



Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Ibnu Abinnashih^{1✉}, Nurfuadi²

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Profesor Saifuddin Zuhro Purwokerto^{1,2}

e-mail : ibnuabinnashih78@gmail.com¹, nurfuadi@uinsaizu.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini berkaitan dengan menambah kualitas kerja pendidik dan staf kependidikan di Pendidikan kesetaraan. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan solusi dalam menambah kualitas kerja pendidik dan staf di Madrasah Wustho Karangusuci. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Partisipan dalam penelitian ini meliputi Kepala Madrasah, Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Siswa di Madrasah Wustho Karangusuci. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi Kepala Madrasah dalam menambah kualitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan MWK meliputi tiga tahap, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam tahap perencanaan, Kepala Madrasah membuat visi dan misi, memilih tenaga pendidik dan kependidikan, merencanakan penilaian kinerja, dan memeriksa administrasi pegawai. Pada tahap pelaksanaan, Kepala Madrasah melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam pendidikan dan pelatihan, memberikan fasilitas pendukung pembelajaran, dan mendukung mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, meskipun masih ada kendala dalam memenuhi fasilitas pendukung pembelajaran. Pada tahap evaluasi, Kepala Madrasah mengontrol kelas secara teratur, memeriksa kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan, mengevaluasi kinerja pendidik, serta memantau presentasi dan perkembangan siswa dan pelaksanaan kegiatan pengajaran, dan mengatasinya sendiri.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepala Madrasah, Peningkatan Kinerja.

Abstract

This study aims to improve the effectiveness of educators and education professionals in Equality Education. The goal is to examine planning, execution, evaluation, and solutions for enhancing educator and staff performance at Madrasah Wustho Karangusuci. A qualitative methodology was employed in the research, with data collected through observation, interviews, and recording. The Madrasah Principal, Educators, Education Staff, and Students from the Wustho Karangusuci Madrasah took part in this study. According to the findings of this study, the Madrasah Principal's competency in increasing the performance of MWK educators and educational personnel encompasses three stages: planning, implementation, and assessment. In planning, the head of the school makes a vision and mission, selects teaching and educational staff, plans for performance appraisal, examines employee administration. In terms of implementation, school principals involve educators and education staff in education and training, provide learning support facilities, although there are still obstacles in meeting learning support facilities. Support for continuing education to a higher level. Meanwhile, during evaluation, the school principal regularly controls the class, controls the attendance of educators and education staff, evaluates the performance of educators, student achievement and development and the implementation of teaching activities is handled by the principal himself.

Keywords: Competence, Principal, Performance Improvement.

Copyright (c) 2023 Ibnu Abinnashih, Nurfuadi

✉ Corresponding author :

Email : ibnuabinnashih78@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i1.4451>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Sebagai seorang Pendidik fungsional yang dipercayakan memimpin sebuah Madrasah, Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar berupa sekolah (Wibowo & Subhan, 2020), yakni tempat di mana interaksi antara pendidik dan siswa terjadi dalam proses belajar mengajar disebut sebagai lokasi pelaksanaan pembelajaran. Kepala Madrasah memegang tanggung jawab yang sangat penting untuk meningkatkan mutu Madrasah (Rohman & Muna, 2018). Manajemen yang baik terhadap sumber daya yang tersedia adalah kunci untuk menghasilkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, keberadaan Kepala Madrasah yang efektif sangat penting, karena meskipun Madrasah memiliki fasilitas dan sumber daya manusia yang berkualitas serta dana yang cukup, semuanya akan sia-sia jika kepala madrasah tidak mampu mengelolanya dengan baik (Kasim, 2020). Menurut Nurtan (2022), Kepala Madrasah menduduki posisi yang krusial, oleh karena itu ia dituntut memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan yang dapat membantu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai manajer berperan dalam menentukan proses pengelolaan manajemen madrasah (Naelasari & Abbas, 2021).

Keterampilan kepala madrasah sebagai seorang manajerial yang mengelola madrasah dengan berupa organisasi pendidikan berperan dalam menyusun rencana sebagai tujuan madrasah dan organisasi yang bercita-cita untuk mencapai tujuan yang telah disepakati oleh lapisan masyarakat madrasah (Banani, Dhoni, Putri, & Yantoro, 2022). Dalam hal pengembangan organisasi dan pemahaman Kepala Madrasah tentang teori serta kebijakan pendidikan nasional yang berlaku dalam mendirikan sebuah Madrasah, prinsip efisiensi dan efektivitas pembangunan harus diutamakan. Kepala Madrasah bertanggung jawab sebagai manajer yang mengelola Madrasah untuk mencapai tujuan Madrasah (Nurtan dkk., 2022). Ini meliputi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya instruktur sebagai pelaksana pembelajaran yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan dan madrasah (Susanto, 2022).

Madrasah Wustho Karangsucu merupakan sebuah lembaga Pendidikan kesetaraan yang setara dengan SMP atau MTs. Madrasah Wustho Karangsucu memiliki perbedaan dengan lembaga lain dalam hal manajerial pengelolaan kepala sekolah. Umumnya, pengelolaan Pendidikan kesetaraan dianggap sebelah mata dikarenakan posisi Pendidikan kesetaraan tidak bisa seperti SMP dan MTs dalam menjalankan pembelajaran dan tata Kelola keadministrasian. Namun berbeda dengan Madrasah Wustho Karangsucu yang menjadikan manajerial kepala sekolah menjadi tonggak awal perubahan dalam iklim lembaga. Dengan adanya manajerial yang baik dari kepala madrasah membuat seluruh pendidik dan tenaga kependidikan menjadi lebih semangat di dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah kepadanya (Imron, Purwanto, & Rohmadi, 2021). Baik dalam segi mengajar di dalam kelas maupun pelaksanaan kegiatan lainnya.

Penelitian tentang kompetensi manajerial kepala sekolah telah dilakukan oleh beberapa peneliti di Indonesia tentang pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan yang diteiti oleh Murtafiah (2022) dan Sudiarthi (2022). Begitu juga tentang kompetensi manajerial kepala sekolah yang diteliti oleh Sastradiharja (2022) dan Susanti (2021). Penelitian tersebut berfokus kepada lembaga Pendidikan yang bukan kesetaraan yang mana dalam mengimplementasikan kinerja pendidik dan tenaga kependidikannya lebih muda untuk teroganisir. Oleh sebab itu, penelitian kompetensi manajerial memberikan hal baru bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah bukan hanya dilakukan di sekolah yang berbasis formal saja namun juga bisa dilakukan sekolah yang berbasis kesetaraan. Dengan ada penelitian ini bertujuan meningkatkan kualitas kerja pendidikan dan staf yang ada di lembaga kesetaraan melalui manajerial kepala madrasah yang baik dan benar.

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif (Gunawan, 2022). Subjek dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, dean guru, staf TU serta murid. Penelitian ini bertempat di Madrasah Wustho Karangsucu. Penelitian ini dilakukan dari mulai Maret

2022 hingga Juli 2022. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati pelaksanaan kinerja kepala madrasah dalam menambah kualitas kerja pendidikan dan kependidikan. Sedangkan wawancara digunakan untuk memperoleh data kepala sekolah, guru, staf TU dan murid. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan triangulasi data (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian, kompetensi manajemen kepala madrasah dalam peningkatan kinerja Pendidik madrasah dasar dilakukan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dalam peningkatan kinerja Pendidik:

Perencanaan kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam Menambah kualitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Wsutho Karangsucu

Kompetensi Kepala Madrasah selaku pengelola guna upaya peningkatan kinerja Pendidik menjadi dasar acuan dalam melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan, perencanaan dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Wsutho Karangsucu, sedangkan rencana Kepala Madrasah selaku seorang manajer dalam upaya peningkatan kinerja pendidik dilakukan berdasarkan visi dan misi madrasah sebagai analisis kebutuhan (Sudarnoto, 2017). Tentunya, dalam pembuatan visi dan misi madrasah kepala sekolah tidak melakukan dengan sendirian namun dibantu oleh beberapa orang lainnya baik guru, komite madrasah maupun lainnya. Sehingga dalam menentukan visi dan misi lembaga dalam dilaksanakan oleh orang banyak. Hal tersebut selaras dengan pendapat Rohmawati (2015) yang mengatakan bahwa pembuatan visi dan misi lembaga sangat diperlukan guna menjadi tujuan dari suatu lembaga tersebut dan dalam pembuatannya tidak bisa dilakukan dengan sendirian namun membutuhkan banyak pihak yang terlibat didalamnya. Selanjutnya, yang direncanakan oleh kepala sekolah yakni dalam proses rekrutmen pendidik dan staf kependidikan baru berdasarkan kompetensi yang sesuai dengan kompetensi pendidik dan staf kependidikan. Hal tersebut dibuktikan dengan perekrutan pendidik dan staf kependidikan dengan cara penyeleksian. Dengan adanya penyeleksian tersebut membuat kepala sekolah mengetahui kemampuan dan kekurangan dari setiap pendaftaran yang mana nantinya kepala sekolah akan menempatkan anggota tersebut sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal tersebut selaras dengan pendapat (Kulikowski, Przytuła, & Sułkowski, 2022) yang mengatakan bahwa suatu lembaga Pendidikan akan menjadi maju dan berkembang dilihat dari sikap dan kinerja pendidik dan staf kependidikannya oleh sebab itu usahakan dalam menentukan calon pendidik dan staf kependidikan harus kompeten dalam bidangnya masing-masing Hal lain dalam perencanaan yang dilakukan oleh Kepala madrasah adalah membuat rencana supervisi artinya kepala sekolah membuat perencanaan penilaian kepada kinerja guru maupun tenaga kependidikan dengan berupa penilaian capaian-capaian yang sudah dibuat dengan baik yang nantinya, dengan perencanaan supervisi tersebut membuahkan prospek kerja yang bagus didalam jiwa pendidik maupun kependidikan. Rencana selanjutnya yang dibuat oleh kepala sekolah guna bisa menambah kualitas kerja pendidik dan staf kependidikan adalah pemeriksaan administrasi. Administrasi menjadi salah satu kendala didalam pelaksanaan pembelajaran madrasah hal tersebut dibuktikan dengan banyak-banyak keluhan yang masuk kepada kepala madrasah dari para guru terkait dengan administrasi terutama didalam lembaga Pendidikan kesetaraan. Oleh sebab itu, kepala sekolah berinisiatif melakukan perencanaan pemeriksaan administrasi baik dari sisi tenaga kependidikan seperti pembuatan jadwal pelajaran, absensi guru, pembuatan bagan struktur organisasi, surat menyurat dan lain sebagainya yang hakikatnya menjadikan kesemangatan tersendiri di dalam jiwa pendidik dan staf kependidikan. Dengan adanya pemeriksaan administrasi maka pendidik dan staf kependidikan Madrasah Wsutho Karangsucu tidak kewalahan dalam mengurus kegiatan-kegiatan maupun bantuan dari dinas yang sifatnya memberikan data secara cepat. Kepala sekolah juga membuat jadwal pendidik untuk mengikutsertakan pendidik dalam bimtek, seminar, dan KKG serta memberikan izin melanjutkan pendidikan atau linierisasi bagi Pendidik yang belum

linier. Kepala madrasah memberikan Kriteria SKP (Standar Kinerja Pegawai) pada awal tahun sebagai pedoman penilaian kinerja pendidik.

Pelaksanaan kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam Menambah kualitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Wsutho Karangsucu.

Pelaksanaan atau *actuating* yang dilakukan setelah adanya perencanaan yang dirancang oleh Madrasah Wustho Karangsucu dalam upaya peningkatan kinerja Pendidik (Pertiwi, 2019). Tahap ini, merupakan tahapan yang sangat penting dalam menambah kualitas kerja Pendidik dan staf kependidikan. agai seorang manajer, Kepala Madrasah melibatkan Pendidik dalam forum ilmiah seperti pendidikan dan pelatihan, seperti peningkatan/*inservice training*, workshop, dan seminar, dengan tujuan agar tenaga pendidik dan staf kependidikan dapat mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kerja mereka di Madrasah Wustho Karangsucu. Hal tersebut yang diinginkan oleh kepala madrasah guna bisa menambah kualitas kerja pendidik dan staf kependidikan, hal tersebut selaras dengan pendapat Muliati (2022) yang mengatakan terkait dengan peningkatan kinerja pendidik dan staf kependidikan maka harus ada stimulus yang diberikan kepada pendidik dan staf kependidikan dengan berupa diikutsertakan pendidik dan staf kependidikan tersebut agar nantinya pendidik dan staf kependidikan bisa mengembangkan potensi yang terdapat pada diri pendidik dan staf kependidikan. Hal yang selanjut dalam pelaksanaan yakni menyediakan fasilitas pendukung Pendidik dalam proses pembelajaran, melibatkan Pendidik dalam program sertifikasi Pendidik dan staf kependidikan. Hal ini diwujudkan dengan diberikannya peralatan kantor secara lengkap dan selalu menanyakan kekurangan sarana dan prasarana yang ada guna bisa diadakan di kemudian waktu dengan orientasi bahwa adanya sarana dan prasarana yang lengkap membuat kinerja pendidik dan staf kependidikan berjalan dengan baik. jika dibandingkan dengan lembaga Pendidikan kesetaraan lainnya, Madrasah Wustho karangsuci termasuk dalam lembaga Pendidikan yang selalu melengkapi sarana dan prasarana yang ada. namun karena terkendala biaya tidak semua sarana dan prasarana yang sudah masuk dalam daftar pembelian barang bisa direalisasikan semua. Yang mana menyebabkan beberapa pihak menjadikan alasan bahwa dengan tidak adanya sarana dan prasarana yang lengkap membuat kinerja pendidik menjadi lemah. Hal lain yang dilaksanakan dalam manajerial kepala madrasah dalam menambah kualitas kerja Pendidikan dan tenaga kependidikan adalah memberikan kesempatan pendidik untuk melanjutkan pendidikan formal. Hal tersebut menjadi suatu yang sangat didukung oleh kepala madrasah sebab, kepala madrasah mempunyai gagasan bahwa dengan banyakan pendidik atau tenaga kependidikan yang melanjutkan pendidikan di jenjang S2 maka pendidik dan staf kependidikan lebih mudah untuk memberi terobosan atau inovasi baru untuk Madrasah Wustho Karangsucu. Hal tersebut selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Afina dan Soesaty, (2019) bahwa semakin banyak pendidik dan staf kependidikan yang memiliki jenjang Pendidikan formal yang tinggi membuat wawasan dan cara pandang seseorang tersebut semakin baik dan mudah dalam menyesuaikan organisasi dan dapat membuat lembaga lebih maju dan berkembang secara pesat. Dengan adanya beberapa hal tersebut makan kepala madrasah telah bekerja sebagai manajer untuk menambah kualitas kerja Pendidik dan staf kependidikan.

Evaluasi kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam Menambah kualitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Wsutho Karangsucu.

Pelaksanaan evaluasi dari Kepala Madrasah sebagai pengelola dalam upaya menambah kualitas kerja Pendidik dilakukan pada saat proses pembelajaran dengan berupa selalu mengontrol kelas dalam setiap pergantian jam pelajaran (Hazmi, 2019). Gunannya, barangkali terdapat pendidik yang tidak bisa hadir bisa diatasi oleh pendidik atau guru yang sedang piket pada hari itu. Kegiatan keliling kepala madrasah ke kelas mendorong pendidik untuk lebih disiplin dan tepat waktu dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga memantau kinerja pendidik dengan melihat perkembangan siswa yang diajar oleh pendidik. Hal ini selaras dengan laras dengan pendapat Jacob (2017) bahwa sesuatu tanpa adanya

kekontrolan, pendidik dan staf kependidikan n berjalan tanpa arah, bekerja tanpa aturan dan menjalankan kegiatan pengajaran tanda adanya capaian. Oleh sebab itu harus ada pengontrolan yang bersifat terus-menerus guna bisa menambah kualitas kerja guru dalam hal belajar mengajar di dalam kelas. Hal tersebut sebagai salah satu poin penting guna meningkatkan kualitas madrasah dan peningkatan kinerja guru. Evaluasi juga dilaksanakan pada akhir tahun pelajaran pendidikan guna melihat ketercapaian program, dengan tujuan untuk menentukan tingkat pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di Madrasah Wustho Karangsucu. Tujuan dan faktor yang dinilai adalah kehadiran (*presence*) Pendidik. Kehadiran sangat menjadi tonggak utama dalam peningkatan kinerja sebab seseorang bisa dilihat bagus atau tidak nya dalam menyelesaikan tugas dilihat dri presensinya. Oleh sebab itu, kelapa sekolah sangat menekankan evaluasi prihal kehadiran pendidik (Yani, Saputra, & Jurnal, 2018). Dalam hal lain, kepala sekolah juga mengevaluasi prihal kinerja Pendidik Pendidik yang mana diwujudkan dengan adanya rapat evaluasi secara berkala 3 bulan sekali. Hal ini dilakukan guna bisa menambah kualitas kerja pendidik dan staf kependidikan selama menjalankan pekerjaan yang sedang dilaksanakannya serta evaluasi prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas (dalam hal ini hasil ulangan siswa), silabus dan RPP, media dan metode yang digunakan Pendidik, dan jika ada Pendidik yang mengalami kesulitan dalam mengajar, kepala madrasah secara pribadi akan mendiskusikan masalah tersebut dengan Pendidik dan bekerja untuk mencari solusinya. Dengan adanya tiga tahap tersebut yakni perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi membuat kompetensi manajerial kepala sekolah dapat menambah kualitas kerja pendidik dan staf kependidikan yang berada di Madrasah Wustho Karangsucu.

SIMPULAN

Keterampilan manajerial kepala madrasah Wustho Karangsucu dalam menambah kualitas kerja Pendidik dan tenaga kependidikan diterapkan dengan benar dan sejalan dengan tahapan manajemen. Kepala Madrasah telah melaksanakan tahapan manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sebagai salah satu upaya untuk menambah kualitas kerja Pendidik. Namun dari segi fungsi pengelolaan, tahapan tersebut belum optimal. Hal ini dikarenakan Kepala Madrasah telah menerapkan pendekatan manajemen pendidikan dalam proses pengelolaan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afina, N. A., & Soesaty, Y. (2019). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dan Prestasi Akademik Terhadap Minat Melanjutkan Studi S2 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Angkatan 2014 Unesa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jupe)*, 7(1). Diambil Dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/34/article/view/27911>
- Banani, P. F., Dhoni, A. R., Putri, R. A., & Yantoro, Y. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7526–7531. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4134>
- Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazmi, N. (2019). Tugas Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Joeai (Journal Of Education And Instruction)*, 2(1), 56–65. <https://doi.org/10.31539/joeai.v2i1.734>
- Imron, I., Purwanto, P., & Rohmadi, Y. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 350–359. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2228>
- Jacob, R., Hill, H., & Corey, D. (2017). The Impact Of A Professional Development Program On Teachers' Mathematical Knowledge For Teaching, Instruction, And Student Achievement. *Journal Of Research On Educational Effectiveness*, 10(2), 379–407. <https://doi.org/10.1080/19345747.2016.1273411>

- 548 *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan - Ibnu Abinnashih, Nurfuadi*
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i1.4451>
- Kasim, I. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Dan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik. *Manajemen Pendidikan*, 14(2). <https://doi.org/10.23917/Jmp.V14i2.8818>
- Kulikowski, K., Przytuła, S., & Sułkowski, Ł. (2022). E-Learning? Never Again! On The Unintended Consequences Of Covid-19 Forced E-Learning On Academic Teacher Motivational Job Characteristics. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 174–189. <https://doi.org/10.1111/Hequ.12314>
- Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role Of Transformational Leadership, Competency, And Self-Efficacy? *International Journal Of Social And Management Studies*, 3(1), 158–166. <https://doi.org/10.5555/Ijosmas.V3i1.97>
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk)*, 4(6), 4613–4618. <https://doi.org/10.31004/Jpdk.V4i6.9004>
- Naelasari, D., & Abbas, S. B. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Ektrakurikuler Keagamaan Di Mts Ar-Rahman Nglaban Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 135–153. <https://doi.org/10.54437/Alidaroh.V5i2.276>
- Nurtan, N., Bahrudin, I., Isnain, T., Susilo, M. E., Wardani, D. R. K., & Anggela, M. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Di Smk Negeri 2 Sangatta Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati*, 3(1), 17–27. <https://doi.org/10.55943/Jipmukjt.V3i1.25>
- Pertiwi, F. N. (2019). Sistem Pengelolaan (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi) Laboratorium Ipa Smp Negeri Di Ponorogo. *Kodifikasia*, 13(1), 65. <https://doi.org/10.21154/Kodifikasia.V13i1.1704>
- Rohman, F. A., & Muna, N. (2018). Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 269–288. <https://doi.org/10.14421/Manageria.2018.32-04>
- Rohmawati, A. (2015). Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 9(1), 15–32. <https://doi.org/10.21009/Jpud.091.02>
- Sastradiharja, E. J., Tanrere, S. B., & Dzulfah, F. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Model Supervisi Klinis Terhadap Kreativitas Mengajar Guru. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(03), 1083–1104. <https://doi.org/10.30868/Ei.V11i03.3179>
- Sudarnoto, L. F. N. (2017). Implementasi Tugas, Kompetensi, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar (Studi Kasus Di 11 Sd Swasta). *Psibernetika*, 8(2). <https://doi.org/10.30813/Psibernetika.V8i2.495>
- Sudiarthi, T. (2022). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah. *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 1(2), 74–79. <https://doi.org/10.56916/Ejip.V1i2.21>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E. (2021). Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2180–2186. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V3i5.779>
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7871–7880. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i6.4247>
- Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Indonesian Journal Of Islamic Educational Management*, 3(2), 108–116. <https://doi.org/10.24014/Ijiem.V3i2.10527>

- 549 *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan - Ibnu Abinnashih, Nurfuadi*
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i1.4451>
- Yani, A., Saputra, B., & Jurnal, R. T. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Evaluasi Siswa Dan Kehadiran Guru Berbasis Web: Studi Kasus Di Smk Nusa Putra Kota Tangerang. *Petir*, 11(2), 107–124. <https://doi.org/10.33322/Petir.V11i2.344>