perannya dengan baik dalam memotivasi guru, memberikan arahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang kuat dan teladan yang baik dari kepala madrasah menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga tujuan peningkatan efektivitas kerja guru dapat tercapai dengan optimal.

##### 2. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Sebagai seorang supervisor, kepala madrasah perlu melaksanakan beragam tindakan pengawasan

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Fikry Dzaky Daryadi, guru bidang studi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Fungsi dari pengawasan dan pengendalian ini adalah untuk memastikan bahwa pendidikan di madrasah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, beliau mengatakan:

Sebagai supervisor, saya fokus pada pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Saya melakukan pengamatan terhadap proses belajar mengajar, baik secara individu maupun kelompok, untuk memastikan bahwa metode yang digunakan guru sesuai dan efektif. Selain itu, saya juga memantau kegiatan yang melibatkan pendidik dan peserta didik, seperti pelaksanaan kegiatan keagamaan, ekstrakurikuler, ketatausahaan, dan kerja sama dengan masyarakat. Semua ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong guru agar lebih produktif dan profesional. Saya juga melakukan diskusi individual rutin dengan para guru untuk membahas tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas, dengan harapan dapat memberikan solusi yang tepat dan meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya peneliti melakukan *cross check* dengan wawancara dengan guru bidang studi Bapak Abdul Rohim Matondang, hasil wawancaranya:

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap tenaga pendidik mencakup berbagai aspek, dengan tujuan utama meningkatkan efektivitas kerja guru. Kepala madrasah melakukan pengawasan langsung terhadap proses pembelajaran di kelas untuk memastikan bahwa metode yang digunakan guru efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Dalam mengambil keputusan, kepala madrasah selalu mengedepankan musyawarah, yang mendorong kolaborasi dan keterlibatan semua pihak. Dengan pendekatan ini, tenaga kependidikan dapat bekerja lebih profesional dan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas.<sup>8</sup>

Pengawasan yang telah dilakukan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar terhadap kinerja guru sudah baik, hal ini dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

### 3. Kepala Madrasah sebagai Edukator

Madrasah memerlukan pendidik yang dapat mengoptimalkan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Kepala madrasah harus berfokus pada peningkatan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran dan prestasi siswa, serta menumbuhkan kepekaan sosial di antara mereka.

Dalam wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru, beliau menyatakan bahwa:

Hal yang saya lakukan berkaitan dengan educator adalah memberikan arahan dan bimbingan kepada guru dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif. Saya juga membuat program pelatihan guru yang rutin, *workshop*, serta seminar guru, selain itu saya memberikan kesempatan untuk madrasah kejenjang yang lebih tinggi dengan catatan tidak mengganggu profesionalnya sebagai guru.<sup>9</sup>

Selanjutnya peneliti melakukan *cross check* dengan wawancara dengan guru bidang studi Bapak Fikry Dzaky Daryadi, hasil wawancaranya:

Dalam meningkatkan efektivitas kerja guru beliau memberi kami arahan dan bimbingan sebagai guru yang profesional, dan secara rutin membuat program pelatihan guru, *workshop*, serta seminar guru yang diadakan satuan pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar. Selain itu juga memberikan kesempatan untuk madrasah kejenjang yang lebih tinggi.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kepala madrasah mempunyai peran sebagai edukator yaitu memberi arahan dan bimbingan kepada guru dalam bidang pengembangan efektivitas guru. Kepala madrasah juga mengadakan pelatihan, *workshop*, dan seminar guru secara rutin untuk meningkatkan efektivitas dan profesional guru. Jadi apa yang dilakukan kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar selama ini sudah bagus sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

### 4. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala madrasah perlu memiliki strategi untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kolaborasi, memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas, serta mendorong keterlibatan dalam kegiatan yang mendukung program madrasah. Sesuai dengan peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar sebagai manajer dalam meningkatkan efektivitas kerja guru beliau mengatakan bahwa:

Sebagai manajer saya berusaha mememanajemen waktu dengan baik agar dapat tetap fokus pada

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Rohim Matondang Guru Bidang Studi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>9</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>10</sup> Wawancara dengan Bapak Fikry Dzaky Daryadi, guru bidang studi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

peningkatan efektivitas kinerja guru. Selain itu saya menekankan pentingnya menjalin hubungan yang akrab dengan seluruh tenaga pendidik untuk membangun saling kepercayaan, yang diharapkan dapat mendorong kolaborasi dan kinerja guru yang lebih baik dalam mencapai tujuan pendidikan di madrasah.<sup>11</sup>

Hal ini relevan dengan yang dikatakan guru bidang studi Bapak Abdul Rohim Matondang, mengatakan bahwa:

Peran kepala madrasah sebagai manajer saya kira sudah cukup bagus, kepala madrasah memperhatikan dari tugas beliau yang sangat banyak namun beliau tetap membagi waktu untuk guru dalam meningkatkan efektivitas kerja.<sup>12</sup>

Berdasarkan wawancara di atas dapat diinterpretasikan bahwa kepala madrasah melakukan perannya sebagai manajer dengan baik, beliau menyusun perencanaan kegiatan serta berusaha membagi waktunya dengan adil berdasarkan kemampuan supaya kualitas Pendidikan dan efektivitas kerja guru terus meningkat.

#### 5. Kepala Madrasah sebagai Administrasi

Administrasi merupakan peran kepala madrasah yang memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan madrasah. Relevan dengan peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar dalam wawancara:

Disini saya bertugas menyelenggarakan administrasi di antaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.<sup>13</sup>

Hal yang diungkapkan oleh guru bidang studi Bapak Abdul Rohim Matondang dalam wawancara yaitu:

Sebagai administrator, beliau menjaga hubungan baik dengan komite madrasah dan pihak eksternal lainnya untuk memastikan dukungan penuh terhadap program-program yang dijalankan.<sup>14</sup>

Sebagai administrator kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar telah melakukan perannya dengan baik agar memastikan program-program yang dibuatnya berjalan dengan baik dan mendapatkan dukungan.

#### 6. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Hasil wawancara dengan kepala madrasah yaitu:

Peran saya sebagai motivator meliputi pengaturan ruang kantor yang mendukung lingkungan kerja yang produktif, menciptakan ruang kelas yang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar, serta menjaga lingkungan madrasah agar nyaman dan aman. Saya berfokus pada penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara guru dan karyawan, serta menjalin kerjasama yang baik antara madrasah dan lingkungan sekitar. Penerapan prinsip penghargaan dan hukuman juga saya terapkan untuk mendorong para guru agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Semua usaha ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di madrasah.<sup>15</sup>

Selanjutnya peneliti melakukan *cross check* dengan guru bidang studi Ibu Nurainun, hasil wawancaranya adalah:

Dalam hal ini kepala madrasah selalu memotivasi kami dalam bekerja, banyak yang telah dilakukannya diantaranya menciptakan ruang kelas yang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar, menciptakan hubungan yang kerja yang harmonis yang meningkatkan semangat kami dalam mengajar.<sup>16</sup>

Dari penjelasan diatas dapat diinterpretasikan kepala madrasah sebagai pemimpin senantiasa memberi motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugasnya dengan berbagai cara diantaranya mengatur ruangan yang kondusif, dengan adanya motivasi dari kepala madrasah, guru akan lebih semangat menjalankan tugasnya.

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>12</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Rohim Matondang Guru Bidang Studi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>13</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Rohim Matondang Guru Bidang Studi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>16</sup> Wawancara dengan Ibu Nurainun Guru bidang studi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

### 3.1.2. Kendala-Kendala yang Dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja guru ditemukan adanya kendala-kendala yang dihadapi sehingga menghambat upaya meningkatkan efektivitas kerja guru. Berikut adalah penjelasan mengenai kendala-kendala yang dihadapi oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar:

Dalam meningkatkan efektivitas kerja guru saya menemukan beberapa kendala seperti keterbatasan sumber daya seperti dana, fasilitas, dan waktu yang sehingga program yang saya buat untuk meningkatkan efektivitas kerja guru, selanjutnya kendala tingkat motivasi yang tentunya setiap guru akan berbeda tingkat motivasi yang diperlukannya, kemudian perbedaan keterampilan dan pengalaman serta tugas yang beragam menjadi kendala karena hal tersebut tentunya akan menghambat efektivitas kerja guru serta tantangan teknologi yang terus maju ini juga menjadi penghambat bagi guru-guru apalagi yang tidak mampu untuk mengikuti teknologi yang berkembang dengan pesat.<sup>17</sup>

Dari penjelasan diatas kendala-kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru yaitu karena keterbatasan sumber daya seperti dana, fasilitas, dan waktu yang berimbas mengambat program-program yang dijalankan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Kemudian tingkat motivasi yang beragam yang diperlukan masing-masing guru. Selanjutnya adanya perbedaan keterampilan dan pengalaman serta tugas yang beragam, yang dimiliki masing-masing guru. Dan yang terakhir yaitu adanya tantangan teknologi masih ada guru yang belum mampu memahami dan mengikuti perkembangan teknologi yang pesat.

### 3.1.3. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru

Untuk mengatasi kendala-kendala yang ada, kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru menyusun strategi dan langkah-langkah yang baik dan tepat agar upaya yang dilakukan bisa mengahdapi kendala-kendala yang terjadi. Begitu juga dengan strategi dan langkah-langkah yang dibuat dan diimplementasikan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantardijelaskan langsung dalam wawancara, hasil wawancara tersebut yaitu:

Melihat kendala-kendala yang terjadi dalam meningkatkan efektivitas kerja guru saya sebagai pemimpin di madrasah ini tidak henti-hentinya berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja guru, dengan memaksimalkan dana serta fasilitas, berupaya menerapkan program penghargaan dan insentif untuk guru berprestasi, mengimplementasikan program pengembangan profesional yang terstruktur dan berkelanjutan, menerapkan manajemen waktu yang efisien dan delegasi tugas yang efektif, mengatur jadwal yang seimbang dan memberikan dukungan administratif yang memadai, serta menyediakan pelatihan teknologi yang komprehensif bagi semua guru.<sup>18</sup>

Selanjutnya peneliti melakukan *cross check* dengan, mewawancarai guru bidang studi Ibu Nurainun, hasil wawancaranya adalah:

Bapak Muhammad Sidik sebagai kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar terus berusaha disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya, disamping tugasnya yang banyak kepala madrasah tetap profesional menjalankan kewajibannya yaitu meningkatkan efektivitas kerja guru secara berkala. Dengan terus memaksimalkan program pelatihan, *workshop* serta seminar untuk guru, memaksimalkan program penghargaan, mengimplementasikan program pengembangan profesional, delegasi tugas yang efektif, memberikan dukungan administratif, serta menyediakan pelatihan teknologi.<sup>19</sup>

Berdasarkan *interview* diatas dapat diinterpretasikan bahwa pentingnya mengatasi faktor hambatan dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru, kemudian bapak Muhammad Sidik melaksanakan kedisiplinan dan terus meningkatkan profesionalnya sebagai pemimpin di madrasah serta terus meningkatkan efektivitas kerja guru.

Seperti apa yang telah diuraikan pada bab II sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan, kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan keberhasilan kegiatan pendidikan melalui pelaksanaan administrasi madrasah secara menyeluruh. Tanggung jawab ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan kurikulum hingga manajemen sumber daya. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas administrasi, tetapi juga harus memastikan bahwa kualitas sumber daya manusia, terutama para guru berada pada tingkat yang optimal sehingga mereka mampu melaksanakan tugas pendidikan dengan efektif.

Untuk mencapai hal tersebut, kepala madrasah harus fokus pada peningkatan efektivitas kinerja guru di madrasah menuju profesionalisme yang tinggi. Untuk meningkatkan efektivitas kerja guru melibatkan

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>18</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

<sup>19</sup> Wawancara dengan Ibu Nurainun Guru Bidang Studi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, pada tanggal 2 Juli 2024.

berbagai upaya, seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi berkala, dan penyediaan sumber daya yang memadai agar para guru dapat terus meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajarannya. Dengan demikian, kepala madrasah merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan efektivitas kinerja guru dan profesional guru. Kepala madrasah harus memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan dan dukungan untuk berkembang, sehingga mereka bisa memberikan kinerja terbaik dalam tugas-tugas pendidikan mereka. Hal ini relevan dengan hasil wawancara yang dipaparkan oleh kepala madrasah, untuk meningkatkan efektivitas kerja guru kepala madrasah harus mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin, supervisor, edukator, manajer, administrator, dan motivator dengan baik dan bijak.

#### 1. Kepala Madrasah sebagai Pemimpin

Sebagai pemimpin, kepala madrasah berusaha menjadi pribadi yang dapat dipercaya, jujur, dan bertanggung jawab. Kepala madrasah menekankan pentingnya memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepala madrasah juga memiliki visi yang jelas, serta mengambil keputusan secara demokratis dengan melibatkan semua pihak. Untuk meningkatkan efektivitas kerja guru, kepala madrasah menyediakan dukungan, pelatihan, dan pengawasan yang berkelanjutan, termasuk program pengembangan profesional.

#### 2. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala madrasah melaksanakan pengawasan untuk memastikan pendidikan berjalan sesuai tujuan. Pengawasan ini mencakup pemantauan proses belajar mengajar, kegiatan keagamaan, ekstrakurikuler, dan ketatausahaan. Kepala madrasah juga melakukan diskusi rutin dengan guru untuk membahas tantangan yang dihadapi dan memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pendekatan ini bertujuan meningkatkan efektivitas kerja guru dan memastikan pendidikan di madrasah terus berkembang dengan baik.

#### 3. Kepala Madrasah sebagai Edukator

Kepala madrasah berfokus pada peningkatan profesionalisme guru dan prestasi siswa dengan memberikan arahan, bimbingan, dan pelatihan rutin. Beliau menyelenggarakan workshop, seminar, dan memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan. Upaya ini bertujuan meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang positif.

#### 4. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala madrasah mengelola waktu dan sumber daya dengan baik, memastikan kolaborasi antar tenaga pendidik, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional. Pendekatan ini mendorong keterlibatan aktif guru dalam kegiatan madrasah dan meningkatkan kualitas pendidikan.

#### 5. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah menjalankan peran administrasi dengan baik, menciptakan perencanaan yang matang dan pengorganisasian yang efektif untuk memastikan kelancaran operasional madrasah. Hal ini mendukung pelaksanaan program pendidikan dan meningkatkan efektivitas kerja guru.

#### 6. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Kepala madrasah menciptakan suasana yang mendukung dengan membangun hubungan kerja harmonis dan penerapan prinsip penghargaan dan hukuman. Motivasi yang diberikan meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan dan kualitas belajar di madrasah.

### **3.2.2. Kendala-Kendala yang Dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru**

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja guru, kepala madrasah sering menghadapi berbagai kendala yang memerlukan penanganan cermat. Kendala tersebut meliputi keterbatasan sumber daya seperti dana dan fasilitas, serta keterbatasan waktu untuk pelatihan dan pengembangan profesional guru. Selain itu, kepala madrasah juga harus meningkatkan motivasi guru, mengelola perbedaan keterampilan dan pengalaman, serta memenuhi beragam tuntutan tugas. Mengatasi kendala tersebut memerlukan strategi yang matang dan komitmen kuat untuk memastikan upaya meningkatkan efektivitas kerja guru dapat berjalan lancar dan sukses.

Berikut adalah kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja guru:

#### 1. Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan dana, fasilitas, dan waktu menghambat peningkatan efektivitas kerja guru. Anggaran yang terbatas menyulitkan pelatihan berkualitas, fasilitas yang kurang memadai mengurangi produktivitas, dan jadwal yang padat membuat guru sulit mengikuti pelatihan.

#### 2. Tingkat Motivasi

Perbedaan tingkat motivasi guru menghambat upaya peningkatan efektivitas kerja. Beberapa guru kurang termotivasi, yang berdampak pada disiplin dan kualitas pengajaran, seperti keterlambatan masuk kelas yang membuat kelas tidak kondusif.

#### 3. Perbedaan Keterampilan dan Pengalaman

Perbedaan keterampilan dan pengalaman guru menjadi tantangan dalam menyelaraskan pembelajaran. Guru yang kurang mampu menyusun RPP dengan baik cenderung menyalin RPP yang tidak sesuai dengan kondisi pembelajaran.

4. Tuntutan Tugas yang Beragam

Beban tugas yang beragam, seperti mengajar, menilai, dan berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, mengurangi waktu untuk perencanaan dan pengembangan diri, yang berpotensi menurunkan efektivitas pengajaran.

5. Tantangan Teknologi

Tidak semua guru memiliki keterampilan atau akses yang memadai terhadap teknologi, sehingga pembelajaran menjadi kurang optimal. Kepala madrasah perlu menyediakan pelatihan teknologi dan akses yang lebih baik untuk meningkatkan efektivitas penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

### 3.2.3. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru dengan mengambil keputusan yang tepat dan strategis. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar menjalankan tugasnya secara bijaksana dan profesional, selalu melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Untuk mengatasi kendala yang ada, kepala madrasah memaksimalkan sumber daya, menerapkan penghargaan bagi guru berprestasi, serta melaksanakan program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Selain itu, beliau mengelola manajemen waktu dan delegasi tugas secara efisien, menyediakan pelatihan teknologi, dan menyelenggarakan workshop secara rutin untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas kinerja guru.

## IV. PENUTUP

### Kesimpulan

Dari pembahasan serta hasil penelitian yang sudah dilakukan serta rumusan masalah maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar meningkatkan efektivitas kerja guru dengan menjalankan perannya sebagai pemimpin, supervisor, edukator, manajer, administrator, dan motivator.
2. Peran utama kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru adalah sebagai edukator dan supervisor. Beliau mengadakan pelatihan, workshop, dan seminar rutin sebagai edukator, serta melakukan pengawasan dan diskusi rutin dengan guru untuk mengatasi tantangan yang dihadapi sebagai supervisor.
3. Kepala madrasah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan bijaksana.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian peran kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Terpadu Alwashliyah Kota Pematangsiantar, maka disarankan:

1. Kepala madrasah perlu mengembangkan rencana strategis untuk pengelolaan sumber daya, seperti mencari pendanaan tambahan melalui kerjasama dan memanfaatkan sumber daya lokal, serta meningkatkan fasilitas fisik dan teknologi untuk mendukung pembelajaran yang efektif.
2. Kepala madrasah sebaiknya menerapkan program penghargaan dan insentif yang beragam untuk meningkatkan motivasi guru, tidak hanya untuk kinerja baik, tetapi juga untuk upaya pengembangan diri dan kontribusi pada komunitas madrasah.
3. Kepala madrasah perlu menyusun program pelatihan terstruktur dan berkelanjutan yang mencakup penggunaan teknologi dan metodologi pengajaran inovatif, serta menjadwalkan waktu pelatihan agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar.
4. Peneliti lain diharapkan dapat melakukan penelitian tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dari perspektif lain untuk menambah referensi terkait topik tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa`i. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Suka Press, 2021.
- Arissandi, Dili, Tri Yutanto, Nasor, and Andari. "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Calon Guru Dan Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Uptd Sdn 2 Rama Puja Raman Utara Lampung Timur." *Al-Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 3 (2023): 140.
- Bormasa, Monica Feronica. *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Jawa Tengah: CV Pena Persada, 2022.
- Citriadin, Yudin. *Metode Penelitian Kualitatif Suatu Pendekatan Dasar*. Mataram: Sanabil, 2020.
- Kompri. *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Machali, Imam, and Noor Hamid. *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Program Studi MPI, 2017.
- Safitri, Dewi. *Menjadi Guru Profesional*. Riau: PT Indragiri Dot Com, 2019.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Suwarno, Suparjo Adi. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jawa Barat: CV Adanu Abimata, 2021.
- Wahab, and Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Yakin, Ipa Hafsiyah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: Cv Aksara Global Akademia, 2023.