

Vol. I No. 3 Juli - September 2021

ISSN : 2775 - 2364

JURNAL ISLAMAMI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs PAB 1 HELVETIA

Anisa Marpaung. Alm. Abdillah. Makmur Syukri.

Program Study Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Jl.
William Iskandar Ps. V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara.

e-mail : Annisamarpaung6@email.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. PAB 1 Helvetia.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Informan dari penelitian ini yaitu Kepala madrasah dan Guru di MTs. PAB 1 Helvetia. Analisis data oleh Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan dalam keabsahan data peneliti menggunakan kredibilitas, keteralihan, ketergantungan dan ketegasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi kepala madrasah pada aspek kinerja guru yang mencakup, pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pembinaan disiplin kinerja guru, dan pemberia motivasi. Kinerja guru sudah baik dan berjalan dengan baik hanya saja belum dilakukan dengan maksimal.

Kata Kunci : *Strategi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru*

I. PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi, bangsa Indonesia tidak henti-hentinya melakukan pembangunan disegala bidang kehidupan baik dari segi pembangunan material maupun spiritual termasuk di dalamnya sumber daya manusia, salah satu faktor yang menunjang pembangunan atau peningkatakan sumber daya manusia yaitu melalui adanya pendidikan yang menjadi prioritas utama bagi masyarakat.

Maka dari itu pendidikan sangat penting bagi masyarakat dan merupakan kebutuhan manusia. Dijelaskan di dalam Undang-undang No 2 Tahun 2003 tentang Sitem Pendidikan Nasional bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”¹.

Strategi kepala madrasah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Ada beberapa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru: 1). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, 2). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru, diantaranya: menegakan kedisiplinan guru, meningkatkan standar prilaku guru melaksanakan semua peraturan. 3). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu: menciptakan situasi yang harmonis memenuhi semua perlengkapan yang di perlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 4). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru adalah mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor kesekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.²

Melihat kinerja guru di MTs. PAB 1 Helvetia masih ada guru yang kurang mengeksplorasi

¹ Undang-undang No 2 Tahun 2003 Tentang Sitem Pendidikan Nasional

² Mukhtar, *Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar* (Jurnal Magister Administrasi Pendidikan)

materi pelajarannya, masih ada guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, Masih ada guru yang kurang tegas dalam mengatur atau menggerakkan para siswa dalam proses belajar mengajar yang sering dilakukan tidak efektif dan menciptakan kelas yang tidak kondusif, adanya guru yang kurang pandai menguasai media dalam proses pembelajaran daring , dan masih terdapatnya guru yang terlambat masuk memberikan materi. Maka dari itu kepala madrasah harus dapat membentuk strategi dalam pencapaian tujuan pendidikan yang baik dapat di lihat dari strategi manajemen yang di kelola oleh seorang pemimpin sehingga pencapaian dalam kinerja guru dapat terwujud. Strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyusunan-penyusunan dengan lingkungan.³

Strategi yang sudah dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah MTs. PAB 1 Helvetia sudah baik, akan tetapi masih adanya kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah terutama dukungan dari instansi terkait yang berkaitan dengan pendanaan yang tidak sedikit. Sehingga menuntut kepala madrasah mampu menerapkan strategi yang cocok untuk menjadikan semua program kegiatan dilembaganya efektif dan efisien. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs. PAB 1 Helvetia”**.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Strategi Kepala Madrasah

1. Pengertian Strategi

Secara umum istilah strategi mempunyai pengertian sebagai suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Istilah strategi (*strategy*) berasal dari kata benda dan kata kerja dalam bahasa Yunani. Sebagai kata benda, *strategos*, merupakan gabungan kata *stratos* (militer) dengan *ago* (mimpin). Sebagai kata kerja, *stratego* berarti merencanakan (to plan). Dalam The Merriam Webster Dictionary dinyatakan pengertian strategi sebagai berikut : *“strategy is the science and art of military command employed with the object of meeting the enemy under condition advantageous to one’s own force”*. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa strategi itu merupakan suatu ilmu dan seni militer dalam menyiasati perang ketika bertemu dengan musuh sehingga pasukan ada dalam kemengangan.⁴

Berdasarkan rumusan diatas, strategi diartikan sebagai suatu rencana tindakan, metode atau serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵ Strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Jadi, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi..⁶

2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah ialah salah satu personil madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan agar

³ Yusuf Hadijaya, *strategi kinerja pendidik efektif*, (Pandan. Perdana publishing, 2013) h.11

⁴ Pupu Saeful Rahmad, *Strategi Belajar Mengajar*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), h.2

⁵ Richu Sidiq, dkk, *Strategi Belajar Mengajar Sejarah: Menjadi Guru Sukses*, (Bandung: Yayasan Kita Menulis, 2019) h. 36

⁶ Husein Umar, *Strategic Management In Action*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001) h. 31

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia, nilai-nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.⁷

Dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007, pasal 1 ayat 1 tentang standar kepala sekolah/madrasah telah ditetapkan bahwa “untuk diangkat sebagai kepala madrasah harus memenuhi lima dimensi kompetensi yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial”.⁸

3. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Fungsi kepemimpinan pendidikan terbagi atas:

- a. Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data atau bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan kepemimpinan yang mampu memenuhi aspirasi di dalam kelompoknya. Dengan demikian keputusan akan dipandang sebagai sesuatu yang patut atau tepat untuk dilaksanakan oleh setiap anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- b. Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan pengharapan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpinnya, sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- c. Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri.¹⁹

4. Tugas-tugas Kepala Madrasah

Tugas-tugas yang dimaksud adalah mengkoordinasi, mengarahkan, dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks, yaitu:

- a. Merumuskan tujuan dan sasaran Madrasah
- b. Mengevaluasi kinerja guru
- c. Mengevaluasi kinerja staf Madrasah
- d. Menata dan menyediakan sumber-sumber organisasi Madrasah
- e. Membangundan menciptakan iklim psikologis yang baik antar komunitas Madrasah
- f. Menjalin hubungan dan ketersentuhan kepedulian terhadap masyarakat
- g. Membuat perencanaan bersama-sama staf dan komunitas Madrasah.
- h. Menyusun penjadwalan kerja, baik sendiri maupun bersama-sama
- i. Mengatur masalah-masalah pembukuan
- j. Melakukan negosiasi dengan pihak eksternal
- k. Melaksanakan hubungan kerja kontraktual

⁷ UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁸ E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya. H. 115

- l. Memecahkan konflik antar sesama guru
- m. Memotivasi guru dan karyawan untuk tampil optimal
- n. Melakukan fungsi supervise pembelajaran atau pembinaan professional
- o. Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasi Madrasah

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut diatas tidak cukup dilakukan dalam kapasitas kepala Madrasah sebagai pemimpin, melainkan hanya dapat dilakukan oleh mereka yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan.⁹

5. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Ada enam upaya yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah supaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan.

- a) Kepala Madrasah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan Madrasah, focus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung guru dalam pengembangan kompetensinya. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop. Hosnan menyatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru dibutuhkan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru. Lebih lanjut, Mulyasa menyarankan agar peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala Sekolah dengan melibatkan guru pada kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG).
- b) Peran yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru (Hermino). Kepala Madrasah harus mampu menyusun anggaran yang sesuai dengan kebutuhan Madrasah termasuk kebutuhan dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan adanya optimalisasi dana untuk pengembangan kompetensi guru, maka proses pendidikan dan pelatihan serta kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru dapat berjalan dengan lancar. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah untuk pemantapan pendanaan dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan mengajukan bantuan dana kepada pihak pemerintah maupun swasta.
- c) training lanjutan kepada guru.
- d) Kepala Madrasah harus menciptakan budaya organisasi Madrasah yang kondusif supaya kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak terganggu. Kepala Madrasah juga harus mampu menciptakan budaya organisasi di Madrasah sekondusif mungkin sehingga prestasi belajar siswa dan kinerja guru dapat meningkat (Lumban Gaol). Susanto menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah aturan main atau acuan (nilai-nilai, norma-norma, falsafah dan keyakinan) suatu organisasi atau komunitas tertentu yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam pola pikir dan perilaku yang terintegrasi secara internal dan adanya adaptasi secara eksternal dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
- e) Kepala Madrasah dapat menciptakan pembaruan, keunggulan, komparatif, dan memanfaatkan berbagai peluang supaya proses pembelajaran dapat

⁹ Sudarwan Danim. 2007. *Menjadi Komunitas Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, H. 197-198

berlangsung dengan baik.

- f) Pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh guru haruslah menjadi budaya di Madrasah. Artinya, kepala Madrasah harus memberikan perhatian serius terhadap pencapaian-pencapaian yang sudah diperjuangkan oleh guru. Adapun keenam peranan kepala Madrasah yang diuraikan sebelumnya adalah solusi untuk peningkatkan kinerja guru di Madrasah. Meskipun hal tersebut tidak begitu mudah untuk dilakukan, tetapi kepala Madrasah dapat bekerja sama dengan *stakeholder* pendidik untuk mewujudkan tujuan Madrasah.¹⁰

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *layin* yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif atau berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan investasi, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, kita akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan –tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.¹¹

III. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini, penulis klasifikasikan sebagai penulisan lapangan. Penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penulisan deskriptif merupakan bentuk penulisan yang paling dasar. Ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena- fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia.³⁹

Pendekatan kualitatif menghasilkan data berupa kata-kata tulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Karena penulisannya sebagian besar bersumber dari data-data yang terdapat di MTs. PAB 1 Helvetia.

IV. PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Kinerja Guru di MTs PAB 1 Helvetia

Temuan pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs PAB 1 Helvetia, sebelum melaksanakan Kinerja Guru terlebih dahulu membuat Perencanaan Pembelajaran. Dalam proses perencanaan pembelajaran guru telah memilihkan sumber media belajar sebelum masuk kelas atau proses belajar. diantaranya guru menggunakan dan memanfaatkan Smartphone untuk merekam penjelasan mengenai pembelajarannya dan kemudian para siswa dapat mengaksesnya di laman youtube yang di sediakan dan di samping itu mereka juga menyiapkan LKS atau buku pendamping lainnya guna menunjang proses pembelajaran.

¹⁰ Nasib Tua Lumban Gaol, 2018, *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 5. No. 1, H. 70

¹¹ Robbins, Stephen. (2010). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Jakarta: Karya Salemba Empat. hal. 37.

Selain perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran merupakan hal yang penting dalam terciptanya kinerja guru yang maksimal. Didalam strategi pembelajaran yang dilakukan guru MTs PAB 1 Helvetia. Guru disana menerapkan pembelajaran dengan cara menyampaikan materi pembelajaran secara berurutan tidak mengacak atau melompati materi yang seharusnya dipelajari.

2. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs PAB 1 Helvetia

Temuan kedua dalam penelitian ini bahwa Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs PAB 1 Helvetia. Yang pertama yaitu, Pembinaan Kinerja Guru oleh Kepala Madrasah MTs PAB 1 Helvetia Pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah MTs PAB 1 Helvetia adalah dengan mengikut sertakan guru-guru yang ada di MTs PAB 1 Helvetia dalam berbagai seminar maupun pelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah dan juga program yang telah di rancang oleh kepala sekolah itu sendiri untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Yang kedua yaitu, Pembinaan Disiplin Guru Untuk pembinaan yang dilakukan kepala madrasah untuk pembinaan kedisiplinan yang diterapkan kepada guru adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru. Biasanya kepala madrasah berangkat lebih awal untuk memantau langsung kehadiran guru hal ini sangat penting dalam menjaga kedisiplinan. Yang ketiga Pemberian Motivasi, Semangat dan menjalin keakraban Dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah memberikan masukan masukan kepada guru mengenai kedisiplinan, strategi belajar dan yang lainnya.

3. Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs PAB Helvetia

Temuan ketiga dalam penelitian ini yaitu Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs PAB Helvetia. Faktor penghambat itu biasanya ada di dalam diri guru itu sendiri, seperti membuat kesalahan yang trus diulang-ulang khususnya mengenai kedisiplinan, dan kurangnya kompetensi dalam menguasai kelas dan siswa di tengah pandemic karena kelas dilaksanakan secara daring hal ini di luar dari kebiasaan pada saat situasi normal. Dan faktor pendukung itu juga ada pada diri guru itu sendiri .

V. KESIMPULAN

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 1 Helvetia diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja guru di MTs PAB 1 Helvetia dapat dilihat dari rencana pembelajaran, strategi pembelajaran dan lingkungan pembelajarannya.
2. Untuk strategi yang pertama dalam upaya kepala madrasah meningkatkan kinerja guru yaitu pembinaan kinerja guru dalam pembinaan guru tersebut kepala madrasah telah menjalankan fungsinya dengan cara mengikut sertakan guru-guru dalam seminar dan pelatihan kompetensi guru dengan harapan guru memperoleh ilmu tambahan dan semakin meningkatkan kinerjanya menjadi semakin baik selain itu juga kepala sekolah juga melaksanakan pelatihan dengan memanggil pemateri dari luar untuk masalah yang sulit dihadapi.
3. Untuk meningkatkan kedisiplinan kepala madrasah telah melakukan tugas dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara kepala madrasah setiap pagi berangkat lebih awal agar dapat melihat secara langsung untuk melihat kedisiplinan guru. Hal tersebut juga menjadi contoh bagi guru dan seluruh warga madrasah.
4. Untuk strategi yang terakhir adalah pemberian motivasi dan menjalin

keakraban dengan para guru. Pemberian motivasi dan pendekatan demi keakraban antara guru dan kepala madrasah di MTs PAB 1 Helvetia ini dilakukan pada saat jam istirahat diruang guru atau jam kosong guru. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerjaguru dan menjalin keakraban antara kepala madrasah dan guru demi terciptanya kenyamanan di lingkungan madrasah.

5. Faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 1 Helvetia adalah kalau factor pendukungnya guru di MTs PAB 1 Helvetia secara keseluruhan merupakan guru-guru yang patuh dan slalu dapat menerima, mendukung dan mendampingi program- program, nasihat dan aturan yang diberikan kepala madrasah hal ini menjadi salah satu faktor utama keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor penghambarnya dalam meningkatkan kinerja guru biasanya berasal dari dalam pribadi diri itu sendiri, yang biasanya mengenai kedisiplinan, mempertahankan kekonsistenan, kemampuan dalam menguasai lingkungan pembelajaran dan ketidak mampuan guru menguasai kelas dan membangkitkan semangat siswa di tengah pandemic melalui kelas daring dan minimnya semangat untuk trus mengupgrate diri untuk trus mengikuti perkembangan zaman dan teknologi

DAFTAR PUSTAKA

- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- Husein Umar, *Strategic Management In Action*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama,2001).
- Mukhtar, *Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar* (Jurnal Magister Administrasi Pendidikan)
- Nasib Tua Lumban Gaol, 2018, *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 5. No. 1,
- Pupu Saeful Rahmad, *Strategi Belajar Mengajar*, (Surabaya:Scopindo Media Pustaka,2019).
- Richu Sidiq, dkk, *Stratgei Belajar Mengajar Sejarah:Menjadi Guru Sukses*, (Bandung:Yayasan Kita Menulis,2019).
- Robbins, Stephen. (2010). *Perilaku Organisasi, Organizatiol Behaviour*.Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Sudarwan Danim. 2007. *Menjadi Komunitas Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Undang-undang No 2 Tabun 2003 Tentang Sitem Pendidikan Nasional*
UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Yusuf hadijaya, *strategi kinerja pendidik efektif*, (Pandan. Perdana publishing, 2013).