

Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru

Rivayanti¹, Yasir Arafat², Yenny Puspita³

¹SD Negeri 12 Betung, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang

e-mail: rivayanti0106@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen, kendala dan solusi kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di Sekolah Dasar Negeri 12 Betung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Alat pengumpul data menggunakan dokumentasi, wawancara, observasi dan kajian pustaka. Data dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru SD Negeri 12 Betung sudah baik ini dapat dilihat dari sisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut; (2) kendala yang dihadapi adalah kurangnya informasi, mengandalkan guru tertentu saja, keterbatasan finansial dan kurangnya pengetahuan dalam pembinaan profesionalisme guru; (3) Solusi dari kendala yang dihadapi adalah melaksanakan pembinaan, mensupervisi, memberikan penugasan dan melaksanakan kegiatan pengembangan diri.

Kata Kunci: Manajemen, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru.

Abstract

This study aims to describe the management, constraints and leadership solutions of principals in fostering teacher professionalism at 12 Betung Public Elementary School. This research uses descriptive qualitative method. The data collection instruments used were documentation, interviews, observation and literature review. Data were analyzed using descriptive qualitative analysis techniques consisting of data collection, data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. The results showed that (1) the leadership management of the principal in fostering the professionalism of SD Negeri 12 Betung teachers was already good. This can be seen from the side of planning, organizing, implementing, evaluating and following up; (2) the obstacles faced are lack of information, only relying on certain teachers, financial limitations and lack of knowledge in fostering teacher professionalism; (3) The solution to the obstacles faced is to carry out coaching, supervise, give assignments and carry out self- development activities.

Keywords: Management, Principal Leadership, Teacher Professionalism.

A. Pendahuluan

Pendidikan memegang peran yang sangat penting di dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri (Wijaya, 2009; Apriana dkk, 2019; Maryanti dkk, 2020; Kristiawan, 2015). Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka usaha untuk bangunan pendidikan yang bermutu menjadi tujuan utama pendidikan Nasional saat ini

dan investasi besar untuk masa yang akan datang (Tobari dkk, 2018; Fathurrochman dkk, 2019).

Dalam upaya mencerdaskan peserta didik, sikap profesionalisme guru sangat penting untuk menjadi prinsip dasar yang melandasi kegiatan inti lembaga pendidikan yaitu proses pembelajaran. Akan tetapi, rendahnya kualitas guru merupakan salah satu masalah utama dalam dunia pendidikan. Padahal, guru berkualitas merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan pendidikan (Sinaga, 2018). Secara spesifik, Danim (2011) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (work performance) yang memadai. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Oleh karena itu pembinaan profesionalisme guru menjadi suatu keharusan yang tidak boleh diabaikan. Depdikbud (2014) menjelaskan bahwa pembinaan adalah usaha memberi bantuan pada guru untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional, sehingga guru menjadi lebih ahli mengelola kegiatan belajar mengajar dalam membelaarkan anak didik. Kemudian Sukirman (2008) yang mengemukakan bahwa pembinaan profesionalisme guru merupakan usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berbeda dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif.

Dengan demikian, pembinaan profesionalisme guru merupakan langkah yang perlu dilakukan oleh lembaga sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Sebagaimana pernyataan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (Wijaya, 2009), standar kompetensi guru terkait dengan 1) komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran dan wawasan pendidikan; 2) komponen kompetensi akademik/vokasional sesuai materi pembelajaran; serta 3) pengembangan profesi. Ketiga komponen standar kompetensi guru tersebut mewadahi kompetensi profesional, personal, dan social yang harus dimiliki oleh seorang guru. Pengembangan standar kompetensi guru diarahkan pada peningkatan kualitas guru serta pola pembinaan profesionalisme guru yang terstruktur dan sistematis.

Holmes (2013) mengatakan bahwa kompetensi dapat dijelaskan dengan kondisi di mana seseorang bekerja dalam bidang pekerjaan tertentu yang seyoginya mampu dilakukan. Itu menggambarkan tindakan, perilaku, dan hasil di mana seseorang seyoginya mampu ditampilkannya. Dengan demikian, pembinaan profesionalisme guru terkait dengan upaya untuk meningkatkan kompetensi yang pada dasarnya menggambarkan apa yang seharusnya dapat dilakukan (*be able to do*) guru melalui pekerjaan, perilaku, dan hasil yang dapat ditampilkan oleh karenanya, pembinaan kepala sekolah terhadap guru harus menyentuh pada asepek kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) guru (Liskayani dkk, 2019).

Dalam upaya membina dan meningkatkan profesionalisme guru. Ada beberapa kendala yang ditemui oleh lembaga sekolah yang harus menjadi perhatian. Kendala tersebut adalah 1) pengembangan kualitas guru tidak bersifat instant atau merupakan investasi jangka panjang (long-term investment). Sementara masyarakat cenderung menginginkan perubahan serta perkembangan yang bersifat riil dan konkret; 2) pengembangan kualitas guru mengarah kepada peningkatan soft skill yang tidak berwujud secara fisik yang dapat diketahui tingkat keberhasilannya dalam waktu yang relatif lama; 3) pengembangan kualitas guru menuntut perencanaan dan pelaksanaan program yang berkesinambungan. Tanpa pengembangan yang berkesinambungan, maka kompetensi guru akan semakin memudar seiring dengan

berjalananya waktu; 4) rawan terjadinya pembajakan atas guru telah dilakukan up-grade oleh institusi-institusi lainnya dengan berbagai motivasi (Ubriodiyanto, 2007).

Untuk itu, mengatasi kendala di atas, dibutuhkan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang kuat baik itu kepemimpinan dalam pembelajaran maupun kepemimpinan dalam mengelola lembaga pendidikan (Andriani dkk, 2018; Cunningham dan Paula, 2003). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Basri (2014: 47) bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh kepemimpinannya dalam mengerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan itu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Terkait pembinaan profesionalisme guru, Chan dan Sam (2005) mengemukakan bahwa kunci keberhasilan kepala sekolah selaku supervisor di sekolahnya adalah mengusahakan peningkatan kemampuan para guru dan stafnya untuk secara bersama-sama mengembangkan situasi belajar mengajar yang kondusif.

Kemampuan manajemen kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan melalui fungsi manajerialnya (Kristiawan dkk, 2017). Menurut Siswanto (2005) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan profesional dibidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan khususnya sekolah, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai manajer (Muslimin, 2018).

Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah dengan kemampuan manajerial yang kuat. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerahan dan pengawasan. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu melaksanakan pembinaan dengan menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mampu menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru.

Sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dipertegas oleh pendapat Mantja (2005) yang mengemukakan bahwa pada satuan pendidikan sekolah, guru berada dalam pembinaan dan pengawasan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar-mengajar di kelas atau di sekolah (Manjta, 2005).

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 12 Betung, dari hasil observasi awal yang dilaksanakan oleh peneliti mulai pada tanggal 15 November 2019 sampai 30 November 2019, ada beberapa temuan peneliti yang terkait dengan pembinaan profesionalisme guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SD Negeri 12 Betung. Hasil temuan peneliti antara lain adalah keikutsertaan guru-guru SD Negeri 12 Betung dalam penataran dan pelatihan secara

berkelanjutan, baik itu yang dilaksanakan oleh sekolah maupun kegiatan pelatihan diluar sekolah. Keikutsertaan guru tersebut diatur melalui kebijakan kepala sekolah yang mewajibkan guru untuk mengikuti pelatihan dan penataran yang dinilai oleh kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kompetensi guru. Selain itu kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik dengan perencanaan yang telah direncanakan dengan tujuan yang jelas yaitu peningkatan kompetensi guru SD Negeri 12 Betung (Kristiawan dkk, 2019; Murtiningsih dkk, 2019). Dari hasil observasi, peneliti juga menemukan indikator bahwa kondisi lingkungan kerja di SD Negeri 12 Betung terbilang kondusif bagi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang efektif. Suasana kerja yang nyaman dan ruang kelas yang bersih serta ketertiban siswa dalam menjalankan peraturan sekolah menjadi salah satu indicator bahwa kepala sekolah SD Negeri 12 Betung telah menjalankan fungsi manajerialnya. Agar kepala sekolah SD Negeri 12 Betung selalu mendorong guru agar mau melanjutkan pendidikan dari minimal Sarjana (S1) ke jenjang Magister (S2). Hal ini dinilai penting oleh kepala sekolah mengingat tuntutan guru yang semakin besar kedepannya. Kepala sekolah SD Negeri 12 Betung juga mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran dan berusaha menggerakkan guru agar mampu memaksimalkan proses belajar yang diukur melalui hasil belajar siswa.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di SD Negeri 12 Betung, temuan-temuan awal terkait pembinaan profesionalisme guru oleh kepala sekolah secara garis besar adalah 1) kepala sekolah melakukan pembinaan profesionalisme guru secara terus-menerus serta berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan akademik guru; 2) kepala sekolah berusaha untuk membangun soft skill guru menyangkut sikap mental, karakter, dan kepribadian sehingga guru dapat memberikan teladan bagi siswa; 2) kepala sekolah berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kemampuan guru.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Iskandar (2008) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang berpegang kepada paradigma naturalistik tentang apa yang dipahami oleh subjek penelitian secara holistic dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dengan memanfaatkan metode ilmiah. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif yang digunakan untuk mengetahui bagaimana manajemen pembinaan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan instumen pengumpul data berupa 1) observasi yaitu pengamatan secara langsung di tempat dan objek yang diamati yaitu kegiatan pembinaan profesionalisme guru; 2) wawancara, yaitu wawancara langsung kepada beberapa responden yang difokuskan untuk mengetahui kegiatan pembinaan; 3) dokumentasi, dimana peneliti mengumpulkan data yang bersifat fisik seperti dokumentasi hasil pembinaan profesionalisme guru; dan 3) studi pustaka, yaitu proses pengumpulan data dari artikel yang berasal dari jurnal bereputasi dan memiliki standar ilmiah dari sisi metodologi dan memiliki kajian yang luas dan berkaitan dengan penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Data yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan penelitian kualitatif, lalu melakukan analisis domain untuk memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh pada objek penelitian melalui proses reduksi data, display dan verification (Miles and Huberman, 2005).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perencanaan Pembinaan Profesionalisme Guru

Pembinaan profesionalisme guru di SD Negeri 12 Betung telah direncanakan dengan matang. Perencanaan pembinaan guru terdiri atas perencanaan jangka panjang tahun 2015 – 2020, dan perencanaan jangka pendek yang berupa perencanaan tahunan. Perencanaan jangka panjang berupa program peningkatan tenaga pendidik yang mencakup peningkatan profesionalitas guru,

Peningkatan kompetensi guru, dan pelaksanaan monitoring serta evaluasi kinerja guru. Sedangkan perencanaan teknis tahunan untuk tahun pelajaran 2019/2020 pembinaan profesionalisme guru melalui berbagai kegiatan di antaranya peningkatan kedisiplinan; rapat dan evaluasi rutin tiap pekan, bulan dan tahun; workshop K13; pendampingan penyusunan silabus dan RPP; pertemuan dengan komite sekolah dan paguyuban wali peserta didik, arisan guru, silaturahmi keluarga besar SD Negeri 12 Betung; pengadaan kegiatan workshop pembelajaran berbasis IT serta pemenuhan sarana pembelajaran berupa LCD proyektor dibeberapa kelas.

Pengorganisasian Pembinaan Profesionalisme Guru

Pengorganisasian pembinaan profesionalisme guru SD Negeri 12 Betung telah dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan menyusun struktur organisasi sekolah untuk memberikan tanggung jawab khususnya pada peningkatan kompetensi profesional guru. Kepala SD Negeri 12 Betung juga membentuk koordinator kegiatan pertemuan paguyuban wali peserta didik, pertemuan dengan komite sekolah, pertemuan guru dan pertemuan keluarga besar SD Negeri 12 Betung sebagai wahana peningkatan kompetensi profesionalisme guru.

Pelaksanaan Pembinaan Profesionalisme Guru

Pelaksanaan pembinaan profesionalisme guru oleh kepala sekolah di SD Negeri 12 Betung dilaksanakan sesuai dengan program yang telah direncanakan. Dari sisi waktu pelaksanaan, pembinaan profesionalisme guru dilaksanakan ada yang bersifat harian,pekanan, bulanan, dan tahunan. Materi dan metode pembinaan terbukti mampu membuat nyaman para guru dalam melaksanakan tugasnya, menggugah semangat para guru untuk meraih prestasi yang terbaik, memiliki tanggung jawab dengan kesadaran bukan karena rasa takut dengan kepala. Terbentuknya dedikasi yang tinggi pada diri guru terhadap tanggung jawabnya masing-masing, menghasilkan mutu sekolah yang meningkat baik di bidang akademik maupun non akademik.

Pembinaan kompetensi profesional guru menjadi bagian yang tidak bisa diabaikan dalam penyelengaraan pendidikan. Maka Kepala SD Negeri 12 Betung berupaya meningkatkan profesionalitas guru dengan berbagai cara, di antaranya dengan mengirim guru untuk mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

Dalam upaya penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi mata pelajaran yang diampu setiap guru, kepala sekolah memastikan Kelompok Kerja Guru (KKG) berjalan rutin dan efektif. Melalui kegiatan KKG yang berjalan rutin dan efektif ini seorang guru akan mendapatkan pembinaan, pelatihan, dan tukar-menukar pikiran, berbagi pengalaman dan informasi dalam suatu mata pelajaran sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kegiatan ini dijadwalkan satu bulan sekali setiap pekan ganjil.Untuk peningkatan kemampuan guru dalam pemanfaatan teknologi informasi, Kepala SD Negeri 12 Betung memfasilitasi pelaksanaan pelatihan guru tentang pembelajaran berbasis IT yang dilaksanakan pada waktu libur kenaikan kelas. Dengan kegiatan ini diharapkan teknik pembelajaran bisa bervariasi, lebih menarik dan tidak membosankan sehingga daya serap peserta didik meningkat.

Evaluasi Pembinaan Profesionalisme Guru

Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SD Negeri 12 Betung terhadap semua kegiatan yang diprogramkan baik akademik maupun non akademik yang bertujuan untuk pembinaan profesionalisme guru dilaksanakan melalui supervisi baik supervisi yang terjadwal maupun bersifat mendadak (Renata dkk, 2018; Khasanah dkk, 2019; Hasanah dan Kristiawan, 2019). Di samping itu juga dengan menggali informasi baik dari koordinator kegiatan maupun melalui guru. Dari kegiatan ini maka dapat diinventarisir berbagai persoalan yang muncul yang harus dicarikan solusinya agar pembinaan profesionalisme guru bisa berhasil sesuai dengan harapan dan tidak menghambat tercapainya tujuan sekolah.

Dari berbagai masalah yang telah terinventarisir tersebut menjadi bahan evaluasi bagi kepala sekolah untuk memberikan saran dan solusi baik secara perseorangan guru yang bersangkutan, maupun dibahas bersama pada waktu rapat rutin pekanan dan rapat rutin bulanan.

D. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan profesionalisme guru sudah berjalan dengan baik ini bisa dilihat dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta evaluasi dan tindak lanjut. Pembagian tugas untuk pelaksanaan pembinaan profesionalisme guru tersusun secara jelas dalam organisasi sekolah dan koordinator-koordinator kegiatan Untuk meningkatkan profesionalitas guru, maka guru dibina kemampuannya tentang penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, yang dilaksanakan dengan cara mengikutkan sebagai peserta PLPG bagi yang sudah memenuhi syarat, mengaktifkan kegiatan KKG, pemanfaatan IT dengan sarana pelatihan proses pembelajaran berbasis IT. Pengawasan dan evaluasi kegiatan dilaksanakan dengan melaksanakan supervisi proses pembelajaran untuk mengetahui kompetensi profesional guru. Supervisi kegiatan non akademik dilaksanakan untuk mengetahui proses peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dari hasil supervisi tersebut, kepala sekolah mengadakan evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi dilaksanakan secara perseorangan ketika mengadakan supervisi, dan juga menjadi bahan evaluasi rutin setiap pekan,bulanan, dan tahunan. Dalam pengambilan keputusan tindak lanjut, kepala sekolah melibatkan para wakil kepala sekolah, koordinator kegiatan, bahkan guru secara keseluruhan dalam forum rapat dan evaluasi rutin tersebut.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih diberikan kepada Kepala SD Negeri 12 Betung, Rektor Universitas PGRI Palembang, Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian jurnal ini yang merupakan produk dari tesis. Kemudian terima kasih juga kepada teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan semua pihak yang telah membantu penulisan dan penerbitan jurnal ini.

Daftar Pustaka

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(7).
- Apriana, D., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2019). Headmaster's Competency In Preparing Vocational School Students For Entrepreneurship. International Journal of Scientific & Technology Research, 8(8).

- Chan, M & Sam, T.T. (2005). Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Danim, S. (2011). Pengembangan Profesi Guru. Jakarta: Prenada Media Group.
- Depdikbud. (2014). Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Melalui Gugus Sekolah. Jakarta: Depdiknas.
- Fathurrochman, I., Budiman, D. A., Alamsyahril, & Kristiawan, M. (2019). Revitalization Management of Islamic Boarding School Preventing The Radicalism. Restaurant Business, (10), 495–505.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 3(2), 97-112.
- Holmes. (2013). Rescuing the useful concept of managerial competence. Personnel Review, 22(6): 37-52.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. International Journal of Scientific & Technology Research, 8(8).
- Kristiawan, M. (2015). Telaah Revolusi Mental dan Pendidikan Karakter dalam Pembentukan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Pandai dan Berakhlaq Mulia. Ta'dib, 18(1), 13-25.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Yuniarisih, Y., & Fitria, H. (2019). Supervisi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Liskayani, L., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2019). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Air Kumbang Berdasarkan Beban Kerja Sesuai dengan Peraturan Pemerintah. Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 4(2), 171-190.
- Mantja, W. (2005). Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran. Malang: Wineka Media.
- Maryanti, N., Rohana, R., & Kristiawan, M. (2020). The Principal's Strategy In Preparing Students Ready To Face the Industrial Revolution 4.0. International Journal of Educational Review, 2(1), 54-69.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. European Journal of Education Studies.
- Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(4).
- Sinaga, S. (2018). Upaya Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan
- Sukirman. (2008). Perencanaan Pembelajaran. Cetakan ke-1. Bandung: UPI Press
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality In ASEAN Economic Community (AEC) Era. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(4).
- Ubriodiyanto. (2007). Pengembangan guru, sebuahharga mati, <http://www.smak1cirebon.com/supported/pdfviewer.php?hal=artikel&id=5>
- Wijaya, D. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah. Jurnal Pendidikan Penabur, 12(8), 69-86.