

UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SISWA MELALUI PERSYARATAN KENAIKAN KELAS

Azisi¹, Vina Rohmatul Ummah², Nurdina Kamilia³

¹ Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Huda Kapongan Situbondo

² Institut Agama Islam (IAI) Ibarahimy Genteng Banyuwangi

³ Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Huda Kapongan Situbondo

Korespondensi : ahmad.hiezsyam@gmail.com

ABSTRACT

Madrasah Aliyah Nurul Huda in its teaching and learning activities is usually marked by various activities, one of which is the requirement program before class advancement, where the requirements are made by the foundation directly and distributed by the head of the madrasah. The focus of the analysis is how the efforts of the head of the madrasah in improving student competence through class increase requirements at Madrasah Aliyah Nurul Huda Al-Banat Peleyan Kapongan Situbondo. The method used in this study is a qualitative approach with a type of descriptive research, using two types of data sources, namely primary and secondary data. Data collection is carried out by observation, interviews and questionnaire/questionnaire documentation. The results showed that the Head of Madrasah Nurul Huda Al-Banat has duties as educator, manager, administrator, leader. The Head of Madrasah has also fulfilled his duties, namely making program plans, placing educators according to their abilities. The strategies used by the head of the madrasah in improving the competence of students at Madrasah Aliyah Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo are as follows: 1. Control the running of the requirements process, either the party who has been charged with being the person in charge or students so that the requirements reach the target. 2. The head of the madrasah gives an obligation to each supervisor to achieve the predetermined target Evaluate the program and provide direction to the guidance teacher.

Keyword: *Head of Madrasa, Student Competence, Class promotion requirements*

ABSTRAK

Madrasah Aliyah Nurul Huda dalam kegiatan belajar mengajarnya biasanya ditandai dengan bermacam kegiatan salah satunya program persyaratan sebelum kenaikan kelas, yang dimana persyaratan tersebut dibuat oleh pihak yayasan langsung dan didistribusikan oleh kepala madrasah. Fokus analisis bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi siswa melalui persyaratan kenaikan kelas di Madrasah Aliyah Nurul Huda Al-Banat Peleyan Kapongan Situbondo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, dengan menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi kuesioner/angket. Hasil penelitian menunjukkan Kepala Madrasah Nurul Huda Al-Banat mempunyai tugas yaitu sebagai educator, manager, administrator, leader. Kepala Madrasah juga sudah memenuhi tugasnya yakni membuat perencanaan program, menempatkan tenaga pendidik sesuai kemampuannya. Strategi yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi siswa di Madrasah Aliyah Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo sebagai berikut : 1. Melakukan pengontrolan terhadap berjalannya proses persyaratan baik pihak yang sudah dibebankan menjadi penanggung jawab atau peserta didik agar persyaratan mencapai target. 2. Kepala madrasah memberikan kewajiban kepada setiap guru pembimbing untuk mencapai target yang telah ditentukan Melakukan evaluasi program dan memberikan arahan kepada guru pembimbing.

Kata Kunci: *Kepala Madrasah, Kompetensi Siswa, Persyaratan promosi kelas*

1. PENDAHULUAN

Dalam setiap pembelajaran setiap peserta didik pasti memiliki motivasi untuk belajar. Pendidikan berada dibarisan terdepan dalam menciptakan kualitas pendidikan. Pendidikan berhadapan langsung dengan para peserta didik dikelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan pendidikan akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas baik secara akademis, skill, kematangan emosional dan moral serta spritual. Dengan demikian akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya.

Sebagai pemimpin pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap kemajuan sebuah lembaga sekolah yang sudah dipimpin. Seorang pemimpin tentu mempunyai sebuah strategi atau bisa dikatakan mempunyai upaya jangka panjang dan jangka pendek terhadap kualitas lembaga terutama dalam kualitas pendidikan.(Ariyani, 2017: 51) Di antara pemimpin pendidikan ada bermacam macam jenis tingkatnya, salah satunya yakni kepala madrasah yang merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting, karena berhubungan langsung dengan pelaksana program dan tujuan kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan guru yang diberi tugas tambahan karena memiliki kemampuan yang lebih baik, maka dalam melaksanakan tugasnya perlu melibatkan semua pihak yang ada dalam program pembelajaran atau program lainnya yang disusun secara bersamaan dengan dewan guru. (Muspawi dkk, 2020: 95-103)

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Hal ini dikarenakan kepala madrasah merupakan seorang pejabat profesional yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Salah satu tujuan utama dari pendidikan adalah mengembangka potensi dan mencerdasakan individu dengan baik. Dengan tujuan ini, diharapkan mereka yang memiliki pendidikan dengan baik dapat memiliki kreativitas, pengetahuan, kepribadian, mandiri dan menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab. Agar wewenang yang diberikan dapat dijalankan dengan baik, maka diperlukan kepala madrasah yang kompeten dalam merencanakan dan menjalankan serta mengevaluasi sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam peraturan pemerintah nomer 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa :“kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi di sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. (Djafri, 2017: 3)

Madrasah Aliyah Nurul Huda dalam kegiatan belajar mengajarnya biasanya ditandai dengan bermacam kegiatan salah satunya program persyaratan sebelum kenaikan kelas, yang dimana persyaratan tersebut dibuat oleh pihak yayasan langsung dan didistribusikan oleh kepala madrasah. Biasanya siswa dapat naik kelas apabila sudah menuntaskan proses belajar mengajar serta mengikuti ujian sekolah. Beda halnya dengan Madrasah Aliyah Nurul Huda lembaga tersebut mewajibkan untuk menuntaskan program persyaratan yang dimulai dari awal tahun ajaran atau dua semester untuk menuntaskannya. Kompetensi siswa melalui persyaratan tersebut biasanya para siswa bisa mencicil setiap harinya kepada guru pengampu yang mengajar di kelas tersebut.

Kegiatan persyaratan ini merupakan kegiatan tatap muka dalam alokasi yang sudah diatur. Para siswa biasanya mencicil setiap harinya kepada guru pengampu yang mengajar di kelas tersebut. Salah satu persyaratan kelas yakni ada munjiyat, mufrodat, pidato dan lain sebagainya. Persyaratan ini adalah kegiatan menyetor hafalan dengan metode menghafalkan. Metode hafalan yakni merupakan salah satu teknik yang digunakan oleh pendidik dalam menyerukan peserta didiknya untuk menghafalkan sesuatu baik itu dalam bentuk kata, kalimat, maupun kaidah kaidah yang berkaitan dengan pembelajaran. Suatu program atau suatu kegiatan akan terealisasi di sekolah apabila kepala madrasah dapat

meningkatkan kualitas siswa. Oleh karenanya kegiatan persyaratan kenaikan kelas sebagai kompetensi siswa untuk naik kelas di Madrasah Aliyah Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo sebagai salah satu syarat untuk naik kelas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Upaya Kepala Madrasah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Upaya adalah ikhtiar untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jadi, untuk lebih jelasnya upaya adalah segala kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan dilakukan dengan berbagai cara. Tanpa adanya upaya segala sesuatu yang diinginkan tidak dapat berjalan dengan semestinya.

Hal ini perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu sesuai dengan yang di kemukakan dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai: (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) inovator; dan (7) motivator; Merujuk kepada tujuh peran Kepala Madrasah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran Kepala Madrasah dengan Meningkatkan kompetensi guru (Depdiknas, 2006).

1) Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, Kepala Madrasah memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di Madrasah. Fungsi Kepala Madrasah sebagai edukator adalah menciptakan iklim Madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga Madrasah, memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. Sebagai edukator, Kepala Madrasah perlu selalu berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini pengalaman akan sangat mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, wakil Kepala Madrasah atau anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan Kepala Madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian pula halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikuti (Mulyasa, 2013: 227)

Upaya yang dapat dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar anak didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Mengikutsertakan para guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah wawasannya, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- b. Berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik agar giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajardan meningkatkan prestasinya.

- c. Menggunakan waktu belajar secara efektif di Madrasah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan.

2) Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, Kepala Madrasah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan yang membuahkan kerja sama (cooperation), memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program Madrasah. Sebagai manajer, Kepala Madrasah mau dan mampu mendayagunakan sumber daya Madrasah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Kepala Madrasah mampu menghadapi berbagai persoalan di Madrasah, berpikir secara analitik, konseptual, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan stakeholders Madrasah. Memberikan peluang kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Semua peranan tersebut dilakukan secara persuasif dan dari hati ke hati.

Dalam hal ini Kepala Madrasah berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas. Sesuai kriteria penilaian kinerja Kepala Madrasah, maka Kepala Madrasah perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumberdaya Madrasah secara optimal (R.L. Mathis & J.H. Jackson, 2006 : 65)

3) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala Madrasah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program Madrasah. Secara spesifik, Kepala Madrasah perlu memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas Madrasah. Untuk itu, Kepala Madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas ke dalam tugas-tugas operasional (Purwanto, 2008 : 120)

4) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, Kepala Madrasah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor mempelajari tugas sehari-hari di Madrasah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan Madrasah, serta berupaya menjadikan Madrasah sebagai komunitas belajar yang lebih efektif. Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh Kepala Madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang independen dan dapat meningkatkan objektivitas pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh Kepala Madrasah, maka

ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (Purwanto, 2008 : 120)

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 tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih cermat melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran efektif.

5) Kepala Madrasah Sebagai Leader

Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Mulyasa, 2007)

Kemampuan Kepala Madrasah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari aspek kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi Madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan kepribadian Kepala Madrasah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifatnya yang: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil risiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan (Euis Karwati et All, 2013).

6) Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peranan dan fungsinya sebagai inovator, Kepala Madrasah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan modelmodel pembelajaran yang inovatif. Kepala Madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable, dan fleksibel.

Kepala Madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaruan di Madrasah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class. Moving class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. Moving class ini biasa dirangkaikan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dijaga oleh beberapa guru yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar (Mulyasa, 2006 : 229)

7) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, Kepala Madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh Kepala Madrasah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan.

Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (effectiveness) kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah (R.L. Mathis & J.H. Jackson, 2006 : 68).

B. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2005 : 78)

Selanjutnya beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan yaitu sebagai berikut (Mangunhardjana, 1976)

- 1) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikutimapa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- 4) Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
- 5) Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
- 6) Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Pengertian Profesionalisme Guru

Pengertian profesional dari beberapa definisi yaitu istilah profesional berasal dari kata profession. Profession mengandung arti yang sama dengan kata occupation yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya. Profesionalisme bertarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang sama keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus (Arifin, 2000 : 105).

Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia istilah profesionalisasi ditemukan sebagai berikut: Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan (3)

mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. “Profesionalisasi ialah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional” (Syarifuddin dan M. Basyiruddin Usman, 2002 : 15)

Pengertian profesionalitas guru adalah seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan secara ilmiah.

D. Ciri-Ciri Guru Profesional

Menurut Rochman Natawijaya yang dikutip oleh Syafrudin Nurdin, beberapa kriteria sebagai ciri suatu profesi adalah:

- 1) Ada standar untuk kerja yang bagus dan jelas.
 - 2) Ada badan pendidikan khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta memiliki standar ilmu pengetahuan.
 - 3) Ada organisasi yang memadai para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eksistensi dan kesejahteraannya.
 - 4) Ada etika dan kode mengatur perilaku para pelakunya dalam memperlakukan kliennya.
 - 5) Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku.
 - 6) Ada pengakuan masyarakat terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.
- (Syarifudin Nurdin, 2002 : 18)

Seorang profesional guru bukan saja dituntut melaksanakan tugas secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Dalam pengembangan model pendidikan profesional tenaga kependidikan, yang diselenggarakan oleh PPS IKIP Bandung tahun 1990, dirumuskan 10 ciri suatu profesi yaitu:

- 1) Memiliki fungsi dan signifikan sosial.
- 2) Memiliki keahlian/keterampilan tertentu.
- 3) Keahlian/keterampilan diperoleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
- 4) Didasarkan atas disiplin ilmu yang jelas.
- 5) Diperoleh dengan pendidikan dalam masa tertentu yang cukup lama.
- 6) Aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional.
- 7) Memiliki kode etik.
- 8) Kebebasan untuk memberikan judgment dalam memecahkan masalah dalam lingkungan kerjanya.
- 9) Memiliki tanggung jawab profesional dan otonomi.
- 10) Ada pengangkatan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesinya.

Jika ciri-ciri profesionalisme tersebut diatas ditunjukkan untuk profesi pada umumnya maka khusus untuk profesi seorang guru dalam garis besarnya ada tiga. Pertama seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya. Kedua seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (Transfer of knowledge) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Ketiga seorang guru yang profesional harus berpegang teguh pada kode etik profesional (Nata, 2000 : 143).

E. Kompetensi Guru

Guru sebagai jabatan profesional guru dituntut mempunyai beberapa kompetensi, dalam hal ini pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Tentang Standar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 diantaranya adalah:

- 1) Kompetensi Pedagogik

Yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran,

evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya. (PP. Nomor 19, 2005)

Seorang guru harus mampu mengelola proses pembelajaran dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, disamping itu seorang guru juga harus mampu memahami karakteristik peserta didik, baik itu dari segi kecerdasan, kreatifitas, kondisi fisik, maupun perkembangan kognitifnya.

2) Kompetensi Kepribadian

Adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Kompetensi kepribadian seorang guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak guna menyiapkan dan mengembangkan sumberdaya manusia.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu mengajar. Adapun ruang lingkup profesional guru adalah:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik secara filosofi , psikologis , maupun sosiologis.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkann bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan pembelajaran yang bervariasi.
- f. Maampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
- g. Mampu mengeorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran. (Yamin, 2006)

4) Kompetensi Sosial

kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

F. Peningkatan Profesionalisme Guru

Pengembangan ketenagaan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga yang berada dalam suatu unit organisasi.

Pengembangan profesional guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sesungguhnya memiliki keragaman yang jelas, terdapat kesamaan.

- 1) Kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial.
- 2) Kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Dengan demikian, guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya.

3) Kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya dia membantu siswanya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya (Danim, 2002 : 51).

Pengembangan profesional guru dapat didekati berdasarkan orientasi kemasyarakatan, sekolah atau perseorangan. Sudarwan Danim berpendapat “Fokus aktifitas pengembangan profesional guru itu adalah kehidupan guru itu sendiri. Banyak diantara guru pemula yang merasa sedih karena mereka tidak dipersiapkan secara matang untuk melaksanakan tugas-tugas kompleks dan diperlukan di dalam kelas.”

Dalam menyiapkan guru-guru profesional lembaga pendidikan memberikan peran melalui program pendidikan satu, dua tahun, dan lima tahun untuk mempersiapkan calon guru, sedemikian rupa agar mereka memiliki kualitas dan kuantitas, dan kompetensi yang memadai sesuai dengan tugas dan jabatan mereka (Hawi. A, 2013 : 68)

Pembinaan keprofesionalan seorang guru pada dasarnya tumbuh melalui pengasahan atau melalui proses pembinaan akademik, artinya seorang guru telah melalui pembinaan akademik sudah pasti tumbuh pembinaan keprofesionalan sesuai bidang pembinaan ilmu, pendidikan dan keprofesionalan yang ditekuni seorang pendidik, maka tidak dikatakan profesional bila seorang guru dalam dalam pembinaan akademik mengalami kendala.

G. Meningkatkan Profesionalisme Guru

Dalam upaya Meningkatkan profesionalisme guru, salah satu upaya pemerintah yang diemban oleh seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam hal ini Kepala Madrasah adalah menyelenggarakan sistem Penilaian portofolio dalam konteks persiapan sertifikasi guru dalam jabatan pada hakekatnya adalah bentuk uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Sebagai dasar untuk menentukan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan, portofolio terdiri atas 10 komponen, yaitu: (1) Kualifikasi akademik, (2) Pendidikan dan Latihan, (3) Pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) Karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, (10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Sepuluh komponen portofolio merupakan refleksi dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulasi dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan adalah kompetensi paedagogik, kompetensi keberibadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (Sagala. S, 2008)

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami realitas sosial, yaitu melihat dunia dari apa adanya dan masalah kualitatif melalui tahapan dalam penelitian, maka dengan melihat masalah tersebut seorang peneliti kualitatif haruslah orang yang memiliki sifa open minded. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deproposol, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian memiliki pendekatan kualitatif dalam rangka akan melakukan pengamatan mengenai kompetensi siswa melalui persyaratan kenaikan kelas melalui pendekatan yang bersifat induktif. Penelitian ingin menemukan fenomena alami di lapangan dan tanpa bermaksud menguji teori. Hasil penelitian yang ditampilkan sebagaimana obyek penelitian, karena hal tersebut telah mempunyai karakteristik naturalistik, kerja lapangan, instrumen utama adalah manusia, sifatnya deskriptif

Adapun jenis penelitian ini memanfaatkan penelitian field research atau penelitian lapangan, yaitu suatu metode untuk mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian. (Sari & Asmendri, 2020: 41) Artinya dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan beragam metode untuk meraih informasi yang memadai dari adanya kegiatan kompetensi siswa melalui persyaratan kenaikan kelas.

Dalam hal ini penelitian melakukan serangkaian model tanya jawab atau dialog yang dikerjakan secara sistematis guna mendapatkan data dari informasi. Dimana penulis sebelum wawancara terlebih dahulu membuat kerangka dan garis besar yang akan ditanyakan dalam proses wawancara. Petunjuk wawancara hanya berisi garis besar tentang proses dan isi wawancara untuk menjaga agar pokok-pokok yang direncanakan dapat tercakup secara keseluruhan. Instrumen atau langkah-langkah yang peneliti lakukan saat penelitian adalah observasi, wawancara, dokumentasi, angket/kuesioner.

4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa faktor pendukungnya adalah 80% siswa yang sekolah di Madrasah Aliyah Nurul Huda Al-Banat yakni santri atau dari lembaga Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Al-Banat. Jadi siswa yang dominannya santri mereka sudah bisa menguasai beberapa persyaratan. Dalam melaksanakan persyaratan kenaikan kelas kepala madrasah bekerja sama dengan para asatidza demi mensukseskan kegiatan tersebut dengan cara mengontrol berjalan tidaknya program tersebut. Yang dimana kepala madrasah membagikan penanggung jawaban persyaratan kepada asatidza sesuai kemampuan atau keahlian dalam bidangnya. Para asatidza memberikan motivasi terhadap siswa agar siswa bersemangat untuk menghafalkan.

Strategi Kepala Madrasah tidak akan dapat terlaksana dengan baik jika Kepala Madrasah kurang cakap dalam manajemen strategi untuk meningkatkan kompetensi siswa. Kepala Madrasah hendaknya memiliki kemampuan mengatur, menata dan manajemen madrasah sehingga tercapai segala harapan yang diinginkan oleh semua pihak, khususnya harapan-harapan yang telah dirumuskan dan menjadi target bersama. Sesuai dengan yang dikemukakan Hari Sudrajat bahwa fungsi kepala madrasah sesungguhnya adalah perencanaan, mengorganisasikan, menggerakkan staf, mengawasi, dan mengevaluasi. (Widodo dkk, 2020: 7)

Manajemen strategi kepala madrasah di Nurul Huda Al-Banat ini memiliki tahapan yang dilakukan diantaranya tahap formulasi strategi, implementasi. Adapun data temuan di lapangan adalah sebagai berikut:

a. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi siswa dengan persyaratan kenaikan kelas yaitu kepala madrasah mempersiapkan tahap awal persyaratan kenaikan kelas dengan menegaskan dan mengevaluasi kepada asatidza atau pihak yang sudah diberikan tanggung jawab untuk melakukan persyaratan tersebut. Sehingga persyaratan tersebut bisa berjalan sesuai rencana.

Kepala Madrasah menyusun beberapa persyaratan kenaikan kelas yang terdiri dari beberapa persyaratan tersebut dibebankan pada masing-masing guru mata pelajaran sesuai dengan kemampuan guru tersebut. Untuk implementasi. Dalam hal setoran hafalan, masalah waktu setoran menjadi kebijakan masing-masing guru mata pelajaran. Dengan beban maksimal setiap guru mata pelajaran mampu memegang tiga persyaratan saja.

Kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda Al-Banat sudah melakukan tugasnya yakni, membuat keputusan berdasarkan musyawarah antara staf dari hasil musyawarah tersebut kepala madrasah tidak langsung mengambil keputusan, berdasarkan hasil musyawarah tersebut kepala madrasah membuat perencanaan dan program persyaratan keadaan di Madrasah Aliyah Al-Banat serta menempatkan guru pendamping sesuai

keahlian atau kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Berikut persyaratan-persyaratan yang dimaksud :

Persyaratan-Persyaratan Kenaikan Kelas

NO	Poin-poin Persyaratan	Pembimbing
1	Hafal surat Yasin	Ustd Alviyatul Qodri, S.Pd
2	Hafal surat al-Waqiah	Ustd Ummul Khoiriya, S.H
3	Hafal surat al-Mulk	Ustd Ummul Khoiriya, S.H
4	Hafal surat ad-Dukhan	Ustd Ummul Khoiriya, S.H
5	Hafal surat as-Sajadah	Ustd Yufi S, S.Sos
6	Hafal surat ar-Rahman	Ustd Yufi S, S.Sos
7	Hafal surat al-Qiyamah	Ustd Wiwik YQ, S.Kom.I
8	Hafal surat ad-Dahr	Ustd Ummul Khoiriya, S.H
9	Hafal surat al-Kahfi	Ustd Rusdianah, S.Pd.I
10	Hafal do'a Wahbah	Ustd Yufi S, S.Sos
11	Hafal Tahlil	Ustd Zakiyatus S, S.Kom.I
12	Hafal Do'a Tahlil	Ustd Zakiyatus S, S.Kom.I
13	Hafal do'a Surat Yasin	Ustd Alviyatul Qodri, S.Pd
14	Hafal do'a Tahajjud	Ustd Irfana, S.H
15	Hafal do'a shalat Dluha	Ustd Arilillah, S.H
16	Hafal do'a shalat Hajat	Ustd Irfana, S.H
17	Hafal do'a Fajar	Ustd Maulidati, S.Sy
18	Hafal Shalawat Julus (semuanya)	Ustd Hilyatur R, S.Pd
19	Hafal Shalawat Qiyam ad-Diba'I (16 bait)	Ustd Rofiatul A, S.H
20	Hafal Shalawat Qiyam Simtud Durar (semuanya)	Ustd Rofiatul A, S.H
21	Hafal Shalawat Badar (semuanya)	Ustd Rofiatul A, S.H
22	Hafal Qasidah يا أرحم الراحمين	Ustd Hilyatur R, S.Pd
23	Hafal Qasidah عباد الله	Ustd Arilillah, S.H
24	Hafal Rukun Qauliyah Shalat beserta artinya	Ustd Wiwik YQ, S.Kom.I

25	Hafal dzikir setelah Shalat	Ustd Yufi S, S.Sos
26	Hafal 500 mufradat Bahasa Arab	Ustd Rusdianah, S.Pd.I
27	Hafal 500 kosa kata Bahasa Inggris	Ustd Alviyatul Qodri, S.Pd
28	Hafal 200 bait al-Fiyyah	Ustd Restu Umia, S.Sos
29	Bisa percakapan Bahasa Arab 4 Tema	Ustd Subaidah, S.Pd.I
30	Bisa percakapan Bahasa Inggris 4 Tema	Ustd Alviyatul Qodri, S.Pd
31	Hafal pidato Bahasa Indonesia 3 topik/tema	Ustd Restu Umia, S.Sos
32	Hafal pidato Bahasa Madura 3 topik/tema	Ustd Dian Rowita, S.Pd.I
33	Hafal MC 3 Bahasa	Ustd Dian Rowita, S.Pd.I
34	Menyerahkan SK membaca al-Qur'an dengan benar	Ustd Wiwik YQ, S.Kom.I
35	Menyerahkan Sertifikat kursus Nahwu	Ustd Subaidah, S.Pd.I
36	Menyerahkan Sertifikat Kepemimpinan	Ustd Maulidati, S.Sy
37	Menyerahkan Piagam Praktek mengajar	Ustd Wiwik YQ, S.Kom.I
38	Menyerahkan SK pembuatan paper dan nilainya	Ustd Restu Umia, S.Sos
39	Mengikuti praktek tajhizul jenazah	Ustd Subaidah, S.Pd.I
40	Menyerahkan Sertifikat memasak 10 menu	Ustd Maulidati, S.Sy
41	Menyerahkan sertifikat Keterampilan	Ustd Zakiyatus S, S.Kom.I

1) Strategi Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa

Setelah peneliti melakukan observasi di Madrasah Aliyah Nurul Huda Al-Banat, peneliti menemukan bahwa implementasi dari persyaratan kenaikan kelas ini bisa disetorkan kapan saja berdasarkan kebijaksanaan masing-masing guru penanggung jawab. Persyaratan ini sendiri di mulai dari kelas 1 Madrasah Aliyah. Jadi dalam satu tahun ajaran ada dua semester maka setiap semester ada beberapa target yang harus dipenuhi oleh siswa. Sebagai contoh misalnya Guru Bahasa Arab saat mata pelajaran Bahasa Arab maka diperbolehkan siswa untuk menyetorkan hafalan dengan mencil kosa kata seperti yang tertera pada table diatas. Sebagaimna kita ketahui mempelajari dan menghafal kosa kata Bahasa Arab menjadi hal wajib bagi mereka yang ingin menguasai Bahasa Arab. (Wassalwa & Wijaksono, 2020) begitu juga dengan persyaratan-persyaratan lainnya untuk meningkatkan kompetensi siswa.

Adanya kontrol terhadap guru-guru dan siswa ini merupakan strategi kepala madrasah untuk mengawasi bagaimana cara memberikan arahan dan motivasi agar siswa bersemangan untuk menyetorkan hafalannya. Karena jika peserta didik termotivasi dan senang dalam proses mengafalkan maka secara tidak langsung hal itu membuat kompetensi siswa melalui persyaratan kenaikan kelas dapat berjalan lancar.

Tujuan dari strategi ini adalah untuk memiliki siswa dengan lulusan yang memiliki kompetensi sangat baik dan mampu menjadi siswa yang bermanfaat di masyarakat serta membentuk karakter siswa sebagai seorang yang lebih baik daripada sebelumnya. Dengan mengoptimalkan program-program pembiasaan dan pembinaan. Sehingga nanti MA Nurul Huda Al-Banat memiliki out put yang memiliki kompetensi sangat baik bukan hanya dalam segi ilmu umum tapi juga dalam ilmu-ilmu keagamaan.

2) Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa

Dengan penerapan upaya kepala madrasah ini peneliti menemukan faktor mendukung bagi siswa, walaupun respon siswa berbeda-beda akan tetapi siswa secara dominan memiliki respon yang baik terhadap persyaratan kenaikan kelas ini. Hal ini dikuatkan dengan hasil jawaban dari angket yang peneliti sebar pada beberapa siswa sebagai sample dan menghasilkan hasil data sebagai berikut :



Faktor penghambat berupa ketidak profesionalan asatidza karena tidak adanya jadwal setoran yang tersusun dan tidak rutinya menagi kewajiban tersebut disebabkan oleh kesibukan dari para asatidza yang mempunyai halangan di jam pelajaran, hal itu menyebabkan kurangnya kesiapan siswa dalam menyetorka persyaratan tersebut.

Faktor penghambat lainnya yaitu masih adanya siswa yang kurang sadar dan bermalas malasan dalam mencapai target yang sudah di tentukan. kesulitan siswa yang dimutasi dari sekolah umum mengakibatkan siswa tersebut sulit untuk beradaptasi dengan adanya persyaratan yang banyak berkaitan dengan keagamaan karena siswa tersebut tidak terbiasa, dan kurangnya controlling serta komunikasi guru pembimbing terhadap siswa yang membuat siswa tersebut menjadi malas untuk menghafalkan persyaratan..

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan paparan hasil penelitian mengenai penggunaan *reward and punishment* dalam mengoptimalkan motivasi belajar santri di Pesantren Hidayatul Qur'an Singosari, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepala madrasah memiliki tugas sebagai educator, manager, administrator, dan leader. Kepala madrasah juga telah memenuhi tugasnya dengan membuat perencanaan program dan menempatkan tenaga pendidik sesuai kemampuannya. Strategi yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi siswa di Madrasah Aliyah Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo meliputi pengontrolan terhadap berjalannya proses persyaratan dan memberikan kewajiban kepada

setiap guru pembimbing untuk mencapai target yang telah ditentukan. Pada artikel juga mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kompetensi siswa melalui persyaratan kenaikan kelas. Faktor pendukung meliputi profesionalisme guru dan motivasi siswa, sedangkan faktor penghambat meliputi tantangan adaptasi bagi siswa dari sekolah non-agama.

Dalam kesimpulannya, penelitian ini menekankan pentingnya peran kepala madrasah dalam mengelola dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kompetensi siswa. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya profesionalisme guru dan motivasi siswa dalam memenuhi persyaratan kenaikan kelas. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi pemimpin dan administrator pendidikan dalam meningkatkan pembelajaran dan pengembangan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Mangunhardjana, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Yayasan Kanasius, 1976)
- Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Fajar Interpratama, 2000)
- Akmal Hawi, *Kompetensi Guru PAI* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)
- Depdiknas, *Standar Kompetensi Kepala Madrasah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB*, (Jakarta : BP. Cipta Karya, 2006)
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006)
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Euis Karwati dkk, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- H.M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000)
- Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006)
- Muspawi, M., Setiyadi, B., & Gunawan, G. (2020). *Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 95-103
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008)
- PP. Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Dian Angelia)* (Jakarta: Salemba Empat, 2006)
- Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: 2005)
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). *Penelitian kepustakaan (library research) dalam penelitian pendidikan IPA*. *Natural Science: Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41-53.
- Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002)
- Syaifuddin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2002)
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Syarifudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Pres, 2002),
- Wassalwa, A., & Wijaksono, A. (2020). *Meningkatkan Kekayaan Mufrodad Siswa Melalui Metode Hypnoteaching*. *Lahjah Arabiyah: Jurnal Bahasa Arab Dan Pendidikan Bahasa Arab*, 1(2), 129-131.

Widodo, S. F. A., Sudrajat, A., & Sugiyono, S. (2020). Model manajemen Madrasah Aliyah Pembangunan Universitas Islam Negeri (UIN) Jakarta. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 20(2), 103-114.