Vol. 05 No. 07 (2026) : 601-611
e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748
UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN
e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748
Available online at https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

FUNGSI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DI MIS MAHADIL ISLAMIYAH TALANG DUKU KABUPATEN MUARO JAMBI

Hapizah[1], Agus Nur Yasin[2]
1-2Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: [1]pizahpizah99@gmail.com, [2]agusnuryasin98@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to find out and describe the principal's management function in improving teacher performance and to find out the supporting factors and inhibiting factors for teacher performance at MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi. This type of research is a qualitative research and is descriptive in nature, namely research that describes the management function of the Principal in improving the performance of MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi teachers. Data collection methods in this study are observation, interviews, and documentation. The method of data analysis is done by processing data (selecting, classifying, summarizing results, and making data reduction). Based on the results of the description that has been described, it shows that the Principal has carried out the stages of the management function well from the planning stage to the Controlling stage, but in practice sometimes there are obstacles, this is due to the lack of professional teachers, the lack of infrastructure, there are still teachers. who do not understand lesson plans and are reluctant to make lesson plans, the teacher's lack of awareness of discipline in teaching. The teacher's ability to evaluate learning is not yet comprehensive, some of it still leads to cognitive aspects and psychomotor aspects are not given enough attention. MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi includes: sincerity to work, respect for teachers and factors inhibiting teacher performance include: minimal facilities and infrastructure.

Keywords: *Management Function, Teacher Performance Improvement.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Fungsi manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk mengetahui Faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja guru MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif, yakni penelitian yang menggambarkan fungsi manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data dilakukan dengan pengolahan data (menyeleksi, mengklasifikasi, menyimpulkan hasil, dan membuat

reduksi data). Berdasarkan hasil uraian yang sudah dijabarkan menunjukkan bahwa Kepala Madrasah sudah melaksanakan tahapan fungsi manajemen dengan baik mulai tahap perencanaan sampai pengawasan (Controling), namun dalam pelaksanaannya terkadang mengalami hambatan, hal ini disebabkan belum terpenuhinya guru yang profesional, masih minimnya sarana prasarana, masih ada guru yang kurang memahami RPP dan enggan membuat RPP, kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan dalam mengajar. Kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran belum konferhensif, sebagaian masih mengarah pada aspek kognitif dan aspek psikomotorik kurang diperhatikan. MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi meliputi: keikhlasan bekerja, penghargaan terhadap guru-guru dan faktor penghambat kinerja guru meliputi: sarana dan prasarana yang minim.
Kata kunci: *Fungsi Manajemen, Peningkatan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Sekolah adalah salah satu organisasi formal yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat, guna menjalankan program pendidikan bagi anak dengan tujuan dan aturan yang jelas untuk membina anak yang berkualitas sebagai mana diharapkan oleh masyarakat. Sekolah dikelola oleh guru, staf dan siswa sebagai sumber daya manusia yang memiliki cipta, rasa dan karsa. Tentu, selain harus menguasai pengetahuan prinsip-prinsip manajemen, seorang Kepala Madrasah juga menguasai seni mengelola. Seberapa banyak Kepala Madrasah menguasai pengetahuan prinsip dan seni manajemen kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik adalah mampu mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan baik dari sisi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia (Subagio Atmodiwiryo. 2005).

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok atau orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata (George R. Terry Leslie. W. 2008). Sedangkan dalam ensiklopedi ekonomi bisnis dan manajemen, manajemen adalah "Proses merencanakan dan mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas dan informasi guna mencapai sasaran organisasi cara efisien dan efektif (Soebagio Admodiwiryo 2000). Fungsi Manajemen Kepala Madrasah dibagi menjadi 10 bagian yaitu *Forecasing, Planning* termasuk *Budgeting, Organizing, Staffing* atau *Assembling Resources, Directing* atau *Commanding, Leading, Coordinating, Motivating, Controlling* dan *Reporting* (Pariate Westra. 1980)

1. Forecasting

Forecasting atau *prevoyance* (Prancis) adalah kegiatan meramalkan, memproyeksi atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan. Misalnya suatu akademik, meramalkan jumlah mahasiswa yang akan melamar belajar akademik tersebut.

2. *Planning* termasuk *Budgeting*

   Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan. Sesungguhnya fungsi perencanaan bukan saja menetapkan hal-hal seperti tindakan apa yang harus dikerjakan, apakah sebabnya tindakan itu harus *dikerjakan*, dimanakan tindakan itu harus dilaksanakan, kapankah tindakan itu dilaksanakan, siapakah yang akan mengerjakan tindakan itu dan bagaimanakan melaksanakan tindakan itu. Oleh karenanya lebih tepat bila perencanaan atau planning dirumuskan sebagai penetapan tujuan, *policy,* prosedur, budget dan program dan sesuatu organisasi. Jadi, dengan fungsi planning termasuk budgeting yang dimaksud fungsi manajemen dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai sesuatu organisasi. Menetapkan ikhtisar biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diharapkan akan diperoleh dan rangkaian tindakan di masa mendatang.

3. *Organizing*

   Organisasi atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas Manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung masing-masing dengan tujuan tercapainya aktivitas-aktivitas *yang* berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

4. *Staffing* atau *Assembling Resources*

   Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi. Organizing dan *Staffing,* merupakan dua fungsi manajemen yang sangat erat hubungannya yaitu organizing berupa penyusunan wadah legal untuk menampung berbagai kegiatan yang berhubungan dengan penetapan orang-orang yang akan memangku masing-masing jabatan yang ada di dalam organisasi tersebut.

5. *Directing* atau *Commanding*

   Directing atau disebut juga *Commanding* adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha member bimbingan, saran-saran, perintah-

perintah atau instruksi-instruksi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing bawahan tersebut, agar tugas dapat dilaksanakan dengna baik dan benar-benar kepada tujuan yang telah ditetapkan semula.

6. *Leading*

   Pekerjaan *Leading,* meliputi lima macam kegiatan yakni: mengambil keputusan, mengadakan komunikasi agar ada bahasa yang sama antar manajemen dan bawahan, memberi semangat inspirasi dan dorongan kepada bawahan agar mereka bertindak, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya.

7. *Coordinating*

   Coordinating atau mengkoordinasi merupakan selah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan-kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekcokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubung-hubungkan, menyatupadankan dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.

8. *Motivating*

   Motivating atau pendorong kegiatan-kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara sukarela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

9. *Controling*

   Controling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian, adalah salah satu fungsi yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dan tujuan yang sudah digariskan semula.

10. *Reporting*

    Reporting atau pelaporan adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi baik secara lisan maupun secara tertulis sehingga menerima laporan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksananaan tugas orang yang memberi laporan.

Kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (H. Malayu Hasibuan, S.P. 2005). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan. Tujuan penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalu penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Kinerja guru yang buruk dapat menurunkan kualitas mutu pendidikan dan menghambat pencapaian visi dan misi pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dan dijaga dengan baik agar tidak merosot. Bahkan, harus selalu memperhatikan perbaikan terus-menerus (Hasan 2022).

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru yaitu :

1. Faktor Kemampuan
   Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledege+Skill).* Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi
   Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan (A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang menggunakan analisis data induktif triangulasi (gabungan) untuk menilai keadaan suatu objek alami (sebagai lawan dari eksperimen) di mana peneliti adalah instrumen utama dan teknik pengumpulan datanya adalah triangulasi (gabungan). Item yang natural adalah subjek penelitian kualitatif (natural setting)(Syawaliah, Asrori, and Murtafiah 2023). Penelitian ini menggunakan 2 sumber data yaitu Sumber data primer yang berasal dari informan yang memiliki informasi jelas dan detail tentang suatu permasalahan yang sedang diteliti dan sumber data skunder yang berupa buku, artikel jurnal, dan data-data dariinstansi yang terkait. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi ini dilakukan untuk mengetahui letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan serta keadaan sumber daya manusia di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi. Kemudian teknik wawancara Peneliti menggunakan teknik wawancara ini karena peneliti ingin mendapatkan data dan mengetahui hal- hal dari responden secara lebih mendalam mengenai penelitian yang sedang diteliti. Sedangkan teknik dokumentasi digunakan dalam rangka analisa masalah yang diteliti. Peneliti memerlukan berbagai keterangan atau informasi dari dokumen-dokumen yangberkaitan dengan obyek yang sedang diteliti. Teknik ini dilakukan untuk mempermudah peneliti mendapatkan informasi mengenai profil madrasah, sejarah madrasah, visi, misi, strategi dan motto madrasah, struktur organisasi dan keadaan sumber daya manusia yang terdapat di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang berhasil dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam bentuk catatan lapangan (*field note*) di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi dirangkum dan dipilih hal-hal pokoknya. Hal ini dilakukan agar data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Kemudian data disajikan yaitu dengan membuat teks yang naratif. Dengan analisis ini maka peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih utuh mengenai sejauh mana data yang diperolehtelah menjawab masalah yang diteliti. Sehingga peneliti dapat membuat rencana selanjutnya apa yang harus dilakukan untuk melengkapi jawaban atas masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kepala Madrasah merupakan hal yang sangat vital dalam terselenggaranya sebuah organisasi yang efektif. Begitu juga pada lembaga pendidikan di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi. Sebagai Kepala Madrasah MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi dalam menjalankan fungsinya berpedoman pada prinsip-prinsip manajemen pendidikan di Sekolah, yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan secara jelas, sederhana, fleksibel dan seimbang).

Kepala Madrasah telah menjalankan kepemimpinannya bersifat elastis dan tegas. Sehingga perencanaan yang akan dijalankan berjalan dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja guru prinsip manajemen planning (perencanaan) di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi telah berjalan dengan baik, dalam arti bahwa semua yang dilakukan oleh Kepala Madrasah telah melalui perencanaan yang matang dan dalam perumusaannya guru dan semua staf dilibatkan, sehingga perencanaan tersebut bersifat terbuka, sederhana, fleksibel dan seimbang. Perencanaan (*Planning*) yang matang Kepala Madrasah dapat menyusun program kerja yang dapat membantu peningkatan kinerja guru, baik dalam hal kedisiplinan, etos kerja, tanggung jawab dan loyalitas. Oleh karenanya perencanaan (*Planning*) merupakan prinsip manajemen yang sangat penting dan utama dalam memulai suatu program kerja yang disusun oleh Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi di Sekolah.

2. *Organizing* (Organisasi tegas dan memiliki asas-asas)

Kepala Madrasah MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi dalam melaksanakan tugasnya membentuk petugas struktural guna untuk membantu semua program-program Sekolah yang telah direncanakan agar bisa tercapai secara maksimal yang meliputi wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum, kesiswaan, hubungan masyarakat, sarana prasarana, kepala tata usaha, kepala perpustakaan, guru BP, Wali kelas, penjaga sekolah, kepala laboratorium dan petugas teknisi media. Seperti menyusun Fungsi dan tugas dari masing-masing petugas. Susunan organisasi yang jelas dan terstruktur memudahkan koordinasi dalam menjalankan tugas masing-masing secara baik dan bertanggung jawab, sehingga pelaksanaan organisasi bisa terukur dan tidak tumpang tindih dengan bagian yang lain.

Sekolah Kepala dalam memberikan penugasan kepada setiap individu juga mempertimbangkan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh guru,

staf dan karyawan, walau dalam prakteknya masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun hal ini dilakukan karena memang adanya kekurangan pemerataan penempatan guru di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi.

3. *Actuating* (Pengarahan secara terus menerus oleh setiap unsur pimpinan kepada bawahan).

Setelah beberapa prinsip manajemen di atas dilaksanakan pengarahan sangat penting dilakukan oleh Kepala Madrasah selaku pimpinan untuk memperoleh data dan informasi dari bawahan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas bawahan. Pendelegasian tugas tanpa adanya pengarahan secara terus menerus maka akan berdampak tidak baik pada akhir tujuan yang ingin dicapai. Sebagai contoh dengan diberlakukannya guru piket di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi , Kepala Madrasah dengan tidak bosan-bosannya memberikan pengarahan di tiap kesempatan, baik rapat, upacara selalu kembali mengingatkan apa tujuan dengan diberlakukannya guru piket. Kegiatan belajar mengajar di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi setelah diberlakukan guru piket mengalami peningkatan. Berdasarkan penuturannya guru-guru yang selama ini datang terlambat menunjukkan perubahan sehingga manfaat guru piket ini dapat dirasakan dalam menunjang terlaksanannya kegiatan mengajar. Dilain pihak, keberadaan guru piket dimaksudkan untuk mengantisipasi guru-guru yang berhalangan hadir, yakni pemberian tugas kepada murid sehingga proses belajar mengajar tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Baik dengan diberikan soal-soal latihan atau tugas lainnya, sehingga guru mata pelajaran yang bersangkutan masuk kelas dapat langsung memberikan penjelasan atau melakukan tanya jawab atas apa yang telah ditugaskan sebelumnya. Dengan kata lain guru dapat melanjutkan pada pokok bahasan berikutnya dan proses belajar mengajar tidak terganggu.

4. *Controling* (Pengawasan secara cermat sehingga terhindar dari penyimpangan-penyimpangan kegiatan).

Pengawasan yang cermat dapat menghindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin dilakukan oleh bawahan, sehingga Kepala Madrasah mampu memberikan masukan-masukan kepada bawahan hal-hal yang belum dijalankan sesuai dengan tupoksinya. Begitu pula kegiatan yang dilaksanakan di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten

Muaro Jambi hampir dari 90% Kepala Madrasah terlibat dari semua prosesnya, hingga pada proses *controling*.

Sedangkan Faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja guru di MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi meliputi :

1. Faktor Penunjang Pelaksanaan Manajemen Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru. Langkah-langkah yang dilakukan oleh Kepala madrasah sebagai berikut
   a. Memeriksa kehadiran guru secara langsung, maupun lewat laporan dari guru piket, dan absensi guru dan pegawai setiap harinya
   b. Memanggil dan jika perlu menegur secara langsung oknum guru dan staf yang sering tidak masuk ke sekolah, sering tidak mengikuti upacara, dan sering tidak mengikuti rapat yang diadakan di sekolah, setelah sebelumnya diverifikasi terlebih dahulu dengan sesama guru dan staf yang lain
   c. Memberikan contoh dan keteladanan dalam kedisiplinan dengan berusaha datang kesekolah lebih awal
   d. Mengontrol secara teratur keadaan guru melakukan pembinaan kedisiplinan guru dan karyawan lewat rapat pembinaan.
2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Manajemen Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

   Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru meliputi: (1) sedikitnya guru honor yang belum sertifikasi; (2) Manajemen waktu para guru dan staf yang belum optimal antara tugas-tugas di sekolah dan tugas-tugas lainnya di rumah dan di masyarakat; (3) Rendahnya kerajsama sesama guru terhadap keterampilan.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mengenai fungsi manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi adalah sebagai berikut : Kepala Madrasah sudah melaksanakan tahapan fungsi manajemen dengan baik mulai tahap perencanaan sampai pengawasan (Controling), namun dalam pelaksanaannya terkadang mengalami hambatan, hal ini disebabkan belum terpenuhinya guru yang profesional, masih minimnya sarana prasarana, masih ada guru yang kurang memahami RPP dan enggan membuat RPP, kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan dalam

mengajar, Selanjutnya kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran belum konferhensif, sebagaian masih mengarah pada aspek kognitif dan aspek psikomotorik kurang diperhatikan, Adapun manajemen Kepala Madrasah yang baik dapat meningkatan kinerja guru, baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Hal ini dapat terlihat dari peningkatan kedisiplinan guru dalam mengajar, perangkat pembelajaran yang dimiliki guru semakin baik dan lengkap, Faktor pendukung kinerja guru MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi meliputi: keikhlasan bekerja, penghargaan terhadap guru-guru MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi , Sedangkan Faktor penghambat kinerja guru MIS Mahadil Islamiyah Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi meliputi: sarana dan prasarana yang minim.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

George R. Terry Leslie. W. Rue , *Manajemen Pendidikan Problema dan Tantangannya,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008

H. Malayu Hasibuan, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasan, Mustaqim. 2022. "Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Ma Al Ishlah Natar Dan Ma Mathlaul Anwar Cinta Mulya." (6):85–97.

Nur Widiastuti. 2021. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/ALF Volume 1, Nomor 1.

Pariate Westra. 1980. *Pokok-pokok Pengertian Ilmu Manajemen,* BPA, Akademi Administrasi Negara, Yogyakarta

Subagio Atmodiwiryo. 2005. *Manajemen Pendidikan Indonesia.* Jakarta: Ardadizya Jaya

Syawaliah, Sali, Ahmad Asrori, and Nurul Hidayati Murtafiah. 2023. "Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter Dalam Mengembangkan Akhlak Siswa." 2(1).