



KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MA AL-MA'ARIF SINGOSARI PADA MASA PANDEMI COVID- 19

Wyeldan Bisri Habibi¹, Rosichin Mansur², Atika Z. Sufiyana³

Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Malang

e-mail:¹wildanhabibi@gmail.com, ²rosichin.mansur@unisma.ac.id,

³atika.zuhrotus@unisma.ac.id

Abstract

The leadership of the principal of madrasah is one of the factors that can encourage schools to be able to realize the vision, mission, goals and objectives of the school through planned programs. The purpose of this study was to determine the principal's strategy in empowering human resources during the covid-19 period, the leadership of the principal in empowering human resources during the covid-19 period, and the supporting and inhibiting factors experienced by the principal in empowering human resources during the covid-19 period at MA Al-Ma'arif Singosari. This study used descriptive methods, and the data collection techniques are observation, interview, and documentation. Thus the subjects of this study were the principal, deputy head of curriculum, and MA Al-Ma'arif Singosari teachers. The data analysis was analyzed qualitatively. The result showed that: (1) The empowerment strategy includes giving encouragement, coaching and training activities, (2) leadership in empowerment includes fostering discipline, leadership style, and responsiveness to environmental conditions, (3) The supporting factors for this study are adequate facilities and the environment, while the obstacle of this research is that the commitment of a teacher during the covid-19 period is still low.

Kata Kunci: *Principal Leadership, Empowering Human Resources, The Covid-19 Period*

A. Pendahuluan

Dalam era pendidikan saat ini, sektor pendidikan juga dikelola secara mandiri oleh pemerintah daerah, bahkan pendidikan harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik dari segi kepentingan daerah maupun nasional. Saat ini, manajemen madrasah cenderung pada manajemen madrasah, yang dicirikan

oleh kekuasaan pengambilan keputusan yang lebih luas di tingkat madrasah dan tingkat partisipasi masyarakat yang lebih tinggi dalam kerangka kebijakan nasional. Dalam konteks pengelolaan berbasis madrasah, madrasah harus meningkatkan partisipasi pengelolaan masyarakat setempat guna meningkatkan kualitas dan efisiensinya. Meski demikian, dalam konteks manajemen berbasis madrasah, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan harus selalu mengacu pada kualitas tanggung jawab masyarakat, orang tua, siswa, serta pemerintah pusat dan daerah.

Untuk mencapai tujuan ini dengan sukses, pemimpin utama telah memberikan kekuatan sumber daya manusia. Pemberdayaan berarti meningkatkan kemampuan fungsional, sehingga kepala madrasah dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Dengan proses dan rencana otorisasi, mereka pada akhirnya harus memiliki kinerja fungsional yang profesional. Kepala madrasah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai administrator yang baik, kepala madrasah harus mampu menata semua potensi madrasah, menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya, dan mendukung pencapaian tujuan madrasah. Hal tersebut dapat dilakukan jika kepala madrasah dapat menjalankan fungsi manajemen dengan baik, antara lain perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan pengawasan.

Dalam kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah harus diberikan sumber daya manusia yang merupakan faktor utama penentu kualitas pendidikan di tanah air. Mementingkan kualitas sumber daya manusia pendidikan berarti mengedepankan tanggung jawab di atas personel madrasah, dalam hal ini kepala madrasah harus menanggung beban pengurangan keterampilan profesionalnya. Mengingat kepala madrasah memegang peranan strategis yang sangat penting sebagai asisten pengajar, pengelola madrasah, penyelenggara dan pengawasan pada unit yang dipimpinnya. Salah satu fungsi pengelola yang terkait langsung dengan upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah adalah mengoptimalkan perannya sebagai pengawas yang efektif.

Tujuan pemberdayaan sumber energi manusia di sekolah supaya guru mempunyai kinerja yang bertambah baik semacam kecakapan dalam melaksanakan tugasnya. Pada mula bulan Maret 2020 hingga dikala ini segala dunia lagi dilanda wabah virus covid-19 yakni virus menularkan penyakit ke manusia yang menimbulkan batuk, demam, kendala pernafasan, apalagi merangsang kematian seorang. Bersumber pada riset mengatakan siapa saja

bisa tertular virus covid- 19 tanpa mengetahui usia, meski usia terbilang muda efek tertular masih sangat besar.

Untuk menghindari penyebaran virus covid-19 di Indonesia, pemerintah lewat SKB 4 menteri (Nomor. 137/ sipres/ A6/ VI/ 2020), menciptakan suatu kebijakan bersama terkait pedoman penyelenggaraan pendidikan tahun ajaran serta tahun akademik baru di masa pandemi virus disease(Covid- 19), semacam kesehatan serta keselamatan partisipan didik, pendidik, tenaga kependidikan, serta seterusnya. Mutu tenaga kependidikan senantiasa diupayakan, baik lewat syarat mutu pendidiknya ataupun aktivitas in- service training, dengan bermacam wujudnya semacam pembelajaran serta latihan(diklat), penataran serta pelibatan dalam bermacam seminar buat mengupdate wawasannya dalam kompetensi pedagogik serta akademik di masa covid- 19. Pemerintah mulai menyadari betapa strategisnya kedudukan tenaga kependidikan dalam membawakan generasi muda buat jadi sumber energi manusia (SDM) yang bermutu serta komperatif sehingga sanggup mewujudkan sesuatu kesejahteraan bersama.

Bersumber pada hasil riset awal oleh peneliti di MA Al- Ma' arif Singosari ada banyak latar belakang guru yang menjadikan hambatan kepala madrasah dalam mempengaruhi, memusatkan serta menggerakkan tiap guru yang masih kerap terjalin semacam aspek internal serta eksternal. Aspek internal ialah dari orang guru itu sendiri semacam minimnya motivasi mengajar sehingga kinerja yang dikerjakan juga kurang optimal, tidak terdapatnya motivasi menimbulkan guru jadi kurang bergairah dalam mengajar sehingga menyebabkan kurang efektif dalam proses mengajar, dan tidak mempunyai dorongan/kemauan buat berinovasi dalam proses belajar mengajar sehingga tidak terdapatnya motivasi belajar siswa dan mutu pendidikan di lembaga pembelajaran tersebut jadi menyusut.

Sebaliknya dalam aspek eksternal semacam orang tua siswa/area warga, yang kurang memperoleh sokongan dari warga/orangtua siswa di dalam proses pembelajaran pada masa Covid- 19 dan minimnya pengawasan dari kepala madrasah yang menimbulkan guru jadi lalai dalam melaksanakan tugasnya. Berikutnya, kasus lain yang dialami yakni ketertiban serta kompetensi pedagogik guru. Dalam perihal ketertiban guru di lembaga tersebut masih banyak yang belum menegakkan ketertiban semacam guru masih terlambat ke madrasah, guru kurang bertanggung jawab atas tugas yang di bebannya, dan lain- lain. Sebaliknya, dalam perihal kompetensi pedagogik guru Madrasah Aliyah belum berjalan secara maksimal di dalam mengelola pendidikan partisipan didik yang meliputi uraian terhadap partisipan didik, silabus,

perencanaan serta penerapan pendidikan, penilaian hasil belajar, serta pengembangan partisipan didik buat mengaktualisasikan bermacam kemampuan yang dimilikinya paling utama di MA Al- Ma' arif Singosari.

Berikutnya, kasus yang lain terpaut keluhan kualitas sumber energi guru di lembaga tersebut yang kurang mencukupi. Strategi ataupun metode yang sepanjang ini dicoba oleh kepala madrasah buat guru bisa dikatakan salah ataupun kurang pas dilakukakan semacam memberdayakan kualitas sumber energi guru sehingga mutu sumber energi manusia di lembaga tersebut menyusut.

Jadi bisa ditarik kesimpulan jika dalam rangka pemberdayaan SDM di lembaga Madrasah Aliyah dibutuhkan tata cara, metode, strategi buat mewujudkan sumber energi manusia yang bermutu, handal, serta mempunyai komitmen besar di tengah pandemi dikala ini.

Oleh karena itu, dapat dilihat dari beberapa hal di atas bahwa sumber daya manusia (terutama tenaga pendidik) masih belum berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, pada masa covid-19 khususnya para guru perlu dilakukan penguatan sumber daya manusia di bawah kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dari pertanyaan-pertanyaan tersebut. Artikel ini memaparkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Singosari selaku pimpinan tertinggi di madrasah dalam pemberdayaan sumber daya manusia pada masa Covid-19.

B. Metode

Penelitian ini termasuk penelitian metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang digunakan untuk mengkaji keadaan benda-benda alam, dimana peneliti merupakan alat kuncinya. Penelitian ini menggunakan studi kasus karena metode kualitatif diadopsi untuk "unit sistem". Suatu program, aktivitas, peristiwa, atau sekelompok individu yang terikat oleh tempat, waktu, atau ikatan tertentu. Studi kasus adalah studi yang bertujuan untuk mengumpulkan data, memahami makna, dan memahami kasus. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah mendeskripsikan hasil data yang diperoleh yang dilakukan di MA Al-Ma'arif Singosari, pada tanggal 19 Maret - 17 April 2021, yang berada di Jalan Rongolawe No. 07 Singosari.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk narasumber wawancara diantaranya Kepala madrasah, waka kurikulum, dan 2 orang guru (1 guru umum dan 1 guru PAI). Peneliti melakukan pengamatan terkait strategi kepala madrasah dalam

pemberdayaan SDM di MA AL-Ma'arif Singosari pada masa covid-19, kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberdayaan SDM pada masa covid-19, dan faktor pendukung serta penghambat kepala madrasah dalam pemberdayaan SDM di MA Al-Ma'arif Singosari pada masa covid-19. Dokumen mengenai profil sekolah, fasilitas, dan kegiatan pemberdayaan guru. Sugiyono (2013) menjelaskan, model Miles and Hiberman pada reduksi data dibagi menjadi tiga tahapan reduksi data, penyajian data (data display), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (coclusion drawing and verification).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan SDM di MA Al-Ma'arif Singosari pada Masa Covid-19

Dalam menganalisis ini diawali dengan kaitannya penggunaan strategi untuk memimpin madrasah, karena setiap strategi pasti memiliki kelebihan dan kekurangan agar dapat beroperasi secara efektif dan efektif. Peneliti mengemukakan gagasan Pupuh dan Sobry (2011: 3) bahwa, mengungkapkan penggunaan berbagai strategi tersebut adalah agar pemimpin dapat memahami beberapa strategi, diantaranya pemimpin dapat memilih dan menentukan strategi prioritas untuk mencapai tujuan. Untuk mengamati implementasi dari strategi yang diharapkan, peneliti menganalisis data hasil penelitian sebagai berikut.

Strategi kepemimpinan kepala madrasah adalah cara menggunakan semua sumber daya madrasah untuk mengatasi segala kendala atau tantangan, termasuk meningkatkan profesionalisme guru untuk mencapai tujuan madrasah. Strategi kepemimpinan Kepala MA Al-Ma'arif Singosari dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam hal ini guru adalah dengan memberikan motivasi, dan membangun kepercayaan. Oleh karena itu, perilaku kepala madrasah merupakan upaya strategis yang bertujuan untuk menumbuhkan motivasi dan membangun kepercayaan guru. Oleh karena itu, madrasah yang dipimpinnya berkomitmen untuk memberikan pendidikan terbaik kepada masyarakat. Tujuannya untuk meningkatkan rasa memiliki organisasi, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi, dan mengingatkan kita bahwa menjadi guru adalah tugas yang sulit, oleh karena itu tanpa jasa guru tidak mungkin melahirkan. untuk pemimpin dunia yang hebat. Selain itu, dalam rangka meningkatkan semangat guru, kepala sekolah selalu memberikan reward atau reward kepada guru.

Selain itu dengan mengikutsertakan pelatihan atau workshop guru, seperti pelatihan seperti membuat soal, pembelajaran online saat pandemi,

dan lain-lain. Untuk meningkatkan sumber daya manusia guru, terutama pada saat pandemi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru, karena jika semua guru berkompeten di bidangnya masing-masing maka kinerjanya tidak sembarangan, dengan kata lain jika guru berkompeten di bidang yang digeluti maka akan bersemangat. Oleh karena itu, kursus pelatihan selalu dilakukan oleh Kepala MA Al-Ma'aif Singosari. Menurut pemikiran Priyono dan Marnis (2008: 78), strategi mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan atau workshop juga termasuk dalam tujuan guru yang berwenang. Pertama, efisiensi kerja guru semakin bagus, Kedua, energi, efisiensi, waktu yang lebih baik. ketiga, pelayanan yang berorientasi pada kepuasan. Keempat, konseptual guru semakin cepat dan cakap terkait mengenali berbagai hal kehidupan. Kelima, kepemimpinan. Terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kepala MA Al-Ma'arif Singosari juga menerapkan strategi yang berkaitan dengan kinerja guru, yakni pembinaan dan tanggung jawab guru dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Menurut strategi Syaefudin (2014: 65), bahwa untuk mencapai tujuan perubahan sosial dibutuhkan suatu langkah membujuk agar perubahan yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan sasaran perubahan. Misalnya apabila ditemukan masalah, maka guru yang bersangkutan dilakukan langkah pengendalian seperti mengajak mereka bicara atau sharing apa yang sedang dipermasalahkannya. Selain itu, bapak/ibu guru saling berkolaborasi dan bekerja bahu membahu mengontrol pembelajaran dan memberi/menerima masukan pelengkap dari satu guru ke guru lainnya, sehingga dapat membuat kemajuan dalam proses pembelajaran, termasuk menyusun rencana pembelajaran, seperti RPP, media yang dibutuhkan, metode yang digunakan untuk manajemen kelas baik. Tetapi kepala madrasah menyadari bahwa tanpa guru yang baik, program yang dia rencanakan tidak akan berguna, karena guru adalah aspek terpenting yang perlu diperhatikan oleh kepala madrasah.

Strategi selanjutnya yang dilakukan oleh Kepala MA Al-Ma'arif Singosari yakni meningkatkan kedisiplinan, Penerapan kedisiplinan di madrasah ini selalu menjadi prioritas utama kepala madrasah, hal tersebut dikarenakan disiplin merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya pendidikan dan pengajaran yang telah diprogramkan, tidak mungkin suatu pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan baik jika disiplin pada madrasah tersebut pelaksanaannya kurang berjalan efektif, dengan efektifitas belajar yang baik dan berjalan secara terus menerus, maka murid akan memperoleh pengalaman pendidikan yang baik, hal ini dapat tercapai apabila para guru yang mengajar menjalankan nilai-nilai disiplin dengan baik dan sempurna.

Berbincang tentang disiplin tersebut berarti membahas ketertiban madrasah, jika dikaitkan dengan pemikiran Sudarwan dan Suparno (2009: 134), menjelaskan bahwa kepala madrasah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan madrasah, seperti dengan memberikan contoh tauladan tentang pentingnya kedisiplinan waktu. Beliau datang ke madrasah kurang dari jam 7 pagi, dengan harapan dapat dicontoh oleh para guru dan siswa. Selain itu, dengan adanya kedisiplinan ini diharapkan para guru dapat disiplin waktu melaksanakan tugas mengajar, terutama waktu masuk jam pelajaran maupun akhir pelajaran.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan SDM di MA Al-Ma'arif Singosari pada Masa Covid-19

Dalam menganalisis ini diawali dengan kepala madrasah harus memiliki keterampilan yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia sekolah, terutama pada masa covid-19. Untuk menyukseskan dan mewujudkan visi dan misi pesantren yang telah ditetapkan, sebagaimana dikatakan oleh Gary Yulk (2009: 340), visi dan misi kepala madrasah haruslah sederhana dan diidealkan. Ini adalah penggambaran yang tepat dari tujuan yang ideal. Masa depan, serta senantiasa menyerukan nilai-nilainya, idealis dan harapan dari anggota dan stake holder lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada masa kepemimpinan Kepala MA Al-Ma'arif Singosari tentang pemberdayaan SDM pada masa covid-19, antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dianut oleh Kepala MA Al-Ma'arif Singosari adalah demokratis dan selalu kooperatif, terbukti setiap kepala sekolah memutuskan untuk selalu berkonsultasi dengan guru/ bawahan. Menurut Aisyah (2019: 1), gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang disukai bawahan karena selalu terlibat dalam pengambilan keputusan. Prinsip gaya ini adalah saling menghormati dan saling menghormati, sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini harus selalu aktif, fokus, dan dinamis ketika menggunakan kapabilitas setiap anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut hasil penelitian peneliti di ini, selain demokrasi, gaya kepemimpinan Kepala MA Al-Ma'arif Singosari juga berubah sesuai dengan kondisi yang dihadapinya seperti pandemi Covid-19. Hal ini sejalan dengan pemikiran Suparman (2019: 53-55) yaitu kepemimpinan eksperimental

yaitu kepemimpinan menggunakan berbagai jenis model kepemimpinan yang ada untuk memimpin, kepemimpinan tersebut tidak tetap dan akan berubah tergantung dengan situasi kondisi yang sedang dihadapi.

b. Merespon situasi kondisi dengan cepat dan tanggap

Kepala madrasah merupakan orang yang dapat dikatakan cepat dalam merespon suatu masalah, sehingga guru juga dapat dengan cepat menerima informasi baru, misalnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar pada masa pandemi ini. Saat menghadapi situasi kepala madrasah, termasuk orang-orang yang sensitif terhadap situasi, terutama selama pandemi covid-19 saat ini. Salah satu hal yang dilakukan kepala madrasah untuk mengatasi keadaan tersebut adalah dengan mengajak guru berdiskusi/bertemu untuk mengutarakan pendapatnya guna membahas permasalahan tersebut serta menyelesaikannya seperti solusi apa yang tepat dilakukan kedepannya. Sehingga tidak akan mengganggu kinerja guru nantinya.

c. Menjaga hubungan dengan bawahan/guru

Selain itu, perlu adanya situasi yang harmonis antara kepala madrasah dan hubungan antar guru. Hal ini sejalan dengan pemikiran Syamsu dan Novianty (2017: 113) yang mengungkapkan bahwa jika tanggung jawab pemimpin dirinci lebih lanjut, yaitu pengambilan keputusan, organisasi, penetapan tujuan dan perumusan kebijakan, interaksi horizontal (antar departemen) atau Vertikal (antara tingkat atas dan bawah).

Menurut hasil penelitian peneliti, Pimpinan MA Al-Ma'arif Singosari selalu menciptakan situasi/suasana dan bekerjasama secara harmonis dengan bawahan/guru, seperti melibatkan guru dalam setiap kegiatan madrasah, sehingga memberikan hak kepada guru untuk mempublikasikan Pendapat. pada perkembangan madrasah, usahakan untuk memenuhi keinginan guru, dan selesaikan semua kebutuhan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya, dan berikan reward.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan SDM di MA Al-Ma'arif Singosari pada Masa Covid-19

Berdasarkan hasil penelitian terkait faktor pendukung dan faktor penghambat kepala madrasah dalam pemberdayaan SDM yang telah peneliti lakukan, sebagai berikut:

Selama periode covid-19, faktor pendukung pemberdayaan sumber daya manusia pada masa covid-19 antara lain: Pertama, antusiasme guru yang tinggi. Dalam hal ini yang membuat guru bersemangat dalam proses

pengajaran yang dilakukan secara daring dan luring khususnya di kelas 12 yang di persiapkan masuk perguruan tinggi. Memang tidak semua guru memiliki antusiasme yang tinggi, namun dengan semangat yang tinggi dari para guru, kepala madrasah terpacu untuk terus meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawabnya dengan memberdayakan mereka selama masa *covid-19*. Satu hal lain yang harus dimiliki kepala madrasah untuk memberdayakan guru, Kedua, sarpras dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana MA Al-Ma'arif Singosari cukup memadai untuk pembelajaran pada saat pandemi. ketiga, dekat dengan lingkungan pesantren, dimana beberapa guru tinggal di lingkungan pesantren. Hal ini sebagai salah satu senantiasa menjadi cara kepala madrasah terdorong agar terus melakukan pemberdayaan, khususnya sumber daya guru, guna mencapai apa yang diinginkan oleh madrasah.

Selanjutnya, faktor penghambat pemberdayaan SDM pada masa *covid-19* adalah pertama, komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab guru masih sangat rendah, atas tanggung jawab sebagai guru. Kedua, guru memiliki aktivitas lain yang sedikit banyak akan mengganggu tugas mengajarnya di madrasah, terutama jika kegiatan yang dilakukan dapat memperoleh penghasilan lebih dari mereka mengajar di madrasah. Ketiga, kesejahteraan guru yang dinilai masih kurang memadai berdampak pada guru yang tidak serius menjalankan tugasnya.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan tentang kepemimpinan Kepala MA Al-Ma'arif Singosari dalam pemberdayaan sumber daya manusia pada periode *covid-19*, sebagai berikut:

1. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam memberdayakan sumber daya manusia pada masa *covid-19*. Dalam hal ini, Kepala MA Al-Ma'arif Singosari menerapkannya dalam bentuk memberi motivasi/dorongan selamat dalam bentuk ucapan selamat, promosi dan reward, pembinaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru, meningkatkan kedisiplinan serta mengikuti pelatihan/seminar.
2. Kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan di MA Al-Ma'arif Singosari pada masa *covid-19* meliputi gaya yang dilakukan kepala madrasah ini yakni selalu membangun kebersamaan bawahannya dalam bentuk menyerap aspirasi, keluhan, saran, dan masukan dari bawahannya. Menciptakan suasana/situasi dan kerjasama yang harmonis antar guru dan mengambil keputusan yang cepat dan tepat sehingga permasalahan cepat terselesaikan.

3. Faktor pendukung dalam mengatasi masalah pemberdayaan SDM MA Al-Ma'arif Singosari pada masa *covid-19* adalah tingginya semangat guru dalam KBM, sarana prasarana yang memadai dan lingkungan. Terkait faktor penghambat, terdapat tiga faktor penghambat dalam penelitian ini yaitu kurangnya komitmen dari seorang guru rendah dalam kegiatan belajar mengajar, aktivitas guru lain di luar kegiatan madrasah seperti melakukan pekerjaan sampingan, dan rendahnya kesejahteraan guru.

Daftar Rujukan

- Badu, Syamsu Q., & Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas.
- Danim, Sudarwan & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional ke Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Muslim, Aisyah. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. <https://osf.io/m2rfq>, diakses 17 Februari 2021.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Fathurrohman, Pupuh & M. Sobry Sutikno. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai & Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sa'ud, Udin Syaefudin. (2014). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabet.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru*. Indonesia: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Yulk, Gary. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.