

Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru

Mar'atul Azizah¹, Miranda Nur Apdila²,

¹²STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang

e-mail: azizahstituw@gmail.com, mirandanur@gmail.com

Submitted: 11-07-2021

Revised : 20-07-2021

Accepted: 24-08-2021

ABSTRACT. The purpose of this study was to describe the role of the principal as a supervisor at MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang. This study uses qualitative research which is a field research because the data generated is in the form of written words from objects and observable behavior. Qualitative research examines participant perspectives with multiple interactive strategies, such as direct observation, participatory observation, in-depth interviews, documents, complementary techniques, such as photographs, recordings and others. The results showed that the role of the principal as a supervisor at MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang in improving teacher performance by directing and guiding teachers during times of difficulty in the learning process there were several roles of the principal in improving teacher performance at MA Roudlotul Ulum. The teacher's performance is quite good but some are lacking due to limited facilities, such as when teaching in the classroom the teachers do not use learning media. Based on the results of research on the role of the principal as a supervisor in improving teacher performance at MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang, it can be concluded that the principal as a supervisor in improving teacher performance really makes a good contribution to the progress of the quality of learning so that it can encourage the performance of educators which is the key to success. in the world of education.

Keywords: *Headmaster, Supervisor, Teacher Performance*

 <https://doi.org/10.31538>

How to Cite Azizah, M. Apdila, M.N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, Volume 1(1), 73-84.

PENDAHULUAN

Menurut Ahmad Susanto (2016), Madrasah merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang terdiri dari komponen-komponen yang membentuk satu sistem dan memiliki tujuan yang ingin dicapai. salah satu komponen dari organisasi Madrasah adalah kepala Madrasah. Kepala Madrasah adalah seseorang yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasah agar Madrasah tersebut dapat melakukan fungsinya dengan baik dan benar.

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran di lembaga pendidikan (Lumban, 2017) misalnya, kepala madrasah dan guru merupakan penggerak utama yang berpengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan madrasah. Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepala madrasah yang memadai dalam mengelola madrasah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar nasional pendidikan.

(Nasional, 2003) terdapat delapan komponen standar pendidikan Nasional, yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Kedelapan komponen tersebut harus ditingkatkan secara berencana dan

berkala supaya ada perubahan mendasar. Oleh karena itu, untuk mencapai kedelapan komponen pendidikan nasional yang demikian, maka kualitas proses pembelajaran di madrasah adalah sebagai penentu. Pembelajaran di madrasah akan berhasil apabila kepala madrasah mampu mengelola dan memimpin madrasah dengan baik. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola dan memimpin madrasah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan madrasah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien.

Aspek yang penting dari tugas pemimpin madrasah adalah melaksanakan kepemimpinan pendidikan untuk seluruh warga madrasah. Kegiatan pendidikan di madrasah merupakan suatu kegiatan yang berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan mutu pendidikan dimana guru sangat mempengaruhi kegiatan pendidikan tersebut (Susanto, 2016).

Kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya madrasah yang dipimpinnya serta memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Maka kepala madrasah dituntut harus memiliki berbagai kemampuan, baik dibidang manajemen maupun gaya kepemimpinan. Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah memegang peran penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan. Sekaligus menjalankan tugas yang tidak mudah karena kepala madrasah harus memenuhi setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda (Mulyasa, 2014).

Menurut Senang dan Muslachah, (2018) Menyatakan bahwa kepala madrasah sebagai supervisor bertugas sebagai pengawas, pengendali, Pembina, pengarah dan pemberih contoh bagi para guru dan karyawannya di madrasah. Yang harus memahami tugas dan kedudukan guru, karyawan atau staff yang dipimpinnya. Sehingga pembinaan akan berjalan dengan baik efisien dan efektif. Dalam menjalankan tugas ini kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas dan hubungan yang dekat dengan seluruh guru dan karyawan.

Kepala madrasah adalah personal madrasah yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila. Kepala madrasah bertanggung jawab atas pelaksanaan pendidikan, karena pendidikan merupakan persyaratan mutlak untuk dapat mandiri dan bertindak secara bijaksana dengan penuh rasa tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa kepala madrasah adalah sosok seorang yang bertanggung jawab atas kepemimpinannya, misalnya dalam hal membina dan memberikan contoh yang baik dan selalu berperan penting dalam proses pembelajaran di madrasah. Salah satu tugas kepala madrasah yaitu kepala madrasah sebagai supervisor tenaga pendidik bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Secara khusus supervisor memiliki tugas membantu guru untuk meningkatkan kemampuan keguruannya yaitu bantuan kepada guru untuk lebih memahami dan menghayati tujuan-tujuan pendidikan dan standar kompetensi dasar sehingga pencapaian tujuan pendidikan berjalan dengan baik, membantu guru untuk memahami kebutuhan-kebutuhan dan masalah-masalah yang dialami peserta didik, membantu guru dalam menerapkan kepemimpinan efektif dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, membantu guru dalam mendesain program pembelajaran, membantu guru meningkatkan kompetensi profesional, dan mendorong guru untuk meningkatkan jabatan karirnya (Basri, 2014).

Menurut Ngalm Purwanto (2009) Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin madrasah, yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personal madrasah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Supervisi ini berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang lebih baik, cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Salah satu bagian pokok dalam supervisi tersebut adalah mensupervisi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Dengan memperhatikan hal tersebut di atas, dapat kita lihat betapa pentingnya peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah seorang pemimpin sekaligus supervisor selayaknya secara langsung memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru untuk meningkatkan kualitas guru dalam proses belajar mengajar.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, simanjuntak menegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. memang diakui banyak orang yang mampu melakukan pekerjaan tapi belum tentu mau, sehingga tidak menghasilkan kinerja. Jadi, kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau prestasi kemampuan yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi tujuan atau target ketercapaian. Dengan kata lain, kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu (Susanto, 2016).

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajarnya. kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan mutu disekolahnya akan mencurahkan sebagean besar waktunya bagi pengembangan guru. jika guru telah mendapatkan perhatian yang lebih dalam kegiatan yang dilakukannya, maka hal itu akan meningkatkan kinerja, khususnya kinerja guru itu sendiri.

Menurut Hosaini (2019). Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional dan instruksional, peran strategis tersebut sejalan dengan UU No 14 tahun 2015 tentang guru dan dosen, yang menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekaligus sebagai agen pembelajaran. sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dapat disimpulkan guru adalah orang yang mengajari atau mendidik orang lain. baik dilembaga pendidikan formal maupun pendidikan non formal bahkan dilingkungan keluarga sekalipun sebab orang tua adalah pendidik utama bagi anak (Hosaini, 2019).

Hakikatnya kinerja guru adalah pelaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat terlihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut (Susanto, 2018)

Adapun kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan (Pemerintah, 2005) tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa kinerja guru, dalam hal ini kompetensi guru meliputi empat

kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial.

Seorang guru dianggap memiliki kinerja yang baik apabila ia memiliki keempat kompetensi tersebut, sehingga mampu untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik sesuai dengan yang dituntut oleh organisasi dalam hal ini adalah sekolah. Dan dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja merupakan suatu kontribusi penting yang menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di Madrasah. Oleh karena itu, perhatian pada kinerja untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang sangat penting, apalagi memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru (Susanto, 2016).

Profesional menurut (UU, 2005) No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 4 diartikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan, yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Suprihatiningrum, 2013). Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus diantaranya adalah menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, menekan pada suatu keahlian tertentu seseuai dengan bidang profesinya, menuntut adanya keterampilan tingkat pendidikan yang memadai, serta adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Kunandar, 2009).

Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimiliki akan mendorong proses terwujudnya dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. guru yang kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai menurut standar hidup masyarakat berkecukupan (Priansa, 2014).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang menunjukkan bahwa kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru sudah cukup baik namun belum maksimal karena guru masih ada guru belum mampu menguasai kegiatan pembelajaran, alat dan sumber belajar, mengelola pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, mengelola perilaku dalam kelas, melaksanakan penilaian masih kurang maksimal. Dengan demikian seorang guru dalam mengajar harus memiliki kesiapan-kesiapan sebelum melaksanakan tugas sebagai pendidik dikelas, guru sebagai pendidik di madrasah harus memiliki kemajuan-kemajuan sesuai dengan kemajuan pembinaan dan koordinasi dari kepala madrasah, semua tindakan atau perbuatan tersebut ditampilkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas dan bersikap positif terhadap pekerjaannya.

Berkaitan dengan masalah tersebut setelah dilakukannya penelitian terdahulu dapat dilihat dari kinerja kepala madrasah dalam mengelola dan mengatur para bawahan agar terlaksananya kinerja guru yang baik dan teratur. Di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang disana kepala madrasah turun tangan sendiri dalam menertibkan peserta didik maupun guru dan para staff yang kurang baik.

RESULT AND DISCUSSION

Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MA Roudlotul Ulum.

Peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Jadi yang dimaksud dengan peran adalah bahwa kepala madrasah mempunyai peran dan tugas untuk menjadi madrasah yang pemimpinnya lebih berkualitas, berkembang dan tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Peran seorang kepala madrasah akan sangat menentukan kamana akan menjadi apa organisasi yang dipimpin itu sendiri. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membantu organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi besar.

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat penting dalam melakukan pemberdayaan tenaga kependidikan. Dalam pelaksanaan pekerja kepala madrasah merupakan pekerjaan yang berat menentukan kemampuan ekstra (Mulyasa, 2012).

Maka teori di atas diperjelas dan diperkuat dengan pernyataan waka kurikulum MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang yang menyatakan bahwa kepala madrasah disini kinerjanya baik, disiplin, perannya mempunyai pengaruh cukup baik bagi pengembangan MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang, membantu dalam proses pembelajaran dan berkomunikasi baik dengan para guru. Maka dapat dikatakan bahwa peran seorang kepala madrasah merupakan penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan. Agar madrasah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka dari itu kepala madrasah harus menjalankan atau melaksanakan fungsi-fungsi manajerialnya dengan baik untuk menapai tujuan yang diharapkan.

Kepala madrasah sebagai supervisor memiliki peran sebagai pemimpin, konsultan dan motivator. Peran supervisor sebagai pemimpin adalah orang yang mempunyai pengaruh dan dapat dipercaya untuk melaksanakan. Dalam pengaruh tersebut supervisor dapat memimpin guru-gurunya, berusaha mampu meningkatkan kemampuan guru-guru yang dipimpinnya. Pelaksanaan supervisi yang dapat menimbulkan perubahan cara berfikir, bersikap dan beringkah laku positif yang memungkinkan dapat di tingkatkannya kemampuan guru-guru agar mereka dapat berkembang dalam hal lebih percaya diri sendiri, lebih bertanggung jawab, tumbuh dalam jabatannya, dapat berdiri sendiri. Fungsi supervisor yang berusaha menimbulkan kepemimpinan pada diri seseorang yang dipimpin itulah perannya sebagai pemimpin (Maunah, 2017).

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa kepala madrasah berperan sebagai supervisor yaitu memiliki staf kepemimpinan yang dimana menunjang keberhasilan guru-guru dalam mendidik, membina, mengemban angka kinerja guru, serta dapat mempertanggung jawabkan jabatannya sebagai pemimpin dalam sebuah madrasah tersebut. Selain itu kepala madrasah juga berpengaruh dalam membawa perubahan-perubahan yang jauh lebih baik dalam hal kinerja guru, kemudian menjalin hubungan baik dengan guru-guru, karena komunikasi merupakan salah satu penunjang keberhasilan terciptanya hal-hal yang baik antara pemimpin dan yang dipimpin. Jika kegiatan supervisor yang dilakukan di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang sudah berjalan dengan cukup baik, maka akan membuahkan hasil yang baik terutama pada kemampuan guru-guru tersebut.

Kepala madrasah sebagai konsultan dapat membantu guru untuk melakukan cara-cara yang lebih baik dalam mengelola proses pembelajaran. Oleh sebab itu, konsultan hendaknya selalu mengikuti perkembangan masalah-masalah dan gagasan-gagasan pendidikan dan pengajaran. Konsultan dituntut untuk banyak membaca dan menghadiri pertemuan-pertemuan profesional. Yang dimana konsultan memiliki kesempatan untuk tukar informasi tentang masalah-masalah pendidikan dan pengajaran yang relevan, yaitu gagasan-gagasan baru mengenai teori dan praktik (Maunah, 2017).

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diketahui bahwa peran kepala madrasah sebagai konsultan yang diterapkan di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang bahwa konsultan yang dimana antara guru dan supervisor terjalinnya komunikasi membina dan membantu guru dalam meningkatkan diri dalam bidang kinerjanya. Dan memberikan layanan untuk membantu guru dalam kaitannya dengan pengajaran. Guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar bertanya kepada kepala madrasah dan bagaimana solusi pemecahannya.

Kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dan tujuan meningkatkan kemampuan guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien. Peranan kepala madrasah sebagai supervisor merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam mengelola dan memajukan madrasah. Supervisi juga penting dijalankan oleh kepala madrasah karena dapat memberikan bantuan dan pertolongan kepada guru

dan tenaga kependidikan di madrasah untuk bersama-sama mewujudkan tujuan madrasah dan tujuan pendidikan secara nasional (Mulyasa, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai kepala madrasah sebagai supervisor di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang jadi kepala madrasah selalu membantu para bawahannya yang mengalami kesulitan dan memberikan pertolongan untuk guru atau staf yang mengalami kesulitan dengan tujuan bagaimana cara mewujudkan tujuan-tujuan madrasah yang telah ditetapkan terutama dalam proses pembelajaran bagaimana kemampuan guru dan kualitas pembelajarannya agar berlangsung secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala madrasah dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikuti atau yang memencarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaki.

Kepemimpinan dapat juga diartikan bahwa suatu seni yang dilakukan oleh pemimpin untuk membuat bawahannya dalam organisasi mengikuti dan mentaati segala apa yang dikehendakinya membuat mereka begitu antusias atau semangat untuk mengikuti atau bahkan mungkin berkorban untuk memahami segala apa yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang bekerja sesuai dengan terget, tujuan yang jelas sesuai dengan prosedur yang sudah diamanahkan kepada kepala madrasah dan kepala madrasah suka bermusyawarah atau meminta pendapat kepada bawahannya untuk menyelesaikan setiap permasalahan dan keputusan nantinya diputuskan secara bersama-sama walaupun pada akhirnya nanti kepala madrasah yang memutuskan. Jadi yang terpenting dalam kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap tingkah laku orang yang dipimpinya. Dengan demikian diharapkan oleh seorang pemimpin dalam lingkungan madrasah, mampu mengkoordinir semua sumber daya yang ada untuk kepentingan pengembangan lembaga pendidikan yang dipimpinya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah. Yang menyatakan bahwa keberhasilan madrasah merupakan keberhasilan dari kepala madrasah. Salah satu syarat mutlak kriteria keberhasilan madrasah yaitu diperlukan adanya kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sehingga tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan (Wahosumidjo, 2010).

Kepala madrasah dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas dan di atas normal.

Pelaksanaan peran kepala madrasah seperti yang dikatakan oleh bapak kepala madrasah MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang pada hasil wawancara, beliau mengatakan bahwa peran dan tanggung jawab yang saya lakukan sebagai seorang kepala madrasah harus berperan sebagai pendidik dimana didalam hal ini saya harus mampu membimbing guru, membimbing karyawan dan staf.

Berdasarkan hal diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Susanto dalam bukunya yang berjudul manajemen peningkatan kinerja guru konsep strategi dan implementasi, mengemukakan bahwa peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah begitu penting. Kepala sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada kegiatan-kegiatan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar melalui perbaikkan kinerja guru yang ditanganinya (Susanto, 2016).

Peran kepemimpinan kepala madrasah MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang dalam peran sebagai manajer, pada wawancara beliau mengatakan, peran saya sebagai manejer sebagai menejer kepala madrasah harus memiliki kemampuan membuat dan menyusun hal-hal yang ingin dicapai oleh madrasah, dengan cara perencanaan program, pengorganisasian atau personalia, pengkoordinasian, dan pengawasan sehingga para guru mengetahui hal-hal yang mereka lakukan dan mereka kerjakan berdasarkan apa yang telah direncanakan oleh kepala madrasah sesuai dengan tujuan madrasah.

Pelaksanaan peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai manajer dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

Jelaslah bahwa hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gaspersz dalam bukunya yang berjudul *Total Quality Manajement*, mengemukakan bahwa, manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan. Usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang manajer atau kepala sekolah pada hakikatnya adalah perencana, organisasi, pemimpin, dan seorang pengendali dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Gaspersz, 2003).

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hatidalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah sebagai supervisor harus mewujudkan dalam kemampuan menyusun, melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang berangkat, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Kepemimpinan merupakan inti dari segala kemampuan supervisor. Bagaimana tingginya kemampuan supervisor, jika ia tidak dapat memimpin dengan baik maka fungsi supervisor tidak efektif. Implementasi Peran kepala madrasah MA Roudlotul Ulum sebagai supervisor yaitu pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan guna meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi. Seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah pada wawancara beliau mengatakan bahwa melakukan komunikasi dan pendelegasian untuk mengetahui kemampuan pendidik. Misalnya in service trainin, TOT (Training of trainer), MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai peran kepala madrasah sebagai supervisor maka hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sagala yang bukunya berjudul *Supervisi pembelajaran dalam profesi kependidikan*, mengemukakan bahwa, Pandangan modern supervisi adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu supervisi sebagai bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar. Dengan kata lain supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. (Sagala, 2010).

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin (leader) adaah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinannya tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Melaksanakan peran sebagai leader atau pemimpin mampu menggerakkan seluruh komponen madrasah termasuk juga dalam menjalin hubungan baik dengan semua warga dan kemampuan berkomunikasi dengan baik

dengan semua masyarakat, baik yang ada di madrasah ataupun yang di luar madrasah. Terbukti kepemimpinan kepala madrasah memiliki relasi yang cukup banyak dan bekerja sama dengan lembaga lain.

Kemudian mengenai peran kepala madrasah sebagai pemimpin maka disini kepala madrasah mengungkapkan pada hasil wawancara beliau mengatakan bahwa peran saya sebagai pemimpin di madrasah sudah menjadi tugas dari kepala madrasah untuk mengarahkan, membimbing para guru, memberikan masukan kepada bawahan yang masih membutuhkan pengarahan maka dari itu kita saling mendorong satu sama lain agar tercapai suatu tujuan yang kita tetapkan secara bersama.

Dapat dikatakan bahwa hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pindarta yang bukunya berjudul *Supervisi Pendidikan Kontekstual* yang mengatakan bahwa Kepala madrasah sebagai leader (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Ada beberapa karakter yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai leader yaitu, kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Agar kepala madrasah dapat melaksanakan tugas sebagai pemimpin secara efektif dan lancar, perlu memperhatikan hasil penelitian hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan adalah: Komunikasi, kepribadian, keteladanan, tindakan memfasilitasi. (Pindarta, 2009).

Memiliki gagasan baru untuk inovasi kemajuan dan perkembangan madrasah, maka kepala madrasah harus mampu memberikan inovasi untuk kebutuhan lembaganya, dan kemampuan mengimplementasikan ide yang baru tersebut dengan baik. Ide atau gagasan tersebut berdampak positif kearah kemajuan. Dan sebagai kepala madrasah harus mampu memberikan inovasi-inovasi yang dapat membangkitkan semangat kerja tenaga kependidikan dan bertujuan untuk mengembangkan madrasah.

Peran dari seorang kepala madrasah tidak hanya sebagai pendidik, manajer, administrasi, supervisi, dan pemimpin. Tetapi seorang pemimpin harus mampu melaksanakan perannya sebagai inovasi seperti yang dilakukan oleh kepala madrasah MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang yang selalu memberikan gagasan baru untuk inovasi kemajuan dan perkembangan dan perkembangan madrasah dan kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dan memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai peran kepala madrasah sebagai inovasi maka hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa yang bukunya berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, mengemukakan bahwa, dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovasi. (Mulyasa, 2004).

Motivasi merupakan pendorong bagi seseorang dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi merupakan kunci utama semua kesuksesan. Tanpa motivasi seseorang hanya akan mencapai sedikit. Maka dari itu kepala madrasah harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga diharapkan mampu menjadi orang terdepan dalam memberikan semangat bagi para guru dalam peningkatan profesionalisme kinerja mereka masing-masing. Begitu pun sebaliknya apabila motivasi yang dimiliki kepala madrasah rendah maka akan berdampak tidak baik pada madrasah.

Maka dari itu mengenai peran terakhir yang dilakukan kepala madrasah adalah kepala madrasah sebagai motivator. Dimana kepala madrasah MA Roudlotul Ulum mengatur suasana kerja, disiplin kerja, dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. yang pasti tugas

dari seorang kepala madrasah itu didalam bidang manajemen yaitu manajemen kepemimpinan, keuangannya, ketenaga kerjaan dan yang lain tapi pada dasarnya untuk yang banyak tadi kalau dikumpulkan fokus pada visi dan misi madrasah itu yang paling penting. Setiap lembaga punya visi dan misi yang berbeda-beda jadi yang harus dicapai yang harus dilakukan oleh kepala madrasah fokusnya visi dan misi madrasah.

Jelaslah bahwa hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Santrock yang bukunya berjudul psikologi pendidikan. Mengemukakan bahwa Seseorang tidak akan mampu melangkah jauh tanpa motivasi. Maka dari itu, kepala sekolah harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga diharapkan mampu menjadi orang terdepan dalam memberikan spirit bagi para guru dalam peningkatan profesionalisme kinerja mereka masing-masing. Kepala sekolah yang memiliki motivasi rendah bisa dipastikan akan berdampak buruk akan rendahnya motivasi kinerja guru, rendahnya motivasi kinerja guru akan mempengaruhi pula pada rendahnya motivasi belajar siswa, jika fenomena semacam ini terjadi pada suatu lembaga pendidikan maka mustahil lembaga pendidikan tersebut berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan sebagaimana dicita-citakan oleh kepala sekolah beserta para anggotanya (Santrock, 2007).

Kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai kepala madrasah. Karena kepala madrasah merupakan penentu berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan di madrasah. Maka dari itu perlunya pemimpin yang menjalankan peran dan fungsinya dengan efektif dan efisien agar tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama di madrasah tersebut.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang yang mengatakan bahwa seorang kepala madrasah harus bertanggung jawab atas peran dan fungsinya sebagai kepala madrasah. Karena kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi dilembaga maka dari itu seorang kepala madrasah harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sebagaimana mestinya tugas dari seorang kepala madrasah yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk pencapaian tujuan madrasah yang telah ditetapkan secara bersama. Maka dari itu dibutuhkanlah yang namanya peran dari seorang pemimpin yaitu kepala madrasah yang memimpin tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh madrasah.

Hal ini sesuai dengan teori Mulyasa dalam bukunya yang berjudul menjadi kepala sekolah profesional, mengatakan bahwa peran kepala madrasah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam organisasi pendidikan dan untuk memimpin organisasinya agar berjalan dengan lancar.(Mulyasa, 2004).

Kinerja guru di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang

Kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan itulah yang dinamakan kinerja. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan dalam mendapat amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu siswa nya dalam mencapai tujuan pembelajaran. Maka dari itu kinerja guru juga dapat diartikan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajarn.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang mengenai kinerja guru. Dalam hal ini kinerja guru dalam proses pembelajaran di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang sudah baik dan sesuai dengan target yang jelas sesuai dengan prosedur dan kinerja yang baik sangat lah penting dalam proses pembelajaran terutama untuk guru bagaimana seorang guru mampu dalam menyampaikan materi apa siswa mampu tanggap atau tidak maka dari itu dibutuhkan yang namanya kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Jelasah bahwa hal ini sesuai dengan teori Arifin yang bukunya berjudul kinerja guru profesional, yang mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama priode dalam rangka mencapai tujuan. Jadi kinerja merupakan suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mencapai mewujudkan visi dan misi (Arifin, 2012).

Demi mewujudkan madrasah yang berkualitas maka harus ada pemimpin yang mengetahui syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan atau yang belum terpenuhi bagi kemajuan madrasah sehingga tujuan-tujuan pendidikan di madrasah bisa semaksimal mungkin dapat tercapai. Pada dasarnya tugas kepala madrasah sangat luas dan kompleks. Salah satunya kepala madrasah harus memiliki perencanaan untuk memajukan madrasah. Dengan cara meningkatkan kinerja guru yang ada sepeti yang dilakukan oleh kepala madrasah MA Roudlotul Ulum yang selalu memantau bawahannya dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan.

Melaksanakan tugas sebagai pendidik. Guru harus meningkatkan kinerja. Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional ialah untuk meningkatkan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Umiarso pada bukunya yang berjudul kepemimpinan pendidikan islam antara teori dan praktis. Mengatakan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai perilaku guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas perilaku kerja guru yang bersangkutan. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan kegiatan tersebut, kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oeh guru dalam melakukan tugas atau pekerjaannya (Umiarso, 2012).

Guru yang berkualitas adalah guru yang melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik itulah yang dinamakan guru yang berkualitas. Tetapi tidak mudah untuk menjadi guru yang berkualitas tinggi, untuk mencapai kualitas yang baik guru harus melaksanakan tugasnya sebagai guru yang baik yaitu guru sebagai demonstrator, pengelola kelas, modirator dan fasilitator,dan guru sebagai evaluator. Ketika guru sudah mampu melaksanakan tuganya dengan baik dan benar itulah yang dikatakan guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas akan mewujudkan madrasah yang berkualitas pula.

Mewujudkan madrasah yang berkualitas diperlukan kinerja guru yang berkualitas. Seperti yang dilakukan oleh guru MA Roudlotul Ulum yang melaksanakan tugasnya sebagai pengajar terlebih dahulu mempersiapkan bahan pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Sebelum proses pembelajaran berlangsung guru harus mempersiapkan bahan yang diperlukan dalam proses pembelajaran yaitu seperti silabus, RPP, metode, media dan alat yang diperlukan dalam pembelajaran. Diperlukannya bahan pembelajaran agar guru dapat melaksanahn tugasnya sebagai pengajar.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Supradi yang bukunya berjudul kinerja guru. Yang mengatakan bahwa kinerja guru ditunjukkan dari: 1) Mengatasi silabus serta petunjuk pelaksanaannya, seperti tujuan, materi, alokasi waktu dan alat serta sumber belajar. 2) Menyusun program pembelajaran, 3) Melaksanakan proses belajar mengajar seperti menerapkan berbagai metode, strategi, pendekatan, kiat, seni belajar, memilih sumber belajar, dan menggunakan media pembelajaran. 4) Menilai hasil belajar siswa.(Supradi.2014).

Memang didalam proses peningkatan kinerja pasti ada yang namanya hambatan-hambatan didalam setiap lembaga baik itu dari faktor interal dan faktor eksternal disini kepala madrasah atau pemimpin tertinggi di madrasah harus mampu menyikapi setiap permasalahan yang dihadapi. Karena kepala madrasah merupakan penggerak bagi setiap komponen yang berada di madrasah tanpa bawahan kepala madrasah tidak bisa jalan begitu pun sebaliknya. Jadi antara komponen yang satu dan yang lainnya saling berkaitan maka dari itu antara kepala madrasah dan bawahan harus berkerja sama untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

KESIMPULAN

Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam peningkatan kinerja guru di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang yaitu sebagai pemimpin, konsultan, dan motivator. Dimana peran kepala madrasah sebagai pemimpin, kepala madrasah bertugas untuk membimbing para guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran kepala madrasah sebagai konsultan dimana antara guru dan supervisor terjalannya komunikasi membina dan membantu guru daam meningkatkan diri dalam bidang kerjanya. Dan memberikan layanan untuk membantu guru dalam kaitannya dengan pembelajaran. Dan peran kepala madrasah sebagai motivator, kepala madrasah sebagai supevisor selalu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mendukung para guru dan staf untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan kepala madrasah juga harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga diharapkan mampu menjadi orang terdepan dalam memberikan semangat bagi para guru dalam peningkatan kinerja masing-masing.

Kinerja guru dapat dikatakan sebagai perilaku guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas perilaku kerja guru yang bersangkutan. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan kegiatan tugas tersebut. Begitu pun dengan kinerja guru di MA Roudlotul Ulum Mojoduwur Jombang sudah baik dan sesuai dengan target yang jelas sesuai dengan prosedur. Dan kinerja yang baik sangat lah penting dalam proses pembelajaran terutama untuk guru bagaimana seorang guru mampu dalam menyampaikan materi apa siswa mampu tanggap atau tidak maka dari itu dibutuhkan yang namanya kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

REFERENCES

- Abdul Hadist dan Nurhayati. (2014). Manajemen Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Ali, Mohammad. (2007). Ilmu dan Aplikasi Pendidikan. Jakarta: IMTIMA.
- Arifin, B. (2012). Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: AR. Ruzz Media.
- Arifin, M. (2010). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Teras.
- Bahasa, T. P. (2002). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2010). Al-Qur'an Dan Terjemahnya. Bandung: CV. Penerbit Diponegoro.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Gaspersz, V. (2003). Total Quality Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari. (2012). Kepemimpinan yang efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Husaini Usman. (2012). Kepemimpinan Pendidikan Kujuruan. Yogyakarta: UNY Press.
- Imam Wahyudi, (2014). Administrasi Mengajar Guru. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Ismail Solihin, (2009). Pengantar Manajemen, Jakarta: Erlangga
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2012), Mushaf Al-Qur'an Per Kata Kode Arab. Jakarta: PT. Insan Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Peusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Muclahah dan Senang. (2018). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam*. Malang: Madani.
- Muanah, Binti. (2017). *Supervisi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Mulyadi, H. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Ngalim Purwanto. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasional, U.-U. S. (2003). *Delapan Komponen Standar Pendidikan . Bab IX pasal 35 ayat 1*. Pemerintah, P. (2005). *Standar Nasional Pendidikan . Depertemen Pendidikan*.
- Pindarta, M. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Santrock, J. W. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Tri Wibowo B.S Terjemah, Jakarta: Kencana.
- Somad dan Priansa. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, D. (2010). *Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, A. Piet. (2011). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supradi,(2014) *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi dan Implementasi*. Depok: Prenad
- Sulistryni. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: eLKAF.
- Umiarso, B. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktis*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Veithzal Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Wahjosumijdo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.