

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, pendidikan mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa dan sumber daya manusia. Berbagai kajian di beberapa negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan (sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia) dengan tingkat perkembangan bangsa-bangsa tersebut yang ditunjukkan oleh berbagai indikator sosial budaya. Pendidikan yang mampu memfasilitasi perubahan adalah pendidikan yang merata, bermutu dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Mutu pendidikan belakangan ini kembali semakin banyak diperbincangkan, baik yang berskala nasional maupun lokal. Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu merupakan suatu keharusan untuk merespon tuntutan-tuntutan globalisasi. Dalam konteks ini, penting dicermati bahwa mutu pendidikan tidak hanya terbatas pada mutu hasil belajar peserta didik. Akan tetapi, mutu hasil belajar peserta didik tersebut merupakan gambaran mutu pendidikan yang dilatarbelakangi oleh banyak aspek yang mendorong tercapainya peningkatan mutu pendidikan. Aspek tersebut antara lain berupa input peserta didik maupun proses dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut.¹

Dalam hal upaya itulah, diperlukan sebuah kebijakan yang betul-betul berpihak, serius, penuh kearifan, dan tidak main-main dalam pendidikan, yang dapat memberikan otonomi atau keleluasaan dalam penyelenggaraannya, memberikan keberpihakan pada struktur anggaran, dukungan moral dan sebagainya. Kebijakan yang pas dan benar mengenai pendidikan ini sangat diperlukan, kebijakan pendidikan menyangkut banyak hal, yang meliputi baik aspek makro maupun mikro, seperti visi, manajemen, proses pendidikan, sampai kepada dan bagaimana Pembelajaran dapat terjadi.²

¹ Hafizin, Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 04 No. 01 November 2019, 157.

²M. Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2016), 5.

Peranan pendidikan khususnya pendidikan Islam di kalangan umat Islam sebagai agama mayoritas penduduk Indonesia merupakan salah satu bentuk manifestasi dari cita-cita hidup Islami untuk melestarikan, mengalihkan, menanamkan (internalisasi), dan mentransformasikan nilai-nilai Islam tersebut kepada pribadi generasi penerusnya sehingga nilai-nilai kultural religius yang dicita-citakan dapat tetap berfungsi dan berkembang dalam masyarakat dari waktu ke waktu. Kiprahnya untuk mencetak generasi penerus bangsa tidak bisa diabaikan lagi. Salah satunya melalui penyelenggaraan pendidikan Islam dalam bentuk pendidikan formal yang sering kita kenal dengan madrasah.

Kiprah madrasah dalam membangun karakter bangsa dengan penanaman nilai-nilai agama sebagai bagian dalam penyelenggaraan pendidikan di samping pemberian ilmu pengetahuan umum perlu menjadi perhatian. Karena penyelenggaraan pendidikan madrasah telah mendorong pendidikan di Indonesia semakin besar. Membantu pencapaian wajib belajar, serta meningkatkan angka partisipasi sekolah di Indonesia. Sebagai bagian integral dalam Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).³

Salah satu faktor yang memengaruhi mutu madrasah adalah kinerja manajerial kepala madrasah. Kemampuan seorang kepala madrasah atau kepala sekolah dalam mengelola segala aktivitas pendidikan akan berdampak pada mutu pendidikan. Sukses dan tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kinerja kepala madrasah dalam mengatur setiap komponen madrasah. Kepala madrasah atau kepala sekolah yang memegang peran penting dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial untuk dapat meningkatkan mutu madrasah masing-masing. Sejalan dengan penelitian Nuchiyah yang menyatakan bahwa kepala madrasah yang profesional akan berpikir membuat perubahan tidak lagi berpikir bagaimana suatu perubahan sebagaimana adanya sehingga tidak terlindas oleh perubahan tersebut.

Keberhasilan mutu pendidikan di madrasah tidak hanya ditentukan oleh guru yang berkualitas/profesional, tetapi juga ditentukan oleh faktor kepala

³ Faridah Alawiyah, Pendidikan Madrasah Di Indonesia, *Jurnal Aspirasi* Vol. 5 No. 1, Juni 2014, 51-52

madrasah yang berkualitas/profesional. Kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Kinerja kepala madrasah dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian keberhasilan di madrasah. Secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator bagi madrasah, disamping bertanggung jawab meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggungjawab yang berat, maka idealnya kepala madrasah harus memiliki kualifikasi akademik yang memadai, pengalaman kerja dan motivasi kerja yang positif.⁴

Kepala madrasah adalah manajer dalam lembaga pendidikan, maka kepala madrasah bertugas untuk mengatur dan mengelola potensi-potensi yang ada baik dari guru, karyawan madrasah, sarana dan prasarana agar dapat berfungsi secara optimal. Maka diperlukan adanya kemampuan ataupun keterampilan untuk mengatur hal itu. Keterampilan manajerial diperlukan oleh manajer agar dapat melaksanakan tugas manajerialnya secara efektif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dr. Olaleye menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara MSDM dengan kinerja, yang terdiri atas rekrutmen dan seleksi, induksi dan pengembangan diri, gaji dan kompensasi juga bimbingan serta kompetensi kepala sekolah.⁵

Tugas kepala madrasah sebagai manajer, sangat kompleks, tidak sekedar mengelola kurikulum dan buku ajar, tetapi juga sumber daya guru, staf tata usaha, juga mengelola serta mengembangkan aset dan mengelola keuangan lembaganya. Dengan demikian, kepala madrasah harus memiliki kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial. Terkait kecerdasan manajerial, bahwa seorang kepala madrasah harus memiliki ide-ide besar untuk kemajuan madrasah, mampu mengorganisasi seluruh stafnya untuk

⁴ Sri Hartini, "Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 1 No.3 Desember, 2012, 332.

⁵Olaleye, Improving Teacher Performance Competency through Effective Humans Resource Practice in Ekiti State Secondary School, Nigeria. *Singaporan Journal of Bussiness, Economics and Management Studies*, Vol. 1 No. 11, 2013, 41.

melaksanakan program yang sudah direncanakan sebagai rencana kerja tahunan, mampu memberikan motivasi kepada seluruh staf akademik dan staf non akademik, dan selalu menghargai seluruh stafnya.

Seorang kepala madrasah harus mampu berkomunikasi dengan baik untuk membuat seluruh stafnya memahami sesuatu yang harus mereka kerjakan dan mampu mendorong mereka untuk bekerja memajukan institusi madrasah. Bahkan seorang kepala madrasah harus mampu mengevaluasi secara objektif pekerjaan yang diselesaikan oleh seluruh kelompok kerjanya dan menjadikan sebagai inspirasi untuk perbaikan di waktu mendatang.⁶

Menurut PMA 58 tahun 2017 tentang kepala madrasah, bahwa kepala madrasah melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Selain melaksanakan tugas tersebut, kepala madrasah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan untuk memenuhi kebutuhan guru madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga madrasah di mana di dalam madrasah tersebut diselenggarakan kegiatan proses belajar mengajar.

Kemudian di dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin madrasah harus bertanggung jawab terhadap kualitas lembaga yang dipimpinya dengan tujuan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.⁷ Di dalam Al-Qur'an juga disebutkan tentang makna kepemimpinan dalam firman Allah SWT Q.S Al-Anbiya/21:73 yaitu:

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ

الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ

⁶ Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru salam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, (Depok: Kencana Prenadamedia Group, 2017), 187.

⁷ Hafizin, Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 04 No. 01 November 2019, 162.

Saat ini madrasah sedang menghadapi kompleksitas permasalahan yang tak mudah dipecahkan. Keadaan madrasah secara individual, sangat variatif dan rata-rata sangat memprihatinkan. Pada dasarnya, secara organisasional, madrasah merupakan organisasi yang mengelola diri (*self-organized*) untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan karakteristiknya. Dan pengelolaan diri ini dijalankan oleh para pimpinan madrasah melalui sebuah mekanisme manajemen operatif.

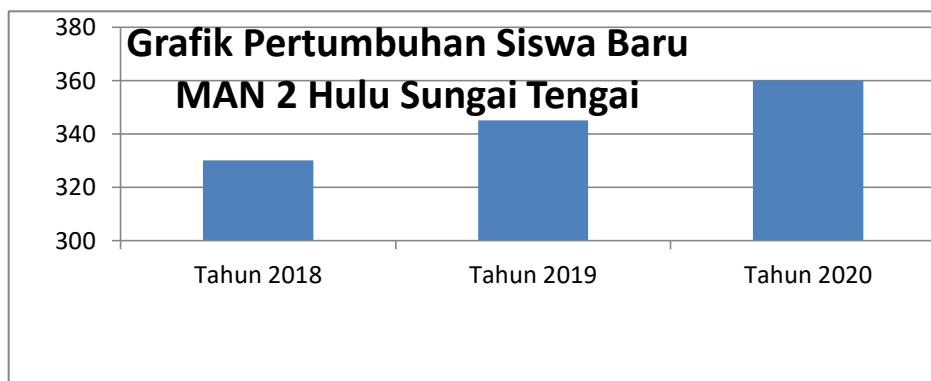
Pada umumnya madrasah di Indonesia belum dikelola sebagaimana mestinya, maka diperlukan langkah-langkah strategis baik untuk meningkatkan kualitas madrasah secara individual maupun kualitas madrasah secara menyeluruh. Kementerian Agama sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam mengembangkan sistem pendidikan Islam serta pihak yang memiliki akses terhadap kelangsungan pendidikan madrasah, kurang memiliki sikap responsif terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi.

Hal ini dapat dibuktikan, dimana sistem pendidikan madrasah sampai saat ini belum mampu mengangkat citra dan kualitas madrasah secara umum dan selalu saja kualitas madrasah masih berada di bawah pendidikan umum, walaupun berbagai inovasi dan perubahan telah dilakukan namun hasilnya belum maksimal.⁸

Kabupaten Hulu Sungai Tengah memiliki beberapa sekolah dan madrasah favorit yang menjadi rujukan tempat belajar, salah satunya adalah MAN 2 Hulu Sungai Tengah. Kuantitas dan kualitas dari madrasah tersebut sudah tidak diragukan lagi. Saat ini jumlah keseluruhan siswa-siswi yang ada di MAN 2 Hulu Sungai Tengah berjumlah 935 orang dari kelas X sampai kelas XII. Jumlah siswa pendaftar PPBD (Penerimaan Peserta Didik Baru) di madrasah tersebut juga selalu meningkat setiap tahunnya. Tercatat pada Tahun 2018 pendaftar PPBD sebanyak 330 siswa, setahun setelahnya, yaitu pada tahun 2019 pendaftar PPBD sebanyak 345 siswa, sedangkan untuk tahun 2020 berjumlah 360 siswa.

⁸ H. Hasanuddin, Modernisasi Dan Pemberdayaan Madrasah, *Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan*, Vol. 11, No. I Juni 2021, 57.

➤ **Tabel I : Grafik Pertumbuhan Siswa Baru**



Dari segi kualitas, madrasah tersebut (setelah peneliti melakukan observasi awal dan melakukan wawancara singkat dengan kepala madrasah) indikator mutu pengelolaannya sudah memenuhi standar dengan baik dalam hal tujuan madrasah, rencana kerja madrasah, peningkatan mutu proses belajar mengajar, supervisi, hingga pengelolaan keuangan yang transparan. Selain itu komunikasi dan kerja sama dua arah dari berbagai pihak juga memengaruhi peningkatan mutu di MAN 2 Hulu Sungai Tengah, sebab dengan faktor tersebut, semua pihak dapat menentukan tujuan yang diinginkan.

MAN 2 Hulu Sungai Tengah juga memiliki akreditasi A yang menandakan bahwa madrasah ini mendapat predikat yang amat baik dalam bidang pendidikan. Visi dan misi madrasah ini terancang dengan optimal. Di antara misi yang ada adalah mengupayakan peningkatan mutu pendidikan secara bertahap, diharapkan peserta didik benar-benar memiliki ilmu pengetahuan sesuai dengan harapan pendidikan yang ada di Indonesia dalam membangun integrasi kepribadian manusia Indonesia seutuhnya dengan mengembangkan potensi secara terpadu.

Dalam hal pengajar dan guru, tingkat pengajar untuk MAN 2 Hulu Sungai Tengah adalah tenaga pengajar yang unggul baik dari segi penguasaan materi pelajaran, strategi mengajar, maupun komitmen dalam melaksanakan tugas mengajar dan sudah pernah mengikuti kegiatan pelatihan pendidikan yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam memberikan pendidikan kepada siswa.

Kepala madrasah di MAN 2 Hulu Sungai Tengah memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam mengembangkan madrasah tersebut sehingga menjadi salah satu sekolah favorit. Beliau berkata:

Madrasah ini memiliki sejarah yang panjang dalam mendidik generasi muda di kabupaten Hulu Sungai Tengah. Para kepala madrasah, guru-guru, staf kantor hingga warga madrasah pendahulu kami berjuang keras membuat Madrasah ini berkembang hingga sekarang. Namun seiring perkembangan zaman, akan ada banyak tantangan yang akan kami hadapi, dan itu merupakan kewajiban bagi saya untuk mengatasinya.⁹

Akan tetapi setelah peneliti amati, kepala madrasah selaku manajer belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dalam hal menentukan kebijakan dan mengambil keputusan. Hal-hal tersebut lebih diambil alih oleh wakil kepala madrasah, staf madrasah dan guru-guru lainnya. Alasan mengapa kepala madrasah tidak serta merta mengambil keputusan sendiri adalah karena beliau lebih sering meminta pendapat terhadap jajaran pengurus madrasah lainnya. Itu terbukti ketika melakukan rapat kerja dengan pengurus madrasah pada awal tahun ajaran baru.

Kepala madrasah kurang cakap dalam mengelola sistem informasi madrasah. Beliau kurang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah. Sarana dan prasarana madrasah masih belum dikelola dengan optimal. Ditambah lagi faktor usia yang sudah tua, kesehatan yang kurang dan kondisi fisik yang tidak memungkinkan, membuat kinerja beliau belum bisa maksimal. Hal itu dituturkan langsung oleh Guru Bimbingan Konseling yang sudah lama bekerja di madrasah tersebut.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang kemudian diberi judul “Kinerja Manajerial Kepala Madrasah Di MAN 2 Hulu Sungai Tengah”

B. Fokus Masalah

Fokus masalah ini yang berkaitan dengan kinerja manajerial kepala madrasah di MAN 2 Hulu Sungai Tengah dengan sub fokus masalah sebagai berikut:

⁹ Ahmad Muaz, Kepala Madrasah MAN 2 Hulu Sungai Tengah, Wawancara Pribadi, Barabai, 14 April 2020.

1. Bagaimana kepala madrasah melakukan perencanaan pada MAN 2 Hulu Sungai Tengah?
2. Bagaimana kepala madrasah melakukan pengawasan pada MAN 2 Hulu Sungai Tengah?
3. Bagaimana kepala madrasah melakukan evaluasi pada MAN 2 Hulu Sungai Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan yang dilakukan kepala madrasah pada MAN 2 Hulu Sungai Tengah.
2. Untuk mengetahui pengawasan yang dilakukan kepala madrasah pada MAN 2 Hulu Sungai Tengah
3. Untuk mengetahui evaluasi yang dilakukan kepala madrasah pada MAN 2 Hulu Sungai Tengah.

D. Signifikansi Penelitian

1. Signifikansi Teoritis
 - a. Sebagai penambahan referensi mengenai kinerja manajerial kepala madrasah baik pada aspek perencanaan, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah.
 - b. Sebagai bahan rujukan ilmiah dalam hal pengembangan mengenai kinerja manajerial kepala madrasah.
2. Signifikansi Praktis
 - a. Bagi kepala madrasah MAN 2 Hulu Sungai Tengah dalam meningkatkan kinerja manajerialnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.
 - b. Bagi seluruh civitas pendidikan khususnya di lingkungan madrasah agar senantiasa memperhatikan pentingnya kinerja manajerial kepala madrasah.
 - c. Bagi pemerintah daerah maupun pemerintah pusat agar semakin meningkatkan perannya terhadap kinerja manajerial kepala madrasah demi kemajuan madrasah.

- d. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan tentang kinerja manajerial kepala madrasah.
- e. Bagi peneliti lain selanjutnya sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang sama atau penelitian yang lebih luas pada umumnya.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terarah serta memberikan penjelasan definisi yang tepat dan batasan istilah yang digunakan tentang maksud judul penelitian sehingga tidak terjadi kesalahpahaman yaitu:

1. Perencanaan merupakan suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan pada masa yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal.¹⁰ Perencanaan dalam penelitian ini adalah penyusunan Rencana Kerja Anggaran Madrasah (RKAM) serta Rencana Kerja Tahunan (RKT) madrasah yang dilakukan setiap tahun.
2. Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer atau kepala madrasah dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.¹¹ Pengawasan dalam penelitian ini adalah mengawasi pelaksanaan kegiatan pendidikan madrasah, memberikan arahan, bimbingan, bantuan kepada guru dan staf dalam hal mengajar dan mengelola madrasah. Kemudian melaksanakan penilaian, pengolahan dan analisis data kemampuan guru.
3. Evaluasi adalah proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek dan yang lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian.¹² Evaluasi dalam penelitian ini adalah pelaksanaan anggaran, evaluasi proses pembelajaran secara periodik,

¹⁰ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2009), 48.

¹¹ Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung : Mandar Maju , 2000), 585.

¹² Mahirah B, Evaluasi Belajar Peserta Didik (Siswa), *Jurnal Idaarah*, Vol. I, No. 2, Desember 2017, 258.

sekurang-kurangnya dua kali dalam setahun, pada akhir semester akademik dan evaluasi program kerja tahunan secara periodik sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun pada akhir tahun anggaran madrasah.

F. Penelitian Terdahulu

Menurut hasil sementara tinjauan penelitian yang akan dilakukan, ada beberapa literatur sumber karya tulis ilmiah yang sudah ada mengenai *kinerja manajerial kepala sekolah atau madrasah*, diantaranya adalah:

1. Skripsi dari Atika Rakhmawati dengan judul Kinerja Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Di MI Ma'arif NU 1 Sokaraja Tengah. Penelitian ini memiliki kemiripan dalam pembahasan kinerja kepala madrasah, namun ada perbedaannya. Pada penelitian Atika Rakhmawati mengangkat tema kinerja kepemimpinan kepala madrasah dalam sudut pandang seorang perempuan. Sedangkan penulis memfokuskan penelitian pada kinerja manajerial kepala madrasah yang memiliki seorang gender laki-laki.¹³
2. Skripsi dari Adi Anwar Faisal dengan judul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta. Penelitian ini memiliki kemiripan dalam pembahasan topik manajerial yang dimiliki kepala sekolah atau madrasah namun, tidak sama persis. Pada penelitian Adi Anwar Faisal mengangkat judul kemampuan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Sedangkan penulis memiliki judul kinerja manajerial kepala madrasah aliyah. Ada perbedaan dalam hal topik penelitian dan jenjang pendidikan sekolah yang diteliti.¹⁴
3. Skripsi karya Syafirna dan Nurul Fatya yang berjudul Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di

¹³ Atika Rakhmawati, Kinerja Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Di MI Ma'arif NU 1 Sokaraja Tengah, *Skripsi Manajemen Pendidikan Islam* (Purwokerto: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2014)

¹⁴ Adi Anwar Faisal Dengan Judul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta, *Skripsi Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2012).

SMA Negeri 5 Binjai. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal pembahasan kinerja yang dilakukan kepala sekolah atau madrasah, namun penelitian yang dibuat Syafirna dan Nurul Fatya menekankan pada subjek seorang supervisor sedangkan penulis meneliti pada subjek manajerialnya.¹⁵

4. Jurnal dari Kasim Yahiji dengan judul Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini kemiripan dalam pembahasan manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah atau madrasah. Namun, ada sedikit perbedaan dalam segi fokus penelitian. Penelitian dari Kasim Yahiji memfokuskan penelitian kepemimpinan manajerial dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penulis memfokuskan penelitian terhadap kinerja manajerial seorang kepala madrasah dalam hal melakukan perencanaan, pengawasan dan evaluasi yang ada di MAN 2 Hulu Sungai Tengah.¹⁶

Berdasarkan beberapa penelitian yang relevan dan berkaitan tersebut, penelitian yang penulis buat memang sedikit berbeda tetapi masih mempunyai hubungan yang bisa dijadikan sumber referensi untuk penelitian

¹⁵ Syafirna dan Nurul Fatya, Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 5 Binjai, *Skripsi Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: UIN Sumatera Utara, 2018).

¹⁶ Kasim Yahiji, Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 2 Agustus 2015.