




## Implementasi Manajemen Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa

<sup>1</sup>Ahmad Sofiyudin , <sup>2</sup>Abdullah Aminuddin Aziz .

<sup>1,2</sup>Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang.

E-mail: <sup>1</sup>[sofipersib@gmail.com](mailto:sofipersib@gmail.com), <sup>2</sup>[abdullahaziz@unhasy.ac.id](mailto:abdullahaziz@unhasy.ac.id).

### INFORMASI ARTIKEL

**Kata Kunci:**  
*Manajemen Kinerja, Peningkatan Kualitas, Manajemen Kinerja, Peningkatan Kualitas, Pendidik.*

©2025 Ahmad

Sofiyudin, Abdullah

Aminuddin Aziz, et al.

This is an open-access article under the This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

[NonCommercial-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

[ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan manajemen staf pengajar yang terstruktur dan sangat disiplin di SMP A. Wahid Hasyim Tebuireng, yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui manajemen personalia staf pengajar. Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui manajemen kinerja guru, (2) untuk mengetahui kualitas pembelajaran siswa, dan (3) untuk menganalisis pelaksanaan kinerja tenaga pengajar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di SMP A. Wahid Hasyim Tebuireng. Studi ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui pemrosesan, kategorisasi, dan interpretasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen memiliki peran penting dalam sistem pendidikan karena mampu mengoptimalkan sumber daya manusia secara terarah untuk mencapai tujuan institusi. Berdasarkan teori GR Terry, fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Pelaksanaan keempat fungsi ini di SMP A. Wahid Hasyim berjalan dengan baik dan berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran. Namun, ditemukan bahwa madrasah masih perlu mengoptimalkan pelatihan dan bimbingan terkait penggunaan teknologi pembelajaran, terutama dalam penyusunan rencana pembelajaran, silabus, metode pengajaran, dan bahan ajar untuk mendukung efektivitas proses pembelajaran.

*Submitted: 13-10-2025. Revision: 10-12-2025. Approved: 14-12-2025. Published: 25-12-2025*

### 1. PENDAHULUAN

Guru memainkan peran penting dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Guru profesional menjalankan tugasnya secara profesional, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan melalui penguasaan disiplin akademik, materi ajar, dan metode pembelajaran yang tepat, tetapi juga melalui kemampuan mereka memotivasi siswa, keterampilan manajemen kelas, dan pemahaman luas mereka tentang dunia pendidikan. Guru profesional mampu mengajar siswa secara efektif dan menyesuaikan proses pembelajaran dengan potensi dan sumber daya lingkungan sekolah. (Illahi, 2020)

Menghasilkan guru profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa. Profesionalisme guru tidak akan tercapai tanpa pembinaan dan pengembangan kompetensi yang

berkelanjutan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam mengembangkan guru di sekolah mereka. Sebagai pejabat profesional dalam organisasi pendidikan, kepala sekolah mengelola semua sumber daya yang tersedia dan berkolaborasi dengan guru untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. ([Ani Aryati, 2019](#))

Dalam konteks Islam, kegiatan mengajar dan menuntut ilmu adalah perbuatan mulia dan memiliki nilai spiritual yang tinggi sebagaimana disebutkan dalam Surah Al-Qashash ayat 77 yang artinya: "Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Ayat ini adalah dasar bahwa seorang pendidik harus berbuat baik, berpengetahuan, dan selalu berusaha meningkatkan diri dan lingkungannya. ([Sri, 2012](#))

Namun, pada kenyataannya, peran kepala sekolah seringkali terbatas pada tugas-tugas administratif dan birokratis semata. Kepala sekolah sering kali lebih berperan sebagai pelaksana kebijakan administratif daripada sebagai pemimpin yang visioner dan strategis dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Situasi ini mengakibatkan pelaksanaan program sekolah yang kaku, kurang adaptif terhadap kondisi dunia nyata, dan kurang fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Akibatnya, strategi pengembangan kualitas pendidikan menekankan aspek administratif daripada aspek operasional dan pedagogis. ([Makawimbang, 2011](#))

Kurangnya pengawasan kepala sekolah terhadap guru mengakibatkan lemahnya pengawasan dan jaminan kualitas pembelajaran di sekolah. Situasi ini berdampak pada kualitas layanan pendidikan yang rendah dan hasil belajar siswa. Akar masalah ini terletak pada kurangnya keahlian manajemen pendidikan dan lemahnya refleksi kepemimpinan dalam praktik. Organisasi pendidikan seringkali masih berkinerja di bawah standar yang diharapkan oleh pemangku kepentingan. ([Anwar, 2020](#))

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam peran kinerja manajemen dan pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di SMP Abdul Wahid Hasyim Tebuireng. Studi ini secara khusus meneliti kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran siswa. Penelitian ini sangat penting untuk mengidentifikasi berbagai masalah dan memberikan solusi objektif guna terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Peningkatan kualitas sekolah yang efektif tidak hanya bergantung pada ketersediaan fasilitas dan infrastruktur, tetapi juga pada kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang fungsional, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah yang ingin menciptakan sekolah yang efektif harus memahami dinamika perubahan dalam manajemen organisasi pendidikan. Upaya menciptakan sekolah berkualitas sangat bergantung pada kepemimpinan berkualitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan pembelajaran dan peningkatan layanan kepada siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah memainkan peran strategis dalam mengembangkan kinerja pendidik dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah mereka. ([Zamroni, 2013](#))

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Ketentuan ini menekankan bahwa guru sebagai pendidik profesional memiliki peran sentral dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Lembaga pendidikan diwajibkan untuk menjaga kualitas unggul dan kompetitif guna memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap pendidikan berkualitas. Untuk mencapai hal ini, dibutuhkan pendidik yang profesional dan sangat kompeten. Guru profesional tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga berperan sebagai mentor, motivator, dan teladan bagi

siswa mereka. Kompetensi guru bukan hanya bersifat teoritis, tetapi harus diterjemahkan ke dalam praktik nyata agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Namun, pada kenyataannya, banyak guru yang masih hanya menguasai aspek teoretis tanpa keterampilan praktis yang memadai. Guru sering kali hanya berperan sebagai penyaji informasi dalam pembelajaran satu arah, meskipun kompetensi pedagogis mengharuskan guru menjadi fasilitator yang mendorong siswa untuk secara aktif mencari dan memproses informasi sendiri. Oleh karena itu, profesi guru perlu terus dikembangkan melalui peningkatan kinerja dan kompetensi profesional.

Penilaian kinerja guru diatur oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, yang menekankan bahwa penilaian kinerja guru merupakan bagian dari pengembangan karier dan jabatan fungsional guru untuk mencapai profesionalisme. Guru profesional diwajibkan memiliki empat kompetensi inti: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Meskipun pemerintah memiliki berbagai kebijakan, implementasinya masih menghadapi banyak kendala. Salah satu tantangan utama adalah implementasi program Sekolah Sehari Penuh di madrasah, yang mengharuskan guru untuk siap secara fisik, mental, dan profesional. Program ini menantang kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia untuk memastikan mereka benar-benar profesional dan kompeten di bidangnya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, muncul beberapa pertanyaan menarik untuk diteliti, seperti seberapa siap guru dalam melaksanakan program Sekolah Sehari Penuh, sejauh mana program tersebut dilaksanakan secara efektif, dan bagaimana kepala madrasah berupaya untuk memastikan keberhasilan program. Fenomena ini menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian yang berfokus pada "Manajemen Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa di SMP Abdul Wahid Hasyim Tebuireng-Jombang."

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam tentang implementasi manajemen kinerja pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di SMP Abdul Wahid Hasyim Tebuireng. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena sosial yang terjadi di lapangan, termasuk bagaimana kepala sekolah dan guru menerapkan program Sekolah Sehari Penuh. Jenis studi kasus digunakan karena penelitian ini mengkaji kasus tertentu secara rinci, komprehensif, dan mendalam untuk memahami konteks dan maknanya.

**Data dan Sumber Data:** Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari wawancara dan observasi terhadap kepala sekolah, guru, dan siswa. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumen, arsip sekolah, dan catatan resmi yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen kinerja pendidik. **Sumber data** dipilih menggunakan snowball sampling, teknik untuk menentukan informan berdasarkan rekomendasi dari informan sebelumnya hingga mencapai saturasi data. **Teknik Pengumpulan Data:** Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengamatan dilakukan untuk mengamati secara langsung kegiatan pendidik dan peserta didik di lingkungan sekolah. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa untuk mendapatkan informasi mendalam tentang implementasi manajemen kinerja. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari arsip, foto kegiatan, jadwal kelas, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian. **Teknik Analisis Data:** Analisis data dilakukan mengikuti model Miles dan Huberman, yang melibatkan tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap pengurangan data, peneliti memilih dan meringkas data penting yang sesuai dengan fokus penelitian. Penyajian data disajikan dalam bentuk naratif agar mudah dipahami. Verifikasi dilakukan dengan meninjau semua data untuk memastikan keakuratan dan konsistensi hasil penelitian.

Uji Validitas Data: Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan menggabungkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, para peneliti memperluas pengamatan dan meningkatkan ketelitian dalam pengumpulan data untuk memastikan hasil penelitian yang lebih valid dan objektif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas, peneliti membuat peta konsep untuk memfasilitasi pembahasan penelitian mengenai alur implementasi manajemen kinerja pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di SMP Abdul Wahid Hasyim Tebuireng Jombang, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa

Berdasarkan peta konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan di madrasah, yang dilakukan oleh kepala madrasah, dimulai dengan analisis, rekrutmen, dan orientasi. Proses analisis melibatkan analisis pekerjaan, posisi, atau posisi kosong yang harus diprioritaskan sebelum merekrut calon pendidik untuk memenuhi kebutuhan madrasah. ([Indana, 2018](#))

Kepala sekolah dan bawahannya dimobilisasi untuk menganalisis pekerjaan, posisi, dan jabatan kosong di sekolah akibat kekurangan tenaga pengajar, misalnya, dalam mata pelajaran matematika, biologi, sosiologi, dan mata pelajaran lainnya. Semua lowongan perlu dianalisis terlebih dahulu untuk menghindari kesalahan atau rekrutmen yang tidak terencana. Selain menganalisis posisi kosong, kekurangan jumlah staf pengajar juga perlu dianalisis untuk menghindari kesalahan dalam perekrutan atau kelebihan staf. Meningkatkan kualitas pembelajaran tidaklah mudah bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dalam pelaksanaannya. Jika perencanaan tidak matang sepenuhnya dalam proses, hal itu akan berdampak signifikan pada lapangan setelah periode kerja yang panjang di sekolah, dan hasil belajar siswa tidak akan sesuai dengan target, visi, misi, dan tujuan sekolah. ([Damanik, 2019](#))

Kedua, rekrutmen calon pendidik dilakukan, terdapat beberapa proses rekrutmen di SMP AWH Tebuireng, yang dimulai dengan pengumuman di media sosial melalui website SMP Abdul Wahid Hasyim Tebuireng mengenai kekosongan pendidik yang sesuai dengan kebutuhan kerja madrasah yang telah dianalisis, setelah pengumuman, kemudian dilakukan seleksi calon pendidik melalui beberapa tes, yaitu tes tulis, tes lisan, tes psikologi, dan tes kesehatan. Disiplin dalam seleksi melalui tes-tes ini diterapkan dengan disiplin di madrasah ini, karena pendidik adalah kunci keberhasilan peningkatan kualitas pembelajaran siswa. Madrasah, selain mengkonseptualisasikan kesiapan tes seleksi, tentu saja menyiapkan penguji yang andal di bidangnya agar proses seleksi bebas kesalahan dan sesuai dengan target yang akan dicapai. ([Efendi & Sholeh, 2023](#))

Setelah tes tertulis, lisan, psikologis, dan medis, penilaian pada akhirnya berada di tangan penguji, yang mempertimbangkan beberapa faktor tanpa suap materiil. Hasil seleksi kemudian diumumkan melalui situs web media sosial SMP AWH Tebuireng, yang eksklusif untuk calon pendidik yang dapat mengakses situs web tersebut. Proses seleksi dilakukan dengan disiplin penuh, memilih calon pendidik yang sangat sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan sekolah.

Ketiga, ada orientasi setelah penerimaan calon pendidik. Orientasi ini adalah pendekatan antara pendidik dan staf pendidikan di madrasah; dibutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan paradigma setiap pendidik baru agar tujuan madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dapat sejalan dengan target. Salah satu proses orientasi ini adalah mengadakan pertemuan besar yang acaranya meliputi pengenalan diri pendidik baru di madrasah, sehingga saling mengenal dan dapat dengan mudah berkomunikasi dengan pendidik lain dan staf pendidikan lainnya. Selain itu, diadakan pertemuan khusus bagi pendidik dalam rangka penyusunan dan penetapan peraturan disiplin bagi pendidik oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan wakil kepala kurikulum. Dengan penerapan peraturan ini, disiplin di madrasah meningkat, terutama penerapan

pendidik yang menjadi teladan bagi siswa. Proses perencanaan tenaga pengajar di SMP Abdul Wahid Hasyim Tebuireng Jombang, jika dibandingkan dengan kajian teori perencanaan tenaga pengajar menurut Nawawi, menurut saya, sesuai dengan proses perencanaan tenaga pengajar di madrasah ini. Proses perencanaan tenaga pendidik menurut Nawawi dimulai dengan pengumuman pembukaan rekrutmen tenaga pendidik, pendaftaran tenaga pendidik, pengujian atau wawancara tenaga pendidik, pengumuman penerimaan tenaga pendidik, dan pendaftaran ulang tenaga pendidik di lembaga pendidikan madrasah. Satu-satunya perbedaan adalah adanya proses tambahan dalam perencanaan tenaga pendidik di madrasah, yaitu orientasi, jika dalam teori perencanaan tenaga pendidik menurut Nawawi hanya cukup sampai penerimaan tenaga pendidik. Oleh karena itu, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti memiliki temuan tambahan antara teori dan lapangan. Karena menurut saya, perencanaan dalam manajemen adalah hal utama sebagai dasar untuk memulai kegiatan yang akan diatur secara sistematis. Dan perencanaan adalah tahap awal yang harus dikonseptualisasikan sejak awal, karena bergantung pada kegiatan perencanaan staf pengajar. Demikian pula dalam Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pada Pasal 39 ayat 2 yang menyatakan "Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi." ([Halim, 2023](#))

## 2. Mengelola Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa

Pengorganisasian adalah proses kolaborasi antara dua orang atau lebih untuk melaksanakan pekerjaan, program, dan sumber daya manusia kelompok dalam organisasi, sesuai dengan fungsi dan posisi masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian juga merupakan kegiatan untuk menyusun dan membentuk hubungan guna menciptakan keharmonisan serta kerja keras untuk mencapai tujuan. Proses pengorganisasian di SMP ini dalam peta konsep di atas dimulai dengan penempatan. Penempatan adalah tindak lanjut dari proses perencanaan staf pengajar setelah orientasi. Setelah staf pengajar dapat berbaur dengan baik dalam menjalankan tugas dan bersosialisasi, kepala madrasah menempatkan mereka sesuai kebutuhan madrasah pada awal rekrutmen staf pengajar. Dan tentu saja, penempatan tenaga pengajar ini sesuai dengan keahlian yang telah mereka pelajari untuk mengajar dan sesuai dengan proses pendidikan yang telah mereka jalani. Misalnya, salah satu staf pengajar belajar pendidikan fisika, jadi kepala sekolah menempatkannya di madrasah ini sebagai guru fisika yang sesuai dengan keahliannya. ([Hasibuan & Hadijaya, 2024](#))

Setelah penempatan di sekolah ini, ada organisasi khusus staf pengajar, yaitu MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Keberadaan MGMP untuk memfasilitasi komunikasi dan mengevaluasi proses pembelajaran dalam kelompok mata pelajaran yang diselenggarakan oleh setiap tenaga pengajar di sekolah. Setiap bidang studi mata kuliah memiliki koordinator yang menjadi ketua bidang untuk memfasilitasi pertemuan di setiap pertemuan. MGMP ini adalah organisasi staf pengajar madrasah. MGMP diadakan agar mata pelajaran di madrasah ini disesuaikan atau disamakan dengan madrasah lain sehingga tidak ada mata pelajaran yang tertinggal atau kurang diperbarui. Oleh karena itu, Kementerian Agama memutuskan untuk memiliki MGMP di semua madrasah, baik swasta maupun negeri. Selain kemudahan komunikasi, hal ini tentu saja meningkatkan hubungan, serta bertukar kreativitas dalam proses pembelajaran antar staf pengajar. ([Sholeh, 2016](#))

Kedua, setelah penempatan, uraian tugas adalah proses perencanaan program yang akan dibuat, baik jangka pendek maupun jangka panjang, di setiap bidang. Pemecahan tugas ini dilakukan dengan beberapa pertimbangan untuk memastikan waktu dan kegiatan dilaksanakan dengan tepat dan sesuai target, yang akan menghasilkan proses pembelajaran yang berhasil dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Ketiga, proses pengorganisasian staf pengajar melibatkan pembagian tugas. Setelah detail tugas diuraikan oleh koordinator lapangan, koordinator lapangan kemudian membagi tugas di antara anggotanya. Hal ini memastikan bahwa setiap program yang diuraikan dalam detail tugas dapat diimplementasikan secara sistematis, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban setiap



program dalam bidangnya. Kolaborasi juga dapat dipupuk melalui pembagian tugas di antara anggota sesuai dengan bidang masing-masing.

Keempat, gugus tugas adalah proses selanjutnya dalam pengorganisasian, gugus tugas ini berarti menggabungkan tugas-tugas program dalam satu bidang MGMP dengan bidang MGMP lainnya, misalnya, tugas-tugas dalam struktur bidang studi matematika digabungkan dengan tugas-tugas program dalam struktur bidang studi pendidikan agama Islam. Dan staf pengajar di setiap madrasah bekerja sama dalam melaksanakan tugas program mereka agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Dengan tugas ini, akan membantu memfasilitasi pelaksanaan program dan semua bidang dapat berkontribusi dalam memutuskan apakah program yang dibuat di setiap bidang dapat dilaksanakan atau tidak. Kelima, yaitu pemantauan, setelah empat hal di atas, yang terakhir dalam pengorganisasian adalah pemantauan, pemantauan ini dilakukan oleh kepala madrasah, dengan tujuan untuk mendorong motivasi seluruh tenaga pengajar di madrasah, terutama bagi tenaga pengajar baru, agar dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab yang tinggi bagi setiap tenaga pengajar, akhirnya ada arahan dari kepala madrasah mengenai program tugas yang harus dilaksanakan agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah.

Proses penataan tenaga pengajar membutuhkan ketangkasan dalam memilih penempatan yang sesuai dengan keahlian masing-masing tenaga pengajar, tidak bisa ditempatkan secara sembarangan, jika dilakukan secara asal-asalan akan berakibat fatal di lapangan dan hasil proses pembelajaran bagi siswa tidak akan sesuai dengan target yang diinginkan. Karena penempatan pengorganisasian setelah perencanaan adalah sesuatu yang logis karena tindakan pengorganisasian menjadi jembatan antara konsep perencanaan dan implementasinya. Dengan kata lain, tanpa organisasi, tidak mungkin semua rencana dan konsep mencapai tujuannya, dan pelaksana tidak akan memiliki pedoman program yang jelas dan tegas, yang akan mengakibatkan kegagalan besar dalam mencapainya. Implementasi akan berjalan dengan baik jika organisasi dijalankan dengan berbagai personel bantuan hingga terbentuk beberapa kelompok kerja yang efektif untuk menjalankan program bersama dan mencapai tujuan bersama.

Jika dibandingkan dengan teori pengorganisasian tenaga pengajar menurut Nawawi dengan pengorganisasian tenaga pengajar di madrasah, terdapat perbedaan, jika dalam teori Nawawi hanya ada tiga proses, yaitu penempatan, pembagian tugas, dan pengawasan. Jika dalam proses pengorganisasian di madrasah terdapat lima, yaitu penempatan, perincian tugas, pembagian tugas, unit tugas, dan pemantauan. Jadi ada sesuatu yang baru yang ditemukan peneliti dalam prosesnya, yaitu detail tugas dengan musyawarah antar bidang sebelum pembagian tugas, kedua, adanya unit tugas antar tugas program satu bidang dengan bidang lainnya. ([Santoso & Selwen, 2023](#))

### 3. Implementasi Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa

Dari berbagai fungsi manajemen yang disebutkan di atas, implementasi (pelaksanaan) adalah yang paling penting dalam lembaga pendidikan karena menekankan upaya yang secara langsung terkait dengan melibatkan siswa di kelas dan lingkungan madrasah. Implementasi adalah upaya menerjemahkan rencana menjadi kenyataan, dengan berbagai arah dan motivasi sehingga semua pendidik dapat melaksanakan tugasnya secara optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawab penuh mereka. ([Mena et al., 2016](#))

Dalam pelaksanaan tenaga pengajar, tidak mudah untuk mewujudkannya secara langsung terkait dengan bidang tersebut. Secara umum, masalah yang muncul selama pelaksanaan adalah, intensitas keterlibatan siswa dalam pelaksanaan pembelajaran, kemudian penampilan tenaga pengajar dalam menjelaskan materi di kelas, perhatian tenaga pengajar terhadap siswa dalam proses pembelajaran, keterampilan tenaga pengajar dalam menggunakan media pembelajaran di kelas, luas dan kedalaman materi yang dipelajari, ketepatan siswa dalam menilai hasil belajar siswa, manajemen kelas dan perencanaan pembelajaran sebelum memulai proses.

Proses implementasi yang dilakukan di SMP AWH Tebuireng Jombang dimulai dengan persiapan rapat kerja. Tujuan persiapan rapat kerja adalah untuk mengadakan rapat rutin jangka pendek dan rapat jangka panjang yang membahas program kerja staf pengajar, baik dalam bentuk administrasi maupun tugas lapangan yang berkaitan dengan siswa. Tugas administratif meliputi,

misalnya, membuat silabus, membuat rencana pembelajaran, mengajarkan konsep, mengajarkan metode, dan daftar materi ajar yang akan digunakan untuk memulai proses pembelajaran. Tugas lapangan meliputi penerapan hasil silabus dan rencana pembelajaran yang telah dibuat sesuai waktu dan keterbatasan materi pelajaran, penerapan konsep mengajar, penerapan metode mengajar, dan penggunaan bahan ajar yang digunakan di dalam dan di luar kelas.

Tujuan pertemuan ini adalah untuk memberikan bimbingan dan pelatihan rutin bagi pendidik dalam penyusunan rencana pembelajaran, silabus, diskusi ilmiah, lokakarya, dan sebagainya, yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dan pihak terkait di madrasah. Pelatihan ini diadakan setiap dua bulan oleh kepala sekolah. Hal ini untuk memastikan bahwa semua pendidik terus berlatih untuk meningkatkan kualitas mereka, sehingga pendidik di SMP AWH Tebuireng Jombang dapat dengan mudah dipantau oleh kepala sekolah dan wakilnya dalam menerapkan manajemen pada tahap pelaksanaan staf pengajar. ([Ansori dkk., 2016](#))

Selain pendidikan dan pelatihan bagi pendidik, pertemuan harus diadakan secara rutin oleh pemimpin atau kepala madrasah, agar hasil pertemuan dapat digunakan sebagai penilaian atau evaluasi program atau kegiatan yang belum terlaksana sehingga dapat dijadikan pelajaran bagi kegiatan yang dilakukan oleh pendidik, terutama dalam proses pembelajaran. Setelah persiapan rapat kerja, yaitu pelaksanaan di lapangan dari apa yang telah direncanakan pada rapat kerja. Tentu saja, implementasi ini tidak mudah, banyak kendala datang dari siswa yang memiliki karakter dan pemahaman materi pelajaran yang berbeda, dalam implementasi ini kreativitas pendidik diuji tentang bagaimana memastikan semua siswa dapat menyerap materi pelajaran yang telah diberikan, namun semua itu kembali pada niat dan ketulusan siswa. Semua ini dapat diatasi dengan disiplin tegas yang diterapkan oleh pendidik di kelas, misalnya, razia perangkat elektronik selama pelajaran agar tidak mengganggu keseriusan belajar. Jadi, untuk semua rintangan, para pendidik di madrasah ini telah merancang cara untuk mengatasinya. Selain itu, motivasi dari kepala sekolah diberikan jika implementasi ini berhasil dilakukan oleh para pendidik. Kepala sekolah memberikan apresiasi untuk semester di akhir evaluasi, dengan penghargaan diberikan kepada pendidik yang paling disiplin, rajin, dan kreatif. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pendidik untuk kreatif dan mengajar di SMP AWH Tebuireng, Jombang. Selain itu, terjalin hubungan baik antara kepala sekolah dan pendidik, serta antara pendidik dan sesama pendidik, serta di antara staf pendidikan.

Jika dibandingkan dengan teori implementasi tenaga pengajar oleh Nawawi, menurut peneliti, hal ini sesuai dengan teori tersebut. Namun, di MTs AWH Tebuireng Jombang, ada tambahan, yaitu mengenai motivasi kepala madrasah terhadap tenaga pengajar. Jika dalam teori implementasi tenaga pengajar menurut Nawawi, yaitu pengembangan tenaga pengajar melalui pelatihan karya ilmiah, serta pertemuan rutin yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi. Jadi penelitian ini dapat menghasilkan hal-hal baru yang diperoleh selain teori yang telah dipelajari. ([Gapari, 2021](#))

#### 4. Pemantauan Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa

Tahap terakhir dalam manajemen guru yang saya pelajari adalah pengawasan guru. Pengawasan yang dilakukan di SMP AWH Tebuireng Jombang dimulai dengan tugas keamanan. Tugas keamanan ini melibatkan kepala sekolah yang menugaskan tugas kepada bawahan dari sekolah, seperti wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, yang dipercaya untuk membantu pengawasan lapangan, baik di dalam maupun di luar kelas. ([Setiawati, 2021](#))

Tugas keamanan ini dilakukan secara mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya kepada seluruh staf pengajar, sehingga hanya guru-guru sendiri yang mengetahui pengawasan yang dilakukan oleh madrasah. Hal ini untuk memastikan semua staf pengajar terbiasa dengan pengawasan ini dan untuk menegakkan tingkat disiplin yang tinggi, baik di kalangan guru sendiri maupun di kalangan siswa. Pengawasan oleh madrasah dilakukan sebulan sekali, direncanakan oleh masing-masing staf.

Selain madrasah itu sendiri, pengawasan juga dilakukan dengan bantuan eksternal, yaitu dari Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama. Pengawasan ini dilakukan secara terencana untuk memastikan semua kerapihan diatur karena terkait dengan penilaian madrasah, mulai dari

fasilitas dan infrastruktur hingga kebersihan madrasah, yang juga dinilai oleh Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak eksternal dilakukan sekali dalam satu semester atau sekali dalam satu tahun. Hal ini untuk memastikan bahwa akreditasi madrasah ini terus meningkat di semua aspek, termasuk pengawasan proses pembelajaran di kelas yang dilakukan oleh tenaga pengajar. Hasil yang terlihat adalah setelah siswa menyelesaikan proses pembelajaran, bahkan jika mereka sudah menjadi alumni, mereka akan dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan proses pembelajaran staf pengajar, baik secara moral maupun akademis. ([Iskandar, 2016](#))

Tahap akhir dari proses pengawasan adalah evaluasi. Evaluasi ini merupakan tindak lanjut dari pembelajaran yang diperoleh dari semua kegiatan yang telah dilaksanakan. Jika target belum tercapai, hal ini akan dijadikan pelajaran bagi seluruh sumber daya manusia di madrasah ini agar mereka dapat disiplin dalam menyampaikan materi pelajaran atau program kerja tenaga pengajar. Evaluasi ini juga diadakan secara khusus seminggu sekali khusus untuk staf pengajar, yaitu melalui organisasi MGMP. Dengan unit kerja yang terpadu, permata mata pelajaran ini dapat membantu pertukaran ide, serta metode dan bahkan materi ajar yang dapat saling melengkapi. Selain evaluasi mata pelajaran, tujuannya adalah untuk memperkuat kerja sama dan sosialisasi antar tenaga pengajar di madrasah ini.

Ini dibandingkan dengan teori pengawasan guru Nawawi dan Minarti, yang mencakup pengawasan dalam bentuk administrasi, metode pengajaran, bahan ajar, dokumen, dan evaluasi akhir untuk guru setelah proses pembelajaran selesai. Oleh karena itu, menurut para peneliti, teori dan praktik sebenarnya selaras. Tidak ada perbedaan signifikan atau bahkan penyimpangan dari peraturan pendidikan yang ada. Proses manajemen ini telah diterapkan di madrasah ini, dan jika diterapkan dengan disiplin, kualitas pembelajaran siswa akan terlihat meningkat seiring waktu dan upaya. ([Fatmariyanti et al., 2024](#))

#### 5. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Manajemen Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa

Implementasi manajemen kinerja pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di SMP Abdul Wahid Hasyim Tebuireng, Jombang, tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung adalah kekuatan utama yang membantu sekolah mencapai tujuannya dalam pendidikan berkualitas, sementara faktor penghambat mewakili tantangan yang harus diatasi secara sistematis untuk mencegah efektivitas pelaksanaan program pembelajaran. ([Sonia, 2020](#))

Salah satu faktor pendukung yang menonjol adalah sejarah. SMP Abdul Wahid Hasyim Tebuireng memiliki sejarah panjang dan reputasi kuat sebagai lembaga pendidikan yang telah menghasilkan banyak alumni berprestasi dan berpengaruh di berbagai lembaga, khususnya di lingkungan Kementerian Agama. Jaringan alumni yang luas ini merupakan kekuatan strategis dalam memperkuat keberadaan madrasah, baik dalam pengembangan informasi, dukungan moral, maupun peningkatan kualitas lembaga.

Dalam hal sumber daya manusia, sumber daya manusia madrasah relatif memadai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Staf pengajar dan administrasi telah memenuhi standar kompetensi akademik, dengan sebagian besar telah menyelesaikan gelar sarjana mereka, dan sebagian melanjutkan ke jenjang pascasarjana. Situasi ini berdampak positif pada pelaksanaan pembelajaran berkualitas tinggi dan profesional.

Selain itu, fasilitas dan infrastruktur pendidikan di madrasah juga merupakan faktor pendukung yang signifikan. Halaman pendidikan yang luas dan bangunan sekolah yang representatif memungkinkan kegiatan belajar mengajar yang optimal. Ketersediaan ruang kelas, laboratorium, fasilitas jaga jarak sosial, dan bengkel keterampilan adalah aset penting dalam mendukung pendidikan dan pelatihan siswa, terutama bagi mereka yang ingin segera memasuki dunia kerja setelah lulus.

Dukungan dari orang tua melalui Komite Madrasah juga merupakan faktor krusial dalam memperkuat pelaksanaan manajemen kinerja pendidik. Orang tua tidak hanya berperan sebagai penyedia dukungan finansial, tetapi juga sebagai mitra dalam memantau, mengevaluasi, dan



meningkatkan kegiatan belajar di sekolah. Kolaborasi antara madrasah dan komite sekolah menumbuhkan lingkungan pendidikan partisipatif yang berorientasi pada peningkatan kualitas.

Namun, pelaksanaan manajemen kinerja pendidik juga menghadapi beberapa faktor penghambat yang memerlukan perhatian. Salah satunya adalah tradisi akademik yang rendah dan etos kerja di kalangan sebagian pendidik. Usia guru yang relatif senior berarti sebagian masih mempertahankan metode pembelajaran konvensional dan belum sepenuhnya menguasai teknologi pendidikan. Situasi ini berdampak pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan inovasi pembelajaran berbasis digital, yang semakin dibutuhkan di era modern. Disiplin siswa juga menjadi penghalang dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Masuknya teknologi digital ke dalam kehidupan sehari-hari membuat beberapa siswa kurang fokus pada kegiatan belajar. Penggunaan ponsel yang berlebihan dan kecanduan game online menyebabkan berkurangnya motivasi belajar dan konsentrasi yang buruk di kelas. Akibatnya, kualitas interaksi pembelajaran antara guru dan siswa kurang efektif.

Selain itu, faktor pendanaan juga menjadi kendala signifikan dalam mengoptimalkan kegiatan belajar. Keterlambatan dalam pencairan dana pendidikan sering kali menghambat pengadaan fasilitas dan materi pengajaran yang diperlukan. Situasi ini menuntut kreativitas dan keterampilan manajerial kepala sekolah dan guru untuk menemukan solusi alternatif guna memastikan proses pembelajaran berjalan lancar.

Secara keseluruhan, faktor pendukung dan penghambat ini berinteraksi untuk menentukan keberhasilan implementasi manajemen kinerja pendidik. Memperkuat faktor-faktor pendukung ini membutuhkan upaya berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi pendidik, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan kolaborasi dengan masyarakat. Sementara itu, faktor-faktor penghambat harus diatasi melalui inovasi kebijakan, pembinaan disiplin siswa, dan optimalisasi sumber daya untuk memastikan peningkatan kualitas pembelajaran siswa secara berkelanjutan sejalan dengan visi dan misi pendidikan madrasah.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai implementasi manajemen kinerja pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di SMP AWH Tebuireng Jombang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Perencanaan kinerja pendidik di madrasah merupakan fondasi yang sangat penting untuk dikonseptualisasikan yang tidak boleh diabaikan dan prosesnya dilakukan setiap saat. Dalam arti bahwa hal itu untuk memenuhi kinerja pendidik baik secara kuantitas maupun kualitas yang disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan di madrasah. Dalam merencanakan kinerja pendidik, seseorang harus terlebih dahulu menganalisis tugas, pekerjaan, dan jabatan apa yang benar-benar dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam penempatan jabatan dan rekrutmen pendidik yang saat ini dibutuhkan. Rekrutmen adalah upaya madrasah untuk menarik sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan tugas, yaitu dimulai melalui seleksi pendidik, baik tes tertulis maupun lisan serta tes kesehatan, kemudian setelah itu kelulusan diumumkan melalui media sosial, lalu dilakukan proses penempatan sesuai dengan keahlian pendidik dan sesuai dengan kebutuhan pendidik yang dibutuhkan madrasah, setelah itu ada orientasi dan bimbingan serta pelatihan yang dilakukan oleh madrasah agar terjadi kesetaraan dan keakraban antar sumber daya manusia lainnya di madrasah.

Dalam proses organisasi di madrasah ini, hal tersebut dilakukan secara merata dan posisinya sesuai dengan kebutuhan madrasah, dengan memberikan tugas sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Dalam pendidikan, pendidik adalah orang yang memiliki potensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan, terutama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang sangat penting untuk menghasilkan generasi masa depan. Pada tahap ini, madrasah membagi sumber daya manusia melalui proses membangun hubungan kerja antara komponen manajemen dan struktur organisasi untuk menciptakan kesatuan kerja dalam mencapai tujuan madrasah sesuai dengan visi dan misi.

Keberadaan perencanaan dan organisasi tentu saja memiliki implementasi staf pengajar. Dalam pelaksanaan madrasah ini, disiplin diterapkan dengan kuat, tidak hanya untuk siswa tetapi

juga untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Disiplin juga ditekankan, karena disiplin adalah salah satu tolok ukur keberhasilan seseorang, terutama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pelaksanaan tenaga pengajar adalah proses terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena proses ini dilakukan secara langsung di bidang kegiatan mereka, serta mengambil tindakan agar madrasah berjalan dengan baik sesuai program yang telah direncanakan. Kepala sekolah dan bawahannya juga menerima bantuan dari dinas pendidikan dan kementerian agama secara rutin dalam melaksanakan program, baik program jangka pendek maupun jangka panjang. Terutama seminggu sekali selalu ada pertemuan MGMP, yaitu organisasi khusus staf pengajar dalam kelompok sesuai dengan keahlian pemegang mata pelajaran, jika khusus untuk pembinaan dan pelatihan pembuatan RPP langsung oleh kepala sekolah dan bawahannya. Oleh karena itu, madrasah ini tidak meremehkan pelaksanaan tenaga pengajar karena merupakan fondasi keberhasilan dan peningkatan kualitas pembelajaran siswa.

Terakhir, pengawasan terhadap tenaga pengajar di madrasah dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka, memastikan kualitas tenaga pengajar, karena ini adalah ukuran kunci keberhasilan pembelajaran siswa. Proses pengawasan terhadap tenaga pengajar di madrasah dilakukan oleh beberapa pihak, termasuk kepala madrasah, wakil kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, Kantor Kementerian Agama, dan Dinas Pendidikan. Individu-individu ini semuanya terlibat dalam proses pengawasan staf pengajar, membantu guru dalam menyelesaikan masalah kelas baik internal maupun eksternal. Faktor pendukung dan penghambat akan muncul dalam setiap kegiatan suatu lembaga atau organisasi, tetapi semuanya kembali pada konsep pelaksanaan manajemen. Jika satu aspek dari konsep pertama gagal, seorang pemimpin yang cerdas akan memiliki rencana kedua untuk mengatasi rintangan tersebut. Seiring waktu, semua kekurangan di SMP ini telah menjadi bahan pembelajaran dan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ani Aryati, A. (2019). *Pemikiran Pendidikan Ahmad Dahlan dan Implementasinya pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah*. UIN Raden Fatah Palembang. <https://repository.radenfatah.ac.id/3807/1/DISERTASI%20ANI%20ARYATI.pdf>
- Ansori, A., Supriyanto, A., & Burhanuddin, B. (2016). *Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*. State University of Malang. DOI: [10.17977/jp.v1i12.8285](https://doi.org/10.17977/jp.v1i12.8285)
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.66
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah Dan Komite Sekolah Terhadap Mutu Sekolah. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 5(1), 41–52. DOI: <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i1.153>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85. DOI: <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Fatmariyanti, Y., Qurtubi, Q., & Bachtiar, M. (2024). Peran pengawas sekolah selaku pelaku supervisi pendidikan dalam meningkatkan mutu manajemen pendidikan. *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 6(01), 47–58. DOI: <https://doi.org/10.53863/kst.v6i01.1026>
- Gapari, M. Z. (2021). Pelaksanaan Teknik Supervisi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Jerowaru. *Manazhim*, 3(1), 40–51. Doi : [10.36088/manazhim.v3i1.1064](https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.1064)

- Halim, A., & Miswanto. (2023). Perencanaan Strategis Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Aliyah Qur'an Centre Kota Batam Kepulauan Riau. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(3), 203-214. DOI: <https://doi.org/10.58230/27454312.216>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. DOI: <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Illahi, N. (2020). Peranan guru profesional dalam peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikan di era milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1–20. DOI: <https://doi.org/10.36769/asy.v21i1.94>
- Indana, N. (2018). Penerapan Kurikulum Terintegrasi Dalam Mengembangkan Mutu Belajar Siswa (Studi Kasus Di Sma Darul 'Ulum 1 Unggulan Bppt Jombang). *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 121–147. DOI: <https://doi.org/10.31538/ndh.v3i2.80>
- Iskandar, D. (2016). Peran pengawas pendidikan dalam peningkatan mutu pendidikan SMP di Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 179–195. DOI: <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v9i2.12918>
- Makawimbang, J. H. (2011). Supervisi dan peningkatan mutu pendidikan. *Bandung: Alfabeta*.
- Mena, Yandris, et al. "Pelaksanaan Supervisi Klinis dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 2016, doi:[10.17977/jp.v1i11.8074](https://doi.org/10.17977/jp.v1i11.8074).
- Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. DOI: <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Setiawati, I. (2021). Manajemen Pengawasan Terhadap Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Siswa. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(10), 1–211. DOI: <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i10.220>
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41–54. DOI: <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- Sonia, N. R. (2020). Implementasi sistem informasi manajemen pendidikan (Simdik) dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 94–104. DOI: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i1.18>
- Sri, M. (2012). Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Secara Mandiri. *Jakarta: Ar-Ru*, 22.
- Zamroni. (2013). *Manajemen pendidikan: suatu usaha meningkatkan mutu sekolah*. Penerbit Ombak.