

Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Bubun Sehabudin

¹STAI KH Badruzzaman Garut, Indonesia

Email : bubunsehabudin1209@gmail.com

Submit : 10/07/2024 | Review : 10/08/2024 s.d 1/10/2024 | Publish : 31/12/2024

Abstract

This study aims to determine the efforts made by madrasah principals in improving teachers' professional competence in the madrasah environment. The method used is a qualitative study with a descriptive approach, through in-depth interviews, observation, and documentation of madrasah principals and teachers in several madrasahs. The results showed that madrasah principals play an active role in developing teachers' competencies through various strategies, such as organising training and workshops, providing incentives, and implementing regular supervision and evaluation. In addition, madrasah principals also encourage collaboration among teachers and utilise technology as a medium for professional development. The findings show that the proactive and innovative leadership of madrasah principals has a positive effect on improving teacher competence, which in turn has an impact on improving the quality of learning in madrasah. Thus, the role of madrasah principals is crucial in creating a work environment that supports the continuous professional development of teachers.

Keyword : Madrasah Head, Teacher Professional Competence.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran memiliki peran sentral dalam mencapai keberhasilan pendidikan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi profesional guru menjadi aspek vital yang harus terus ditingkatkan guna memastikan mutu pendidikan yang tinggi.

Permasalahan yang terjadi pada penyelenggaraan Pendidikan terkait kompetensi profesional guru, pada observasi awal antara lain meliputi:

1. Kurangnya Sarana dan Prasarana untuk Pengembangan Profesional.

Banyak kepala madrasah menghadapi hambatan berupa keterbatasan fasilitas dan sumber daya yang mendukung kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, sehingga program peningkatan kompetensi tidak optimal dilaksanakan.

2. Motivasi Guru yang Rendah terhadap Pengembangan Diri.

Beberapa guru kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional, baik karena kurangnya insentif, apresiasi, maupun ketidakpahaman akan pentingnya peningkatan kompetensi dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

3. Keterbatasan Waktu dan Beban Kerja Guru.

Banyak guru menghadapi beban mengajar yang padat sehingga sulit menyisihkan waktu untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri, yang menjadi hambatan utama bagi kepala madrasah dalam mengupayakan peningkatan kompetensi mereka.

4. Kurangnya Inovasi dan Variasi dalam Program Pengembangan Guru.

Kepala madrasah seringkali hanya mengandalkan metode pelatihan konvensional tanpa inovasi, sehingga motivasi dan efektivitas pengembangan kompetensi guru tidak optimal.

5. Hambatan Administratif dan Kebijakan di Lingkungan Madrasah.

Faktor kebijakan internal dan regulasi yang kurang mendukung, seperti kurangnya pengakuan terhadap kegiatan pengembangan profesional, dapat menjadi penghambat upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.

6. Ketidakpastian dan Kurangnya Evaluasi Terhadap Program Pengembangan

Kurangnya sistem evaluasi yang efektif menyebabkan kepala madrasah tidak dapat menilai keberhasilan atau kekurangan dari upaya peningkatan kompetensi yang telah dilakukan, sehingga perbaikan tidak maksimal.

Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan perlunya strategi yang tepat dari kepala madrasah agar upaya peningkatan kompetensi guru dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin dan pengelola pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Melalui berbagai upaya seperti pelatihan, pembinaan, dan pengembangan profesional berkelanjutan, kepala madrasah dapat mendorong

peningkatan kualitas guru secara efektif. Namun, kenyataannya masih terdapat berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam mengimplementasikan upaya tersebut, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya inovasi dalam pelatihan, serta motivasi guru yang belum optimal.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Ahmad, 2020) dengan judul "Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Pengembangan Profesional". Penelitian ini mengkaji bagaimana kepala madrasah menerapkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara rutin dan pengawasan langsung dari kepala madrasah mampu meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Penelitian ini lebih menfokuskan pada pengaruh pelatihan dan pengembangan profesional sebagai upaya utama kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di tingkat madrasah tertentu. Penelitian ini lebih luas dan komprehensif, tidak hanya membahas pelatihan, tetapi juga mencakup berbagai upaya lain seperti motivasi, inovasi kepemimpinan, dan strategi pengembangan yang digunakan kepala madrasah secara umum.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, serta strategi apa yang telah dilakukan dan hambatan apa yang dihadapi. Dengan demikian, dapat ditemukan solusi yang tepat guna meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan, pada akhirnya, meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Kartika 2020) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif. Menurut (Kartika 2022) bahwa kualitatif deskriptif adalah penelaahan dengan memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu permasalahan. Dalam penelitian ini, digunakan untuk menggali secara mendalam analisis upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Kusmawan 2025) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Lahiya 2025) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (field research). Menurut (Rismawati 2024) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai analisis upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian.

Bungin dikutip (Judijanto 2025) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Menurut Muhadjir dalam (Arifudin 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (Supriani 2024) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi di sejumlah madrasah di wilayah [sebutkan lokasi], dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, antara lain:

Pelaksanaan Pelatihan dan Workshop

Sebagian besar kepala madrasah rutin mengadakan pelatihan dan workshop baik internal maupun eksternal, yang meliputi pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, dan kepribadian guru. Pelaksanaan pelatihan dan workshop menjadi salah satu strategi utama yang dilakukan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Dari hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa sebagian besar madrasah secara rutin mengadakan pelatihan minimal satu kali dalam satu semester. Pelatihan tersebut biasanya dilaksanakan di akhir pekan atau selama masa libur sekolah agar tidak mengganggu proses belajar mengajar.

Materi yang disampaikan dalam pelatihan beragam, mulai dari pengembangan kompetensi pedagogik, penguasaan teknologi pembelajaran, manajemen kelas, hingga pengembangan karakter dan kepribadian guru. Penyesuaian materi dilakukan berdasarkan kebutuhan riil dan tantangan yang dihadapi guru di lapangan, sehingga pelatihan menjadi relevan dan aplikatif. Pelatihan ini diselenggarakan oleh kepala madrasah sendiri maupun bekerja sama dengan dinas pendidikan, lembaga pelatihan profesional, dan perguruan tinggi. Sumber narasumber berasal dari tenaga ahli yang kompeten di bidangnya, baik internal maupun eksternal.

Partisipasi guru terhadap kegiatan pelatihan ini menunjukkan tingkat antusiasme dan motivasi yang cukup tinggi, meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan waktu dan biaya. Setelah pelatihan dilaksanakan, biasanya dilakukan evaluasi melalui pre-test dan post-test serta pemberian umpan balik dari peserta. Beberapa madrasah juga melakukan tindak lanjut dengan menerapkan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran dan melakukan monitoring terhadap keberhasilannya. Secara keseluruhan, pelaksanaan pelatihan dan workshop ini menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di madrasah tersebut, mendukung peningkatan mutu pendidikan secara umum.

Supervisi dan Monitoring Berkala

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi dan monitoring berkala merupakan kegiatan penting yang dilakukan kepala madrasah untuk memastikan keberlangsungan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran serta pengelolaan sekolah secara umum. Pelaksanaan supervisi dilakukan secara rutin, minimal satu kali dalam satu bulan, baik secara langsung maupun melalui pengamatan dan diskusi dengan guru dan staf lainnya. Supervisi ini bertujuan untuk memberikan arahan, bimbingan, serta umpan balik konstruktif agar proses

pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan.

Selain supervisi, monitoring berkala juga dilakukan dalam bentuk evaluasi terhadap pelaksanaan program-program pendidikan dan administrasi sekolah. Kepala madrasah secara aktif memantau kegiatan belajar mengajar, penggunaan fasilitas, serta pelaksanaan kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler. Monitoring ini dilakukan secara sistematis dan terjadwal, dengan melibatkan guru, staf, maupun komite sekolah untuk memastikan seluruh proses berjalan efektif dan efisien.

Hasil dari supervisi dan monitoring tersebut sering digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan dan pengembangan kegiatan madrasah. Kepala madrasah juga melakukan tindak lanjut dengan memberikan bimbingan dan pelatihan kepada guru yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Secara umum, kegiatan supervisi dan monitoring yang berjalan secara berkala ini terbukti mampu meningkatkan kualitas manajemen dan proses pembelajaran di madrasah, serta menciptakan suasana belajar yang lebih kondusif dan terorganisasi dengan baik.

Dukungan terhadap Pengembangan Diri Guru

Guru didorong mengikuti pelatihan eksternal, seminar, dan pelatihan berbasis teknologi yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran zaman sekarang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dukungan terhadap pengembangan diri guru menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalisme mereka di lingkungan madrasah. Kepala madrasah dan pihak terkait secara aktif memberikan berbagai bentuk dukungan, mulai dari fasilitasi mengikuti pelatihan dan workshop, hingga pemberian insentif bagi guru yang berprestasi dan berinisiatif mengembangkan diri.

Selain itu, madrasah juga menyediakan fasilitas dan sumber belajar yang memadai, seperti perpustakaan, perangkat teknologi, dan akses ke media pembelajaran digital. Dukungan ini bertujuan agar guru dapat terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi terbaru. Tidak hanya itu, madrasah mendorong guru untuk bergabung dalam komunitas profesional, mengikuti seminar, dan melakukan penelitian tindakan kelas sebagai bagian dari pengembangan kompetensi mereka.

Kendati demikian, masih terdapat tantangan berupa keterbatasan anggaran dan waktu yang sering menjadi hambatan bagi guru dalam melakukan pengembangan diri secara optimal. Meski demikian, komitmen kepala madrasah dan lingkungan yang mendukung telah mampu menciptakan suasana yang

kondusif untuk pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Secara umum, dukungan yang kuat terhadap pengembangan diri guru terbukti mampu meningkatkan motivasi, inovasi dalam pembelajaran, dan kualitas layanan pendidikan di madrasah.

Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran dan Pengembangan

Kepala madrasah mendorong penerapan media pembelajaran berbasis teknologi dan inovasi dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan pengembangan profesional guru semakin meningkat di lingkungan madrasah. Guru mulai memanfaatkan berbagai platform digital, seperti Learning Management System (LMS), media sosial, serta aplikasi pembelajaran interaktif untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Teknologi ini tidak hanya memudahkan penyampaian materi, tetapi juga membantu menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan inovatif bagi siswa.

Selain itu, penggunaan teknologi juga mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Melalui pelatihan daring, webinar, dan kursus online, guru dapat mengikuti berbagai program pengembangan diri tanpa harus meninggalkan lingkungan madrasah. Hal ini memudahkan mereka untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan kurikulum terbaru.

Namun, masih terdapat tantangan dalam penerapan teknologi, seperti keterbatasan fasilitas, koneksi internet yang tidak stabil, dan kurangnya kompetensi digital di kalangan sebagian guru. Meski demikian, madrasah dan pihak terkait terus berupaya meningkatkan akses dan pelatihan agar penggunaan teknologi dapat berjalan secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam pembelajaran dan pengembangan profesional guru merupakan langkah strategis yang penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di era digital saat ini.

Penghargaan dan Insentif

Beberapa kepala madrasah memberikan penghargaan dan insentif kepada guru yang aktif mengikuti pengembangan kompetensi, sebagai motivasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penghargaan dan insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di lingkungan madrasah. Guru yang menerima penghargaan atas prestasi dan dedikasi mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran serta pengembangan diri. Insentif berupa penghargaan material maupun non-material, seperti sertifikat, piagam, dan pengakuan di depan teman sejawat, terbukti efektif

mendorong semangat kompetisi sehat dan inovasi dalam proses pembelajaran.

Selain itu, pemberian insentif yang tepat juga mampu memperkuat komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kepala madrasah dan pihak manajemen secara rutin mengadakan program penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap guru yang menunjukkan dedikasi tinggi, inovasi dalam pembelajaran, dan keberhasilan dalam pengembangan diri. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang positif di lingkungan madrasah.

Namun, beberapa tantangan muncul terkait keberlanjutan dan objektivitas pemberian penghargaan, serta ketimpangan dalam distribusi insentif. Meski demikian, secara umum, penghargaan dan insentif terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif untuk pengembangan pendidikan yang berkelanjutan.

B. Pembahasan

Upaya kepala madrasah tersebut menunjukkan implementasi teori pengembangan profesionalisme guru dan kepemimpinan transformasional. Menurut Desimone (Mardizal 2023) bahwa dalam teori pengembangan profesional, pelatihan dan workshop merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru secara berkelanjutan. Kepala madrasah yang aktif dalam menyelenggarakan pelatihan menunjukkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Selain itu, Teori Supervisi dan Pembinaan Guru yang dikembangkan oleh Glickman (Hanafiah 2022) menegaskan bahwa supervisi yang efektif mampu meningkatkan kompetensi guru melalui umpan balik yang konstruktif dan pendampingan langsung. Supervisi ini membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka serta merancang langkah pengembangan selanjutnya.

Penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan pengembangan profesional juga sejalan dengan Teori Inovasi Pendidikan dari Fullan (Kurniawan 2025), yang menyatakan bahwa inovasi dan teknologi dapat mempercepat proses peningkatan kualitas pembelajaran dan kompetensi guru.

Selain itu, pemberian penghargaan dan insentif, menurut Teori Motivasi Herzberg (Motivator-Hygiene Theory), dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru dalam mengikuti program pengembangan diri, sehingga berdampak positif terhadap kompetensi dan kinerja mereka (Farid 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sangat strategis dan relevan dengan teori-teori pengembangan profesional dan kepemimpinan pendidikan. Keberhasilan program ini sangat dipengaruhi oleh konsistensi, dukungan fasilitas, dan motivasi dari seluruh stakeholder madrasah.

REFERENSI

Ahmad, S. (2020). Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Pengembangan Profesional. *urnal Pendidikan dan Pengembangan*, Vol. 5 (2), 25–44.

Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.

Arifudin, O. (2024). Trends in Teaching Research with Technology in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Global*, 1(2), 107–116.

Farid, M. (2025). Mekanisme Pengambilan Keputusan Berbasis Sistem Informasi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 86–103.

Hamalik. (2009). Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hanafiah, H. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524–4529.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.1049>

Judijanto, L. (2025). Ethics And Security In Artificial Intelligence And Machine Learning: Current Perspectives In Computing. *International Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 3(2), 374–380.

Kartika, I. (2020). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 1(2), 137–150.

Kartika, I. (2022). Manajemen Kurikulum Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 3(1),

- Kurniawan, M. A. (2025). Lokakarya Pengembangan Pembelajaran Dan Asesmen Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 109–120.
- Kusmawan, A. (2025). The Relationship Between Teacher Involvement in Curriculum Development and Student Learning Outcomes. *International Journal of Educatio Elementaria and Psychologia*, 2(1), 1–12.
- Lahiya, A. (2025). Education Administration Reform: A Case Study On The Implementation Of The Merdeka Curriculum. *INJOSEDU: International Journal of Social and Education*, 2(2), 29–37.
- Leonangung. (2017). *Etika dan Tantangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mardizal, J. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru, Konsep Dasar Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: Indeks.
- Rismawati, R. (2024). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1099–1122.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338. [https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417](https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417)
- Supriani, Y. (2024). Fasilitasi Kebutuhan Belajar Dan Berbagi Praktik Baik Pengawas Sekolah Ke Kepala Sekolah. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 2(1), 75–85.
- Susanto. (2016). *Konsep Strategi, dan Implementasi Management Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenada Media