

Pengantar

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Teori dan Praktek
Di Sekolah

MOH, ROFIKI
WARDATUL MUNAWAROH


AMR GROUP

PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TEORI DAN PRAKTEK DI SEKOLAH

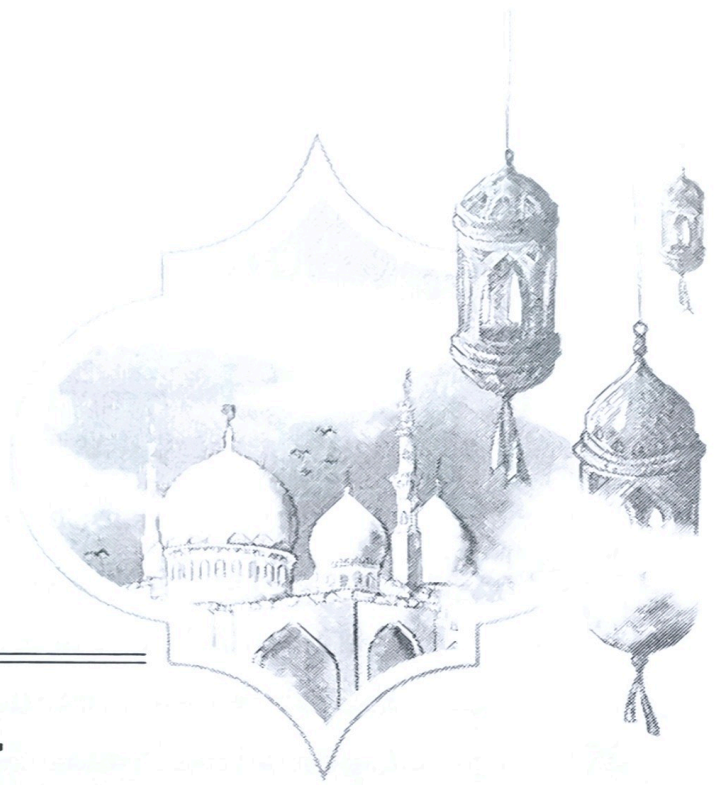
Penulis:
Moh Rofiki
Wardatul Munawaroh

Editor:
K. Rasmana
Tata Letak & Desain Sampul :
M. Rofiq Ma'mun

Penerbit:
CV Ampuh Multi Rejeki
Perum Bumi Mondoroko Raya Blok AG-73 Singosari-Malang
Telp: +6285234737755
Email: Mobs.books@gmail.com

ISBN: 978-623-96827-0-5
Cetakan Pertama, April 2021

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan
dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
BAB I KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	1
A. Pengertian Manajemen Pendidikan Islam	1
B. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam.	5
C. Fungsi Manajemen Pendidikan Islam.	7
1. <i>Planning</i> (Perencanaan).....	7
2. <i>Organizing</i>	23
3. <i>Actuating</i> (Penggerakan).....	33
4. <i>Controlling</i>	42
D. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam	55
BAB II BENTUK MANAJEMEN DALAM ORGANISASI	59
A. Manajemen Kurikulum	59
1. Pengertian Kurikulum	59

2.	Peran Dan Fungsi Kurikulum	65
3.	Prinsip Dan Manfaat Kurikulum	69
4.	Perencanaan Kurikulum.....	71
5.	Pelaksanaan Kurikulum	74
6.	Evaluasi Kurikulum	76
B.	Manajemen Peserta Didik	85
1.	Pengertian Manajemen Peserta didik	85
2.	Fasilitas Yang Mendukung Peserta Didik	87
3.	Optimalisasi Potensi Karakter Peserta Didik	89
4.	Perilaku Peserta Didik Yang Berkarakter	92
5.	Pola Tingkah Laku dan Karakter Peserta Didik.....	94
6.	Perbedaan Manajemen Peserta Didik Dan Kurikulum.....	96
7.	Perencanaan Penerimaan Peserta Didik Baru	97
C.	Manajemen Sarana Prasarana	103
1.	Pengertian Manajemen Sarana Prasarana	103
2.	Tujuan Manajemen Sarana Prasarana.....	107
3.	Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana Prasarana....	110
4.	Perencanaan Manajemen Sarana Prasarana	113
5.	Pengadaan dan Penyaluran Sarana Prasarana.....	118
6.	Investasi dan Pemeliharaan Sarana Prasarana.....	127
7.	Penyimpanan dan Penghapusan Sarana Prasarana	130
D.	Manajemen Hubungan Masyarakat.....	136
1.	Pengertian Manajemen Hubungan Masyarakat.....	136
2.	Prinsip Manajemen Hubungan Masyarakat	139
3.	Fungsi Manajemen Hubungan Sekolah dengan Masyarakat	141
4.	Tahapan Teknik Menjalin Hubungan Masyarakat.....	141

E.	Manajemen Keuangan.....	144
1.	Pengertian Manajemen Keuangan.....	144
2.	Penyusunan RAPBS.....	155
3.	Pengawasan Keuangan Lembaga	158
F.	Manajemen Tenaga Kependidikan.....	165
1.	Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan... ..	165
2.	Jenis Tenaga Kependidikan.	167
3.	Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Kependidikan	170
4.	Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan	172
5.	Pemberhentian Tenaga Kependidikan	174
G.	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	176
1.	Pengertian Manajemen Sumber daya manusia ..	176
2.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	178
3.	Perencanaan Sumber Daya Manusia	181
H.	Manajemen Mutu Pendidikan.....	186
1.	Pengertian Manajemen Mutu Pendidikan.....	186
2.	Prinsip-Prinsip dan Manfaat Manajemen Mutu	189
3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan.....	191
I.	Manajemen Konflik Pendidikan.....	193
1.	Pengertian Manajemen Konflik	193
2.	Sumber-Sumber dan Jenis-Jenis Konflik	197
3.	Strategi Dalam Penyelesaian Konflik.....	201
BAB III SUPERVISI PENDIDIKAN		205
A.	Konsep Supervisi Pendidikan	205
1.	Pengertian Supervisi Pendidikan	205
2.	Karakteristik Supervisi Pendidikan.....	209

3.	Fungsi dan Tujuan Supervisi Pendidikan	215
B.	Gambaran Umum Supervisi Pendidikan	221
1.	Dimensi Supervisi Pendidikan	221
2.	Bentuk Supervisi Pendidikan	223
3.	Model Supervisi Pendidikan	225
C.	Supervisi Kepala Sekolah	228
1.	Kompetensi Kepala Sekolah	229
2.	Peran dan Tugas Kepala Sekolah	234
3.	Penilaian Kinerja Kepala Sekolah	236
	Daftar Pustaka	239



BAB I

KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

A. PENGERTIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Pada dasarnya pengertian manajemen itu belum memiliki arti baku serta banyak yang menyetujui bahwasannya pengertian manajemen itu masih universal. Dari berbagai macam pengertian disitulah ada pengurangan dan penambahan dalam pengertian yang berkesinambungan. Sebagaimana telah dipaparkan oleh John M. Echols dan Hasan Shadily manajemen pendidikan berasal dari sebuah akar kata yaitu *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, melaksanakan, dan mengelola.¹ Sedangkan menurut pakar ahli manajemen Soebagio Atmodiwirio, manajemen pendidikan itu sendiri ialah sebuah proses dari perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan tenaga pendidikan dari sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan bersama.

¹ John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006). Hlm. 359

pendidikan Islam, beliau menyatakan “Manajemen pendidikan Islam yaitu suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan secara islam dengan mensiasati sumber belajar dan hal terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.”⁵ Hal ini banyak pemaknaan yang dimiliki untuk saling terkait dalam satu kesatuan sistem dalam manajemen pendidikan Islam. Implikasi tersebut seperti proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam, hal ini menghendaki adanya suatu nilai keislaman dalam proses pengelolaannya. Misalnya, riwald, pelayanan, pemberdayaan, pengelolaan dan kemajuan. Hal ini bersandar pada Al-qur’an dan hadist. Terhadap lembaga pendidikan Islam, suatu ini menunjukkan kepada objek dimana dalam penanganan mengarah pada pengelolaan lembaga pendidikan Islam dengan segala keunikan seperti pesantren, madrasah, perguruan tinggi Islam. Dan hasil dari studi kasus pengelolaan sebuah lembaga pendidikan Islam di sana ada kultur secara islami dimana sifat inklusif dan eksklusif.

B. RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM.

Berbicara ruang lingkup dalam manajemen pendidikan Islam ada beberapa macam ruang lingkup yaitu ruang lingkup menurut wilayah kerja meliputi manajemen seluruh negara, satu provinsi, satu unit kelas. Ruang lingkup menurut fungsi atau urutan kegiatan, meliputi merencanakan, mengarahkan, mengorganisasikan bahkan mengawasi dan menurut objek garapan pelaksanaan meliputi manajemen siswa, tenaga pendidikan, pembiayaan serta hubungan masyarakat. Ruang lingkup merupakan sebuah aspek yang berhubungan dengan lembaga tersebut. Melihat pentingnya dari sebuah manajemen pendidikan maka hal itu diklasifikasikan dalam ruang lingkup manajemen pendidikan. Manajemen sebagai ilmu,

⁵ Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2010) Hlm. 10

C. FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM.

Membahas masalah manajemen secara luas, tentunya tidak bisa lepas dengan empat komponen yaitu (POAC) *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*.

1. *Planning* (Perencanaan)

a. Pengertian Perencanaan

Pada dasarnya perencanaan didefinisikan sebagai sebuah proses dari pemikiran yang sistematis, perencanaan sendiri adalah suatu tindakan awal manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Inti dari pengertian disini ialah kualitas pendidikan harus selalu ditingkatkan. Misalnya perlu diingatkan kembali bahwasannya pendidikan adalah sebuah jasa sehingga perlu dikontrol sebelum pelayanan yang diberikan, dan akhir harus menjadi perhatian utama. Didalam sebuah perencanaan ada penetapan atau pemilihan tujuan dari organisasi, menentukan strategis, program, metode, sistem, anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai standar, selain itu, terdapat dua strategi penting dalam sebuah perencanaan yaitu penetapan target dan penetapan prioritas.⁸ Perencanaan pendidikan disini mempunyai peran penting dan proses yang dilakukan perencanaan berada pada tahap awal sebagai panduan dari pengendalian serta pengawasan penyelenggaraan pendidikan itu sendiri. Sementara menurut Suprihatin, untuk perencanaan lembaga pendidikan ialah suatu bentuk keputusan sistem pendidikan yang diselenggarakan untuk menghasilkan output yang berkualitas yang mampu menjawab permintaan dunia dan masyarakat. Perencanaan merupakan proyeksi tentang apa yang harus dilakukan guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan bersama. Perencanaan juga sebagai bentuk proyeksi yang membutuhkan unsur kegiatan mengadakan spesifikasi mengenai hasil lebih rinci yang akan

⁸ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT Grasindo, 2003) Hlm 75





BAB II

BENTUK MANAJEMEN DALAM ORGANISASI

A. MANAJEMEN KURIKULUM

1. Pengertian Kurikulum

Secara etimologi, kurikulum diambil dari bahasa Yunani yang berarti curir “pelari” apabila curere dalam bahasa Latin artinya “tempat berpacu”. Kurikulum diambil dari istilah dunia olahraga, terutama didalam bidang atletik pada zaman Romawi kuno. Kata courier yang berarti berlari (to run). Kurikulum sendiri yaitu suatu jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari yang dimulai dari garis start dengan berakhir di garis finish untuk memperoleh yang namanya medali.⁴⁹ Nasbi mengatakan bahwasannya manajemen kurikulum yaitu suatu sistem pengelolaan kurikulum yang kooperatif, komprehensif, sistemik serta sistematis, hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan ketercapaian tujuan kurikulum.

⁴⁹ Zainal, Arifin. *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011) Hlm. 3

d. *Specialization* (Keahlian)

Fungsi dari keahlian disini, yaitu untuk mengembangkan kemampuan peserta didik sesuai dengan keahlian yang dimiliki peserta didik. Patutlah kurikulum untuk memberikan, atau menyediakan berbagai keahlian seperti dibidang pertanian, industri, perdagangan dll.

3. Prinsip Dan Manfaat Kurikulum

Ada beberapa prinsip kurikulum yang harus dimiliki dan diperhatikan dalam melaksanakan kurikulum:⁵⁹

a. Produktivitas

Karena setiap kegiatan yang diperoleh dalam kurikulum ialah aspek yang harus dipertimbangkan, bagaimana peserta didik untuk mencapai hasil belajar sesuai dengan tujuan kurikulum.

b. Demokratisasi

Dimana pelaksanaan kurikulum disini harus berasaskan demokrasi, yang menempatkan pengelolaan, pelaksana juga subjek didik yang seharusnya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai sasaran dan tujuan kurikulum sendiri.

c. Kooperatif

Untuk memperoleh sebuah hasil yang diharapkan, perlu adanya kerja sama yang positif dari berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan kurikulum.

d. Efektivitas dan efisiensi

Perlu adanya rangkaian kegiatan kurikulum yang mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi untuk menghasilkan

⁵⁹ Suhelayanti dll, *Manajemen Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020) Hlm.

kepada masalah belajar mengajar, sebenarnya lebih dekat kepada kurikulum yang bersifat umum dan berlaku pada lingkungan yang luas. Inti dari suatu kurikulum yaitu *teacher's guide*, bukan terletak pada bahan yang dipelajari oleh anak. Akan tetapi kurikulum yang melihat dengan kaca mata sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat susah diukur, secara teoritis saja dalam penyusunan tes yang spesifik dapat dibuat dengan tujuan yang berbeda. Tes belajar yang disusun dapat bersifat umum, apabila tes hasil belajar bertitik tumpu pada tujuan maka kurikulum menekankan pada organisasi, yang mana lebih banyak mengukur klasifikasi Bloom tingkat tinggi (analisis, sintesis dan evaluasi).

Institusi sosial sebagai proses dari evaluasi kurikulum mempunyai suatu asal usul, sejarah, struktur maupun interest sendiri, proyeksi evaluasi yang dikembangkan di berbagai negara seperti halnya di negara Inggris.⁶¹

- a. Mengedepankan inovasi dari kurikulum yang ada.
- b. Lebih mengedepankan berskala nasional daripada lokal.
- c. Dibiayai oleh *grant* luar yang berjangka pendek daripada anggapan tetap.
- d. Dipengaruhi oleh penelitian yang lebih bersifat psikometris dari pada suatu kebiasaan berupa penelitian yang bersifat sosial.

Peranan evaluasi dalam kebijakan kurikulum pendidikan, minimal berkaitan dengan tiga hal:

a. Evaluasi Sebagai *Moral Judgement*

Di Dalam konsep utama, mengandung dua pemikiran yang mana evaluasi yaitu masalah nilai. Pertama evaluasi yang didalamnya berisi skala dari nilai moral objektif dari evaluasi yang bisa dinilai. Kedua yang mana didalamnya berisi perangkat

⁶¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017) Hlm.179

B. MANAJEMEN PESERTA DIDIK

1. Pengertian Manajemen Peserta didik

Untuk mengetahui dari pengertian manajemen peserta didik, lebih dahulu pembaca paham tentang skop secara luas, skop disini terdiri dari manajemen atau administrasi pendidikan. Dikemukakan bahwasannya didalam *Introduction to Education Administration*, disana dijelaskan manajemen pendidikan yaitu *the management of institution designed to foster teaching and learning*. Maksud dari 'institution' dimana didalamnya mencakup lembaga sekolah umum, sekolah daerah, sekolah swasta, organisasi pengajaran yang diiklankan oleh kelompok industri, seperti halnya perguruan tinggi umum maupun perguruan tinggi swasta, bahkan universitas umum maupun universitas swasta.

Ada pula yang mengatakan bahwa manajemen pendidikan berbeda tipis dengan administrasi pendidikan yaitu adanya program pendidikan, pengaturan sumber daya manusia, administrasi pendidikan, diproses maupun diselenggarakan secara hati-hati juga sistematis untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Sedangkan penjelasan lain bahwa, manajemen pendidikan sebagai wadah upaya yang komprehensif yang didalamnya terkait dengan praktik, lembaga pendidikan dimulai dari sekolah sampai perguruan tinggi, sumber daya manusianya maupun sumber daya material.

Adapun administrasi sebuah pendidikan secara rinci dikemukakan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang mencakup sebuah proses-proses pengelolaan usaha kerjasama manusia dalam organisasi pendidikan guna mencapai suatu tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan di dalamnya agar tetap efektif dan efisien. Sedangkan dari rangkaian kegiatan, ada beberapa bidang dikelola yang di dalamnya merupakan bagian dari manajemen (administrasi) peserta didik.

- 1) Biaya yang telah diperoleh dalam penerimaan peserta didik baru.
- 2) Panitia yang terlibat didalam kegiatan penerimaan peserta didik baru.
- 3) Kriteria yang digunakan dalam penerimaan peserta didik baru.
- 4) Jumlah peserta didik baru yang mendaftar.
- 5) Jumlah peserta didik yang sudah memenuhi kriteria untuk diterima sebagai peserta didik baru.
- 6) Jumlah daftar ulang peserta didik baru.

C. MANAJEMEN SARANA PRASARANA

1. Pengertian Manajemen Sarana Prasarana

Berdasarkan dari pemaknaan manajemen yang sebelumnya sudah dijelaskan, dan pemaknaan manajemen terhadap sarana dan prasarana pendidikan terkait dengan upaya mengelola, menjaga sarana dan prasarana pendidikan. Hal yang diharapkan dapat memberi suatu kontribusi secara optimal. Kegiatan dalam pengaturan disini, meliputi kegiatan seperti perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi serta penataan.

Dikemukakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional pada tahun 2013, bahwasannya, manajemen sarana dan prasarana yaitu pengaturan yang meliputi kegiatan merencanakan, mengorganisir, melaksanakan maupun mengevaluasi suatu program evaluasi kegiatan sarana prasarana di sekolah, dengan mengacu pada prinsip implementasi dari manajemen.

Membahas tentang sarana dan prasarana pendidikan, dimana sangat penting dalam memegang kendali dalam peranan penting serta menciptakan suasana yang kondusif. Suatu pendidikan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada dukungan dari sarana prasarana. Dari segala berbagai faktor yang dapat menunjang

E. MANAJEMEN KEUANGAN

Berbicara komponen sekolah, dengan kata lain setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah, baik hal itu disadari ataupun tidak, tidak lepas dari yang namanya pembiayaan oleh sebab itu, perlu pengelolaan yang baik, agar supaya dana yang dimanfaatkan sebaik mungkin, dapat menunjang tercapainya tujuan Pendidikan.

Keuangan merupakan suatu kebutuhan pokok yang diperlukan oleh sekolah, sebagai alat untuk melengkapi sarana diperlukan sekolah, kesejahteraan guru, layanan serta pelaksanaan prasarana. Untuk kelengkapan dalam bidang sarana prasarana, juga menjadi implikasi pada semangat belajar peserta didik serta menjadi guru dalam proses KBM.

Pembiayaan Pendidikan menjadi salah satu administrasi pendidikan, bagaimana sumber biaya diperoleh serta cara bagaimana menggunakan biaya dengan bertanggung jawab terhadap penggunaan dana.

1. Pengertian Manajemen Keuangan

Keuangan berasal dari kata memiliki yang mana, arti dari memiliki yaitu alat tukar atau berupa standar pengukuran dari nilai kesatuan yang sah, harta maupun kekayaan.⁹²

Seorang tokoh bernama Mulyono mengemukakan bahwasannya manajemen keuangan (*financial management*) yaitu segala bentuk aktivitas organisasi yang berhubungan bagaimana memperoleh dana, mengelola aset sesuai tujuan dari organisasi secara menyeluruh.⁹³

Manajemen keuangan juga diartikan sebagai manajemen dana, yang hal itu berkaitan dengan pengalokasian dalam berbagai bentuk investasi, baik secara efektif, efisien serta usaha yang mengumpulkan dana untuk biaya, atau pembelajaran efisien.⁹⁴

⁹² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta:

⁹³ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzza Media, 2009) Hlm.180

⁹⁴ R Agus Sartono, *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: FE UGM,

c. Efektivitas

Berbicara efektivitas, hal ini menjadi suatu penentu dalam keberhasilan pengelolaan Lembaga Pendidikan, sehingga banyak pemahaman serta perspektif dari berbagai pihak, seperti halnya orang sangat sulit untuk memaksimalkan suatu keefektifitasan yang sesuai dengan hal tersebut. Sehingga efektivitas menjadi sebuah konsep yang bersifat eksklusif, efektivitas disini memiliki berbagai makna tergantung dengan setiap orang maupun kerancuan apa yang sedang dipakai.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam mengukur efektivitas pembiayaan pendidikan, yaitu:

- 1) Cakupan dalam pengaruh biaya.
- 2) Tercapainya pengaruh pendidikan, dari hasil kesempatan yang digunakan, hal itu ditandai dengan model Pendidikan.
- 3) Untuk mendorong ke arah suatu pencapaian, maka perlu mekanisme yang mendasari dalam pembiayaan tersebut.

Efektivitas dalam manajemen keuangan tidak berhenti hanya pada tujuan pendidikan saja, akan tetapi dikaitkan dengan cara yang kualitatif, dimana pencapaian melihat pada visi Lembaga tersebut.

Begitupun dengan suatu organisasi dikatakan efektivitas apabila, mampu menciptakan suasana kerja tidak lagi menjadi beban, melainkan suasana membuat pekerja lebih bertanggung jawab, bertindak dengan kreatif untuk meningkatkan efisiensi dalam mencapai tujuan tersebut.

Tahapan dalam efektivitas pembiayaan Pendidikan maupun dalam manajemen keuangan, yaitu:

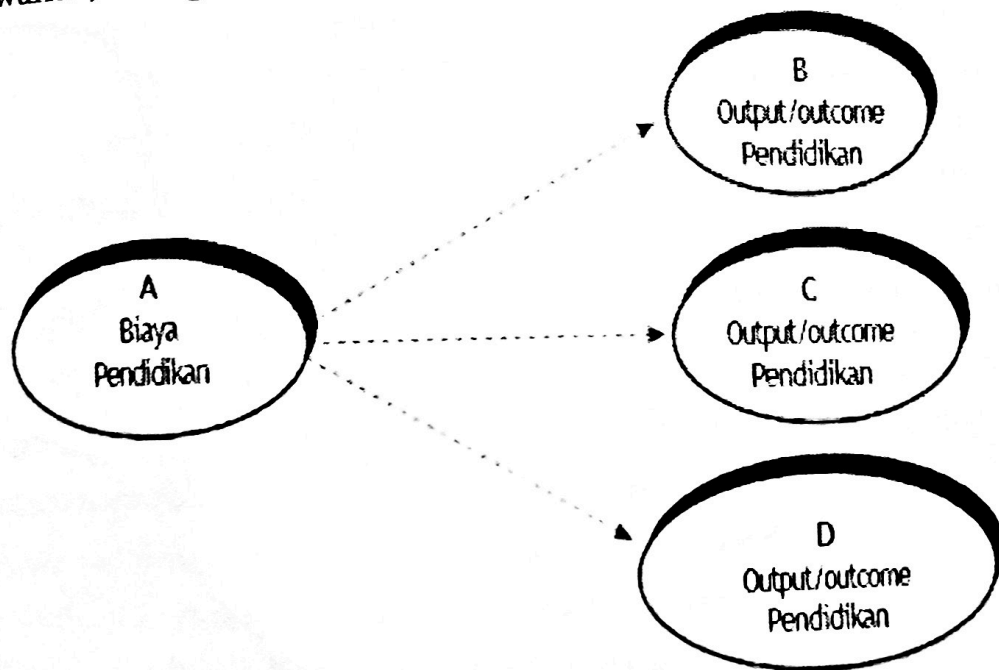
- 1) Meliputi karakteristik sumber biaya dalam pendidikan yang diinput.

dikatakan efisien apabila, tujuan dapat dicapai secara optimal dengan penggunaan maupun sumber daya yang minimal. Pendayagunaan yang dikaitkan dengan sumber pembiayaan pendidikan terbatas hingga mencapai optimalisasi dari penyelenggaraan layanan dari pendidikan yang tinggi, dimana dalam efisiensi disini akan ditentukan ketepatan dalam biaya anggaran Pendidikan, seperti halnya memberi prioritas pada faktor input untuk pencapaian prestasi.

Dengan adanya efisiensi dari manajemen keuangan, menjadi suatu perbandingan antara input dan output, tenaga dengan hasil, pembelanjaan dan masukan, serta biaya dengan kesenangan yang telah dihasilkan, yang dimaksud dengan sumber daya yang meliputi tenaga, pikiran, waktu, biaya yang telah dikeluarkan, dan perbandingan dilihat dalam dua perspektif, yaitu:

- 1) Dari Segi Waktu, Tenaga dan Biaya.

Ragam suatu efisiensi dapat dijelaskan melalui penggunaan waktu, tenaga, biaya dan hasil.



Pada gambar diatas dijelaskan bahwasannya penggunaan biaya A dan hasil B paling tidak efisien. Sedangkan untuk

menjadi pengisi dari buku perkiraan melainkan sebagai pembukti dari keabsahan transaksi. Sedangkan untuk laporan keuangan terdiri dari:

- 1) Neraca
Suatu wadah untuk menginformasikan posisi dari keadaan uang tertentu, yang mencerminkan terlihat, baik dari jumlah harta yang dimiliki, kewajiban dan modal dari perusahaan.
- 2) Perhitungan laba rugi
Dimana informasi hasil usaha suatu perusahaan diinformasikan pada periode tertentu.
- 3) Laporan arus kas
Dimana perubahan dalam posisi keuangan diinformasikan dari kegiatan usaha, pembelanjaan juga investasi selama periode yang bersangkutan.

E. MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan

Sebagaimana telah dijelaskan di bab sebelumnya, bahwasannya definisi dari manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, pengendalian suatu mekanisme dalam kerja untuk mencapai tujuan dengan seni dan ilmu.⁹⁹ Dikarenakan Pendidikan juga berkaitan dengan manajemen yang mana menjadi suatu penataan yang hal itu meliputi fungsi manajemen termasuk sumber daya dari organisasi.¹⁰⁰ Maka Pendidikan maupun tenaga kependidikan merupakan hubungan dengan orang-orang, seperti kepersonilan juga keanggotaan, sehingga dari sini bisa diambil suatu kesimpulan bahwasannya manajemen dari tenaga kependidikan yaitu

⁹⁹ Bedjo Siswanto. *Manajemen Modern Konsep dan Aplikasi* (Bandung: Sinar Baru, 2000) Hlm.03

¹⁰⁰ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010) hlm. 89

maupun fungsi dari jabatan itu untuk sementara waktu atau bahkan tidak dapat dilaksanakan selama-lamanya. Pemberhentian disini disebabkan karena pelanggaran disiplin, pengunduran diri, atau pensiun. Untuk melakukan pemberhentian tidak hanya sekedar dilakukan akan tetapi harus bahkan perlu dengan kejelasan sebab menyangkut dengan nasib seseorang, seperti pelanggaran disiplin, hal ini akan dapat memicu ketidakpuasan seorang dalam tindakan ini, suntu pemberhentian yang disebabkan pengunduran diri, hal perlu untuk ditanya apakah personil yang bersangkutan tidak memiliki janji maupun ikatan dengan sekolah. Sedangkan untuk pemberhentian yang disebabkan karena usia atau pensiun sebaiknya perlu untuk mendahului program persiapan seperti, pemberhentian dengan hormat kepada tenaga kependidikan atas dasar yaitu:

- a. Permohonan yang dilakukan sendiri.
- b. Meninggal dunia.
- c. Mencapai dari batas usia yang telah ditentukan oleh satuan Pendidikan yang bersangkutan.

Sedangkan untuk pemberhentian tidak hormat yang dilakukan tenaga kependidikan atas dasar, yaitu:

- a. Hukuman jabatan
- b. Diakibatkan berdasarkan penjara pidana, yang hal itu dilakukan oleh penyelenggara yang bersangkutan.

Adapun selain itu, sebab lain yang dilakukan pemberhentian diantaranya sebagai, berikut yaitu:

- a. Pemberhentian yang disebabkan karena sudah mencapai dari batas usia pensiun.
- b. Pemberhentian yang disebabkan karena penyederhanaan organisasi
- c. Pemberhentian yang dilakukan atas permintaan sendiri.

- d. Pemberhentian yang disebabkan karena melakukan pelanggaran.
- e. Pemberhentian yang disebabkan karena tidak sehat jasmani dan rohani.
- f. Pemberhentian yang disebabkan karena meninggalkan suatu tugas
- g. Pemberhentian yang disebabkan karena meninggal dunia atau hilang.

G. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen Sumber daya manusia

Berbicara sumber daya manusia, yang menjadi kekuatan terbesar yang ada bumi, yang dipercaya untuk mengelola bumi itu, dalam tujuan untuk kesejahteraan manusia itu sendiri, seperti halnya makhluk yang ada di seluruh alam semesta. Pada hakikatnya Allah menciptakan semua makhluk termasuk manusia, diciptakan berdasarkan untuk kemaslahatan umat manusia itu sendiri. Karena sumber daya merupakan bentuk amana, yang mana amanah itu diperuntukkan, yang diemban oleh manusia yang mana suatu hari nanti, di akhirat akan dimintai pertanggung jawaban.

Yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia yaitu, suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan juga pengendalian yang berhubungan dengan analisis suatu pekerjaan, pengadaan pekerjaan, pengembangan pekerjaan, kompensasi pekerjaan, promosi pekerjaan, evaluasi pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Bersama.¹⁰⁴

Manajemen sebagai seni juga ilmu, untuk mencapai dari tujuan yang ditetapkan dengan berdasarkan kegiatan orang lain, dilakukan

¹⁰⁴ Mutiara S. Penggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007) Hlm. 15

- f. Dasar dari penyusunan program kerja yang ditangani oleh sumber daya manusia ada pada rencana SDM itu sendiri, yang mana salah satu aspeknya yaitu pengadaan tenaga kerja yang baru untuk memperkuat peningkatan kemampuan dalam organisasi tenaga kerja, karena tanpa perencanaan maka akan sangat sulit dalam merencanakan program kerja yang realistic.
- g. Untuk meningkatkan daya saing di masa yang akan datang, perlu bagi manajer untuk memikirkan jauh kedepan dengan perencanaan mobilisasi sumber daya organisasi serta perencanaan yang akan menjadi katalis.
- h. Dimana di dalam perencanaan sumber daya manusia akan bermanfaat untuk kepentingan individu, organisasi dan nasional.
- i. Adanya perencanaan yang baik maupun benar, adanya prinsip yang tepat, terpenuhi sebab direncanakan dengan baik.

H. MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN

1. Pengertian Manajemen Mutu Pendidikan

Mutu yang menjadi pembahasan penting dalam setiap kehidupan, baik dari kalangan pemerintah, bisnis, maupun sistem pendidikan dan bahkan sektor-sektor lain. Dimana mutu menjadi karakteristik dari suatu produk, bertujuan untuk memenuhi harapan pelanggan, apabila melihat dari pendidikan yang pelanggannya sendiri yaitu peserta didik, orang tua dari peserta didik, masyarakat dan pemerintah. Sedangkan untuk pandangan masyarakat, mutu yaitu lembaga yang bisa melahirkan generasi lebih baik dari generasi sebelumnya. Lembaga pendidikan yang senantiasa diminati oleh masyarakat ialah lembaga pembelajaran yang baik dalam pengelolaan sumber energi yang terdapat, akuntabel, bermutu, sanggup bersaing

dengan lemb
peserta didik
ke dunia ker
keterampilan
industri, le
Pendidikan

Mutu
di hadapan
mutu ada
mutu pro
dengan i
pembelaj
efektif. B
maka pe
mutu ya
mutu. E
tentang
kepuasa

M

Manag
yaitu t
yang l
buday
untuk
mem
Deng
apa s
ham
berp
lama
ben
perc

a. Pelanggan Internal

Di Dalam pelanggan internal disini ada kepala sekolah, guru serta karyawan, yang mana perkembangan baik itu dilihat secara fisik maupun psikis, akan tetapi jika melihat pada fisik seperti imbalan, untuk psikis sendiri yaitu sebaliknya misalkan kesempatan untuk terus meningkat bakat, keahlian dan terus belajar.

b. Pelanggan Eksternal

Didalam pelanggan eksternal ada tiga bagian yaitu:

1) Eksternal Primer (Para Peserta Didik)

Yang mana, peserta didik menjadi pembelajar selama hidup, punya keterampilan, integritas yang cukup tinggi, pencipta pengetahuan dan menjadi WNI yang bertanggung jawab.

2) Eksternal Sekunder (Orang tua, Pemerintah dan Perusahaan)

Untuk lulusan dapat memenuhi harapan orang tua.

3) Eksternal Tersier (Pasar Kerja dan Masyarakat Luas)

Untuk para lulusan punya peluang dalam dunia kerja juga pengembangan masyarakat, seperti memiliki kompetensi, yang mana dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dalam kesejahteraan rakyat serta keadilan sosial.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan

Disamping itu kompleksnya mutu Pendidikan yaitu peningkatan mutu dari Pendidikan tersebut dapat dijabarkan dalam berbagai segi, seperti analysis system. Berhasilnya suatu mutu Pendidikan berdasarkan tiga faktor, yaitu sebagai berikut:

- peserta didik dan guru dapat menyempurnakan strategi pembelajaran.
- f. Keorganisasian, yang mana dalam keorganisasian disini, pekerjaan akan mudah ditangani dengan mengelompokkan pekerjaan lebih kecil.
 - g. Lingkungan Fisik, yang mana lingkungan disini sangat pengaruh terhadap peserta didik maupun warga sekolah, termasuk di dalam pelaksanaan aktivitas pembelajaran.
 - h. Perkembangan Ilmu Pengetahuan Teknologi, yang mana di zaman 4.0 menjadi faktor eksternal untuk memperoleh transfer ilmu peserta didik melalui teknologi sesuai dengan bidang masing-masing pembelajaran.
 - i. Partisipasi, tak hanya partisipasi yang diharapkan oleh Lembaga melainkan juga peran masyarakat sebagai tulang punggung serta penyelenggaraan Pendidikan untuk pemberdayaan masyarakat sebagai penentu dari arah isi Pendidikan.
 - j. Kebijaksanaan Pendidikan, yang mana dengan ini dilakukannya desentralisasi Pendidikan, tantangan untuk pemerataan, reorientasi sebagai perbaikan sistem penyelenggaraan Pendidikan.

I. MANAJEMEN KONFLIK PENDIDIKAN

1. Pengertian Manajemen Konflik

Konflik, sering sekali ditemui dalam kehidupan sehari-hari yang datang dengan kondisi yang sangat tidak menyenangkan bahkan mendengarnya saja seolah sudah diartikan dengan suatu hal negatif yang sering terjadi, ditemui dalam kondisi tidak menyenangkan, kerap kali dihindari oleh setiap orang, meski begitu konflik menjadi suatu hal yang senantiasa ada dan tidak dapat dihindari, sepanjang kehidupan manusia pastilah ada hidangan yang namanya konflik.

- e. Perlu untuk menciptakan prosedur dan metode dari penyelesaian konflik
- f. Mengurangi loyalitas serta komitmen organisasi

Diperhitungkan secara matang, bahwasannya kesimpulan dari paparan manajemen konflik agar dari problem tersebut tidak menjadi suatu penghambat dalam sistem organisasi, dengan persoalan dari berbagai konflik memungkinkan akan bertransformasi menjadi Lembaga yang unggul, dengan catatan dapat menyelesaikan konflik menjadi stimulus perubahan lebih baik dengan pengelolaan yang baik.

2. Sumber-Sumber dan Jenis-Jenis Konflik

Konflik dalam pandang organisasi Pendidikan, tidak akan pernah muncul secara alamiah, melainkan ada sumber di balik terjadinya suatu konflik, sehingga mengakibatkan dua orang bahkan lebih saling berselisih, konflik yang bisa dikendalikan, dihadapi serta bisa diselesaikan dengan baik disebut dengan sifat konflik destruktif. Sedangkan untuk menemukan sumber konflik perlu untuk mengetahui sebab dari munculnya konflik itu terjadi, usaha menyelesaikan konflik sangat perlu untuk dilakukan sampai pada akar, puncak masalah atau sumber masalahnya. Sumber konflik ada kebijakan yang menimbulkan persoalan yang menyebabkan menjadi konflik

Didalam sebuah Lembaga Pendidikan madrasah maupun sekolah, sumber konflik terjadi karena ada dari beberapa factor itu terjadi yaitu:¹¹⁷

- a. Sumber daya organisasi yang terbatas, yaitu sumber berupa materi serta keuangan yang dibatasi oleh sebab itu kebutuhan tidak terpenuhi sehingga terjadi persaingan maupun pertentangan antar unit kerja dalam

¹¹⁷ Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2006) Hlm. 96

teori konflik ini menjadi suatu perhatian bagi pihak lain untuk memperhitungkan kejadian eksternal serta tingkah laku dari pihak lain.

Harapan yang bisa diambil dari pembahasan jenis juga bentuk suatu konflik, yaitu seorang manajer dapat berimplikasi serta berkonsekuensi, yang mana seorang manajer berperan dapat mengelola konflik yang terjadi dapat menghasilkan kepuasan bagi semua pihak tanpa terkecuali, yang lebih utama kepada yang berkonflik, hal ini bisa diantisipasi dengan tahapan yang perlu dilakukan dalam manajemen konflik, yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan untuk menganalisis konflik
- b. Penilaian untuk konflik sendiri
- c. Pemecahan dalam mengatasi konflik

3. Strategi Dalam Penyelesaian Konflik

Pada umumnya penyelesaian konflik dikelola menggunakan cara seperti menghindari dari persoalan, yang didalamnya ada rasa takut terhadap terjadinya suatu perselisihan juga kelumpuhan fungsi, stigmanya yaitu lebih condong menolak terhadap suatu pemikiran serta menghindari masalah. Selain dari menghindari dari persoalan yaitu dengan cara mendekati, berusaha untuk mengklarifikasi problematika tersebut, cirinya seperti meminta orang lain untuk menyelesaikan persoalan secara bersama menghindari persoalan tersebut.¹¹⁹ Ada pula bentuk metode dalam manajemen konflik sebagaimana berikut:

a. Metode Stimulasi Konflik

Pelaksanaan dalam suatu pekerjaan kelompok, akan sampai pada pencapaian lebih baik, apabila dalam konflik tersebut menimbulkan suatu dinamika, sedangkan tenaga kependidikan

¹¹⁹ Bashori. *Manajemen Konflik Di Tengah Dinamika Pondok Pesantren Dan Madrasah*, Muslim Heritage, Vol 1, No.2, November 2016 – April 2017. Hlm. 361

serta kesenjangan komunikasi, baik dari jabatan maupun status.

c. ***Dominating***

Dalam pendekatan ini, menekankan pada kejelasan dari suatu keputusan, yang mana pendekatan ini mementingkan otoritas diri juga tidak butuh negosiasi karena mendesaknya suatu hal yang harus ditangani. Pangkal dari pendekatan dominating disini seperti kurangnya pengetahuan serta keahlian perihal isu yang menjadi problem. Dan tidak mempunya untuk menyediakan tenaga yang cukup ahli dalam memberikan nasehat.

d. ***Avoiding***

Pendekatan ini, pendekatan yang berbentuk penghindaran, kenapa seperti itu? Karena apabila ditangani pendekatan ini akan menjadi konflik yang lebih tajam. Dengan menghindari dari konflik yang diperkirakan konflik tersebut tidak membutuhkan penanganan yang serius serta tidak begitu berarti, maka perlu untuk menghindari.

e. ***Compromising***

Untuk pendekatan ini, perhatian digunakan untuk masing-masing problem, sedang diantara keduanya tidak dapat dihindari ataupun ditinggal. Oleh sebab itu, perlu adanya kompromi agar apa-apa yang menjadi kesulitan suatu konflik mendapat solusi dengan seimbang, pendekatan yang lebih kepada moderat atau tengah-tengah atau kesenjangan yang ada dapat dihadapi ialah tugas dan tanggung jawab bersama, pendekatan inilah yang menjadi bentuk solusi untuk hubungan social, agar supaya tidak merasa ada yang diremehkan atau strata.¹²⁰

¹²⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah* (Semarang: PT

BAB III

SUPERVISI PENDIDIKAN



A. KONSEP SUPERVISI PENDIDIKAN

1. Pengertian Supervisi Pendidikan

Membahas supervisi, bukanlah menjadi suatu hal asing bagi penduduk Indonesia, karena dalam dunia pendidikan supervise disini sangatlah dikenal, dan masih tergolong banyak pendapat dalam pengertian supervisi itu sendiri, supervisi yang menjadi terjemah makna salah satu fungsi dari manajemen yaitu "Controlling" yang mana dari fungsi manajemen berjalan dengan tugas serta tidak hanya dilakukan pada waktu-waktu kegiatan maupun selesainya dari kegiatan. Ada pula yang mengatakan istilah dari controlling dengan pengawasan yaitu, makna dan pendekatannya sama, akan tetapi untuk supervisi lebih condong kepada sifat otoriter sedangkan untuk istilahnya demokratis.

Istilah pengawas kian lebih banyak digunakan untuk belakangan ini, sedangkan supervisor ialah sebutan dari orang yang melakukan pengawasan. Perlu dipahami bahwa fungsi dari

2. **Karakteristik Supervisi Pendidikan**

Hasil belajar, maupun kinerja dari tenaga pendidik sangat perlu supervisi, karena pada hakikatnya supervisi sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. Dalam berpengaruh supervisi di bidang pendidikan ada kurikulum yang mendasari, karena apabila kurikulum berkembang, maka dengan otomatis kualitas tenaga pendidik juga demikian. Perkembangan zaman yang semakin canggih, kurikulum perlu untuk menyepadankan sehingga lulusan (output) yang keluar dari lembaga dapat mengikuti persaingan di dunia pekerjaan dan hal itu melalui tenaga pendidik.

Dalam konteks lembaga pendidikan, supervisi sebagai penentu untuk meningkatkan kreativitas tenaga pendidik maupun instansi di bawahnya. Karena melihat supervisi yang memberikan bantuan berupa pembinaan agar kinerja serta bekerjanya tenaga pendidik dapat lebih ditingkatkan. Kepala sekolah yang disebut sebagai supervisor karena bertugas mengawasi juga mengendalikan terhadap kinerja tenaga pendidik, dilakukan hal ini untuk mengantisipasi dari penyimpangan pengajar dalam melakukan tugas yang sudah amanahi.

Tenaga pendidik yaitu seorang guru, bukan suatu hal mudah untuk meningkat kreativitasnya dalam kinerja guru pasti ada hambatan yaitu seperti kemampuan seorang guru dalam mengajar, sarana prasarana yang kurang memadai. Guru sebagai pemeran penting yang menjadi penentu terhadap tercapainya mutu yang terus meningkat. Implementasi yang dilakukan supervisor tidak hanya mengawasi tenaga pendidik dan instansi lainnya, akan tetapi mengamati, memberi solusi serta saling memperbaiki secara bersama-sama dengan ketentuan yang sesuai. Supervisi tidak langsung dalam interaksi dengan peserta didik, akan tetapi supervisi memiliki hubungan dengan pengajaran. Yang menjadi poin dari ciri khas supervisi, ialah:

b. Proses dari perbaikan pembelajaran

KBM menjadi peran penting dalam lembaga pendidikan, sempurnanya proses pembelajaran, tidak diakibatkan oleh kebijakan maupun program yang berkontribusi. Sedang untuk kegiatan yang tidak berkontribusi, justru akan lebih meningkatkan proses KBM. Proses KBM menjadi titik fokus untuk mengembangkan maupun menghasilkan output yang bermutu. Karena yang menjadi suatu alasan keberadaan sekolah ialah proses pembelajaran. Terjaminnya pelaksanaan, efektifnya tujuan serta proses yang cukup akan lebih terlihat, apabila mutu belajar peserta didik lebih dikuatkan, dikembangkan juga dalam terlaksananya tujuan yg disepakati bersama.

c. Memperhatikan lingkungan pembelajaran

Motivasi peserta didik dalam belajar, tidak hanya muncul secara internal saja, melainkan tempat seperti lingkungan eksternal juga akan mempengaruhi, baik itu keefektifan serta mutu dari pembelajaran. Lingkungan eksternal misalnya meliputi lingkungan fisik berupa, kelas, sekolah, perpustakaan. Interaksi juga termasuk antara peserta didik dengan peserta didik, peserta didik dengan guru. Perlu bagi kepala sekolah untuk memberi variasi sebagai bentuk gambaran iklim kondusif dalam meningkatkan perhatian supervisi serta mendukung adanya mutu pendidikan.

d. Meningkatkan potensi guru

Suatu pembelajaran yang aktif di dalam kelas, terjadi sebab seorang guru yang memiliki kendali sebagai inisiator, sehingga interaksi yang terjadi tidak terlalu kaku, justru sebaliknya guru akan lebih signifikan, inisiator akan menjadikan suasana kelas lebih efektif menyenangkan serta memotivasi. Oleh karena itu sangat perlu bagi supervisi, memberikan dorongan, diberi fasilitas. Dari berbagai gabungan kompetensi, menunjukkan

h. Mengembangkan praktik inovasi pembelajaran

Inovasi dalam pandangan lembaga pendidikan, yaitu suatu hal yang berkaitan, berkesinambungan dengan, pengelolaan, perbaikan lembaga Pendidikan, kepemimpinan yang perlu dikembangkan serta pelaksanaan proses KBM. Inovasi tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, melainkan inovasi juga dilakukan oleh semua warga sekolah termasuk guru dan seluruh instansi bawahan. Kenapa demikian? Karena apabila, dalam proses KBM serta memimpin dengan cara yang masih tetap-tetap saja, menurut kebiasaan, maka tidak lain hal itu akan menimbulkan tersendatnya respon terhadapantisipasi perubahan, zaman yang sudah memasuki era global 4.0 ini, kita sangat perlu disadarkan selaku pemangku kepentingan pendidikan, melakukan dalam mengembangkan inovasi. Supervisi yang membantu dengan pelayanan terhadap evolusi dengan inovatif, dilakukan hal ini agar supaya menjadi benteng terhadap output peserta didik saat berkompetisi di luar.

i. Meningkatkan kapasitas organisasi.

Komponen interaksi yang dibentuk dalam suatu sistem, sehingga ada petisi untuk sampai pada tujuan, visi yang menjadi arahan, misi sebagai peran sedangkan tujuan sebagai target yang ingin dicapai. Oleh karena itu, sekolah yang menjadi organisasi untuk mendesak seluruh instansi untuk melakukan tanggung jawab, tugasnya serta sesuai dengan apa yang menjadi ketentuan sekolah. Struktur dan kultur yang menjadi bagian dari dimensi organisasi. Agar inovasi lebih reseptif terhadap evolusi perbaikan yang dilakukan oleh instansi bawahan serta *stakeholder* dapat kinerja yg lebih kuat dalam kerangka struktur organisasi, dengan upaya menaikkan kinerja organisasi, terhadap evolusi yg lebih baik juga bermutu.

didik. Sedangkan target yang dari maksud supervisi melakukan tugasnya tidak luput dari tenaga pendidik seperti guru, diharapkan menjalankan tugas lebih baik lagi, dan menaikkan nilai kualitas dari pembelajaran yang telah diproses.

3. Fungsi dan Tujuan Supervisi Pendidikan

Bagi seorang supervisor, penting dalam mengetahui, memahami dari fungsi supervisi, yang mana utama dari fungsi supervisi pendidikan yaitu dilihat dari sudut pandang dua arah komunikasi supervisor dan supervisi, fungsi ini diimplementasikan dalam aspek, pengajaran, peserta didik, pembiayaan, ketenagaan Pendidikan serta lembaga yang berhubungan dengan masyarakat.¹²⁶ Dalam aspek ini supervisi berusaha, yaitu:

- a. Penyelesaian dari seluruh usaha lembaga sekolah.
- b. Menyempurnakan dari kepemimpinan lembaga sekolah.
- c. Menstimulir upaya yang produktif.
- d. Memperluas profesionalisme tenaga pendidik.
- e. Menyediakan fasilitas serta evaluasi yang terus menerus.
- f. Menganalisis keadaan dalam KBM.
- g. Memberikan apresiasi berupa pengetahuan serta skil kepada seluruh instansi bawahan.
- h. Mengintegrasikan misi dari pendidikan juga meningkatkan dalam kemampuan mengajar tenaga pendidik.

Akan tetapi fungsi dari supervisi secara sederhana ada empat yaitu, sebagai berikut:

- a. Mem Fungsi penelitian
Untuk melangsungkan pengamatan berupa, potret yang objektif terhadap keadaan pendidikan. Biasanya dengan

¹²⁶ A Bakar, *Supervisi Pendidikan Agama Islam (Pembinaan Guru Agama Madrasah/ Sekolah)* Jurnal Sosial Budaya. Volume 8 Nomor 01 Januari-Juni, 2011. Hlm 1-24

4. Mendukung tenaga pendidik untuk tetap konsisten pada tujuan belajar peserta didik.
5. Mendukung tenaga pendidik dalam pembinaan pengalaman belajar peserta didik.
6. Mendukung tenaga pendidik yang berkaitan dengan penggunaan alat pembelajaran yang sudah modern, metode serta sumber dari pengalaman belajar.

Berbeda dengan rumusan yang diajukan oleh Burhanuddin, tujuan dari supervisi Pendidikan yaitu sebagai berikut:

- a. Supervisi yang berikhtiar dengan mencari serta meningkatkan metode dari mengajar.
- b. Supervisi yang mengupayakan dalam penciptaan iklim lingkungan yang psikis KBM yang menarik.
- c. Supervisi yang mengurus dari ikhtiar alat yang disediakan secara berkelanjutan.
- d. Supervisi yang menghubungkan dari totalitas kerja sama baik itu, kebutuhan, kondisi yang dihadapi, kesempatan yang meluas, peningkatan dalam urusan jabatan yang dibenahi serta amanah baru yang diemban.
- e. Supervisi yang kontributif dalam membangkitkan ghiroh, memimpin serta peningkatan kreativitas sumber daya.

Sedangkan tujuan supervisi yang dikutip oleh Mufidah yaitu sebagai berikut:

- a. Mengakomodasi tenaga pendidik untuk lebih menguasai makna serta peran lembaga untuk mencapai tujuan.
- b. Mengakomodasikan tenaga pendidik untuk lebih memahami kepentingan, maupun kesusahan peserta didik untuk menanggulangnya.
- c. Mengakomodasikan tenaga pendidik dalam diagnosis untuk mengatasi dan mengonsep perbaikan KBM.

B. GAMBARAN UMUM SUPERVISI PENDIDIKAN

1. Dimensi Supervisi Pendidikan

Aspek maupun bidang dalam membentuk suatu, dikatakan pandangan dari dimensi. Apabila dikaitkan dengan dimensi dari supervisi Pendidikan ialah lingkup aspek, dalam bidang implementasi supervisi Pendidikan.¹²⁸ Karena tidak semua aspek dapat digunakan, hanya beberapa yang dapat meningkatkan perbaikan dalam KBM yang profesional:

a. *Community relations*

Penting bagi lembaga menjaga kontribusi baik dengan masyarakat terutama masyarakat sekitar serta tidak luput untuk melibatkan wali dari peserta didik. Kenapa demikian? Karena peran utama orang tua dalam pengawasan belajar anak sangat membantu guru dalam pengembangan untuk mencapai KBM yang efektif.

b. *Staff development*

Syarat dari fundamental suatu organisasi Pendidikan ialah pengembangan staff seluruh instansi, perihal kegiatan organisasi yang seimbang serta sesuai dengan standar dari kebijakan yang sangat urgen, tidak hanya itu saja, ada suatu hal tidak kalah urgen yaitu usaha untuk peningkatan potensi, akademik maupun non akademik organisasi tersebut.

c. *Planning and change*

Faktor dinamika yang menjadi pendukung dari organisasi tidak luput dari suatu perencanaan, yang mana perencanaan sebagai bentuk usaha dalam perkembangan zaman, dan disinilah supervisi berkecimpung dalam hal evolusi yang sudah terkonsep dan terprogram, sehingga menunjang dari perencanaan menjadi kenyataan.

¹²⁸ Suharsaputra, *Supervisi Pendidikan: Pendekatan Sistem Berbasis Kinerja* (Bandung: Refika Aditama, 2018) Hlm. 46

h. ***Observation and conferencing***

Tindakan observasi berupa aktivitas dari kegiatan KBM didalam kelas, menjadi suatu bahan diskusi dalam mengkomunikasikan perbaikan.

i. ***Problem solving and decision making***

Dalam penyusunan suatu keputusan ada saja yang terjadi dari kesenjangan, hal yang dilakukan yaitu mengklarifikasi dengan keputusan yang dipilih dari supervisi yang membutuhkan supervisor yang mumpuni dalam ilmu Pendidikan, sekolah beroperasi dalam penerapan KBM yang baik, sehingga dapat mengakomodasikan keputusan dalam pemecahan konflik melalui implementasi supervisi secara efektif efisien.

j. ***Research and program evaluation***

Untuk mencapai suatu rencana tujuan, dari program strategis pendidikan, perlu suatu penelitian menjadi Langkah sebagai upaya untuk memahami secara konteks ilmiah dengan data empiris dari hasil penelitian.

k. ***Motivating and organizing***

Perkembangan, apabila berkaitan dengan anggota instansi bawahan, tidak lepas dari peningkatan dalam kemampuan tanggung jawab pada setiap individu, dengan memberi inspirasi berupa motivasi semangat pada setiap aktivitas.

2. Bentuk Supervisi Pendidikan

Melaksanakan pembinaan yang difokuskan pada lembaga pendidik, agar lebih meningkatkan kualitas, dari metode pembelajaran. Apabila metode dari pembelajaran sudah baik dan bermutu, maka dampak dalam hal ini akan meningkat dari prestasi belajar peserta didik serta pengembangan dari output lembaga

perbaikan pembelajaran, baik dari pendukung kinerja serta pelaksanaannya.

b. **Supervisi Pendidikan dalam bagian kinerja**

Fokus dari bagian kinerja dalam supervisi Pendidikan yaitu pelaksanaan sebagai peran dari sistem organisasi yang berkolusi untuk tujuan dalam peningkatan maupun pengembangan Lembaga dan kesinambungan kinerja yang menjadi titik tumpu dari kemajuan lembaga serta fungsinya.

3. **Model Supervisi Pendidikan**

Model diambil dari Bahasa Inggris yaitu model yang memiliki arti bentuk maupun kerangka dari suatu konsep, jadi model itu sendiri yaitu struktur atau kerangka dari suatu konsep yang berdasarkan kegiatan, penerapan supervisi dalam macam bentuk pengaplikasiannya.¹³⁰ Ada Pula yang memaknai model dengan menyamai seperti barang tiruan dengan benda yang sebenarnya, seperti "torso" atau "globe" umumnya yang menjadi titik tolak yaitu lebih rumit maupun lebih baru. Tidak hanya itu saja, model juga kerangka menjadi satu untuk saling berkesinambungan serta mempengaruhi. Mengungkapkan sebenarnya supervisi ialah sarana dari bentuk perbaikan maupun pembinaan kegiatan, dari keseluruhan faktor yang berhubungan dengan metode analisi pembelajaran, evaluasi serta proses belajar yang setara dengan harapan.

Slameto dalam bukunya model, program, evaluasi beserta tren supervisi Pendidikan. Model dibedakan menjadi empat model yaitu sebagai berikut:¹³¹

¹³⁰ Askin Y.A, *Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah MIN Ternate di Desa Pulau Buaya, Kecamatan Alor Barat Laut, Kabupaten Alor, Nusa Tenggara Timur*. AL-ASASIYYAH: Journal Basic Of Education Volume 03 Nomor 01 Juli-Desember, 2018. Hlm. 127-140

¹³¹ Slameto, *Model, Program, Evaluasi Beserta Tren Supervisi Pendidikan*. (Semarang: CV Penerbit Qiara Media, 2020) Hlm. 31

d. Model Supervisi Artistik

Dalam model ini dijelaskan tentang mengajar, yang mana banyak pemaknaan dalam mengajar seperti *skill, knowledge*, dan *art*. Dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi merupakan pengetahuan yang terampil dan kiat.

Supervisi, apabila dilibatkan pekerjaan, yaitu *working for the others, working with the others*, dan *working through the others*. Yang membedakan disini untuk, dengan melalui orang lain, karena suatu yang melibatkan orang lain seperti keterhubungan baik dalam rela menerima, adanya kepercayaan sehingga menimbulkan adanya saling mengerti, menghormati, mengakui dan menghargai.

Sementara berbeda dengan pendapat yang diusulkan oleh Ilham mengenai model supervisi Pendidikan, yaitu sebagai berikut:¹³²

a. Supervisi Inspeksi

Dengan tipe inspeksi disini yang titik tolaknya lebih condong terhadap kefokusian penelitian. Serta mencari letak kesalahan dari tenaga pendidik, sebagai bentuk pembatas dari sampai mana kemampuan mereka dalam mengembangkan amanah, juga sebagai perbaikan dari kesalahan yang harus diperbaiki.

b. Supervisi Pengawasan

Dengan tipe ini lebih mengacu pada ketidakpedulian, acuh tidak acuh, akan menggagalkan program yang sudah tersusun dari awal, kenapa seperti itu? Karena menyerahkan semua kepercayaan kepada tenaga pendidik guru yang sedang disupervisi.

¹³² Ilham M.W, *Supervisi Pendidikan dalam Perspektif Epistemologi Islam*. Jurnal Pedagogik Volume 04 Nomor 01 Januari-Juni 2017. Hlm. 29-46

c. Supervisi Coercive

Tipe supervisi ini bersifat memaksa, karena harapan dari supervisor menuntut sempurna sesuai keinginan supervisor itu sendiri, tanpa mengedepankan komunikatif dari peserta didik.

d. Training and Guidance

Tipe supervisi ini lebih mengacu pada Pendidikan, yang mana Pendidikan menjadi bentuk dari sebuah proses peningkatan dan bimbingan. Oleh karena itu eksistensi dari supervisi menjadi pelatihan dengan membimbing peserta didik kepada tenaga para pendidik sebagai ia seorang pendidik.

e. Supervisi Demokratis

Tipe supervisi ini, menjadi bentuk dari sasaran dalam membina serta melatih untuk bekerja sama terhadap peserta didik dalam tujuan maupun proses pengajaran, oleh sebab itu tipe ini mengajarkan meningkatkan ghairah kegiatan KBM.

C. SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

Kepala sekolah sangat perlu untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap amanah dan tanggung jawab kepemimpinannya. Adapun tanggung jawab yaitu didalamnya terdapat nilai seperti scientific, norma dan etika. Dimana tingkah laku yang akan dipertanggungjawabkan baik itu diterima maupun disetujui oleh masyarakat. tidak hanya itu, tanggung jawab juga merupakan kesanggupan yang berisi suatu keberanian perihal mengambil resiko, tantangan, hambatan terhadap suatu hal yang menghambat ketercapaian yang diyakini pekerjaan itu akan berhasil. Tidak hanya itu tanggung jawab ialah tugas yang diamanahkan kepadanya dijalankan dengan kesanggupan sebaik-baiknya.

Pemimpin dalam pandangan Pendidikan yaitu kepala sekolah, yang mengemban amanah secara totalitas terhadap tenaga yang

5) **Leader (Pemimpin)**

Pemimpin dalam lembaga pendidikan, ialah seorang kepala sekolah, yang mana seorang pemimpin haruslah memiliki karakter cukup dalam urusan kepribadian, seperti sifat yang amanah, jujur, berani dalam mengambil setiap keputusan dengan risiko yang akan diterima, percaya diri, lapang dada, stabilnya emosi, serta dapat menjadi uswah bagi warga sekolah itu sendiri. Keahlian yang mendasari, pengalaman juga pengetahuan yang profesional yaitu pengetahuan terhadap tenaga pendidikan. Jadi dapat diambil titik kesimpulan, bahwa *leader* seorang kepala sekolah berusaha untuk mempengaruhi orang lain juga urusan bekerjasama dalam mencapai tujuan dengan fokus pada tugas serta hubungan.

6) **Inovator (Inovasi)**

Dalam jiwa inovasi yang kreatif ini, sangat perlu bagi seorang kepala sekolah, kenapa demikian? Karena untuk memiliki suatu lembaga yang banyak diminati oleh banyak orang, maka pembaruan-pembaruan itu sangat penting, seperti halnya peningkatan profesionalisme setiap tenaga pendidikan, perlu direalisasikan dengan tujuan agar supaya dapat mencapai visi dan misi dari Lembaga tersebut.

7) **Motivator (Penyemangat)**

Untuk mengembangkan setiap instansi bawahan, seorang kepala sekolah haruslah bertindak untuk menyemangati tenaga kependidikan agar dapat konsisten dengan keprofesionalannya, tidak hanya memotivasi, tapi juga perlu strategi yang tepat dalam pelaksanaan tugas juga fungsinya, tumbuhnya suatu motivasi terkadang ada berdasarkan lingkungan fisik, peraturan dan tata tertib kerja, pengimplementasian prinsip, penghargaan juga korelasi.

- b. Perlu memahami dari kewajiban tugas yang dilakukan, serta fungsi terhadap suatu tujuan sekolah. Maupun kepedulian terhadap instansi bawahan.

Berhasilnya suatu Lembaga untuk mencapai tujuan, dilihat dari bagaimana seorang kepala sekolah melaksanakan peran serta amanah yang ditugaskan kepadanya, seperanggu dari sikap maupun tindakan dari perilaku haruslah sepadan, tidak hanya itu saja peran dari kepala sekolah melainkan tidak berpacu pada tugas, hak akan tetapi juga amanah dari kedaulatan dalam organisasi pendidikan.¹³⁶ Tahap agar supaya peran berjalan dengan harapan, maka yang perlu dieksekusikan lebih awal, ialah tugas pokok dan fungsinya. Kegiatan awal kepala sekolah yaitu mengimplementasikan tugas sebagai seorang manajer. Sebagai berikut:

- a. *Planning*
Merencanakan apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai dari tujuan yang telah disepakati bersama.
- b. *Organizing*
Menentukan penetapan, kekuasaan serta pembagian tugas tanggung jawab pada setiap anggota, maupun kelompok.
- c. *Actuating*
Untuk mencapai keefektifan serta keefisienan dari tujuan yang di maksud, maka yang mengerakkan ialah kegiatan yang diadakan oleh pemimpin.
- d. *Controlling*
Untuk mencapai suatu rencana yang sesuai serta tidak menyimpang, maka sangat perlu adanya pengawasan serta pengendalian.

Selain peran dari kepala sekolah, juga ada tanggung jawab dalam pengelolaan seperti bidang-bidang tertentu, sebagaimana telah

¹³⁶ Ghani A.RA. *Metodologi Penelitian Tindakan Sekolah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) Hlm. 30

Adapun penilaian dari kinerja kepala sekolah melibatkan:

Secara berkala yaitu setiap tahun

- a. 1) Penilaian dilakukan pengawas sekolah, perihal kinerja tahunan
- 2) Komponen yang dilibatkan dinilai dari sudut pandang:
 - a) Upaya mengembangkan, selama menjalani amanah sebagai kepala sekolah untuk kepentingan Lembaga.
 - b) Meningkatkan kualitas atas dasar 8 standar nasional
 - c) Upaya meningkatkan profesionalisme
- 3) Adapun penelitian terdiri
 - a) Formatif disebut pula dengan penilaian yang berada di permulaan pembelajaran.
 - b) Sumatif disini, secara berkala untuk mengetahui kemajuan dari profesi kedepannya terhadap kelanjutan dari PKBG
 - c) Kategori dari penilaian baik cukup sedang, dan kurang merupakan buah dari penilaian kinerja
- 4) Penilaian kumulatif yang dilakukan per empat tahun
Setiap empat tahun dinamakan periodik semenjak diangkatnya kepala sekolah, tidak hanya itu penilaian maupun pertimbangan yang dilaksanakan empat tahun dilakukan oleh pengawas, pendidik, instansi sekolah yang berperan dalam tugas menugas, serta tenaga pendidik.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan yang dilakukan oleh pihak Lembaga memiliki tujuan, yang mana salah satunya yaitu informasi yang didapat



DAFTAR PUSTAKA

- A Bakar, *Supervisi Pendidikan Agama Islam (Pembinaan Guru Agama Madrasah/Sekolah)* Jurnal Sosial Budaya. Volume 8 Nomer 01 Januari-Juni, 2011.
- Aan Komariah dan Engkoswara, 2012 *Administrasi Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Abdul Rosyad Shaleh, 1977 *Manajemen Dakwah Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Abdullah, 2003 *Akhlak Tasawuf* Jakarta: PT Raja Graffindo.
- Aditama Angger Roni, 2020 *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Agus R Sartono, 2001 *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: FE UGM.
- Ahmad Attabik, *Kamus Inggris Indonesia Arab*, 2003 Yogyakarta: Mukti Karya Grafika.

- Ali Ma'sum dan Zainal Abidin, 1997 *Kamus Al-Munawwir*. Surabaya: Pustaka progresif.
- An Ras Try Astuti, 2019 *Manajemen Organisasi*. Sulawesi Selatan: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Anggoro M Linggar, 2001 *Teori dan Profesi Kehumasan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ansyar Moch dan H. Nurtain, 1992 *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*, Jakarta: Depdikbud.
- Arifin Zainal. 2011 *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto Suharsimi dan Lia Yuliana, 2009 *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Arikunto Suharsimin dan Cipi Safruddin Abdul Jabar, 2009 *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktik Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arsyad Azhar, 2003 *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Askin Y.A, *Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah MIN Ternate di Desa Pulau Buaya, Kecamatan Alor Barat Laut, Kabupaten Alor, Nusa Tenggara Timur*. AL-ASASIYYA: Journal Basic Of Education Volume 03 Nomor 01 Juli-Desember, 2018
- Awaluddin Sitorus dan Siti Kholipah, 2018 *Supervisi Pendidikan (Teori dan Pengaplikasian)* (Lampung: Swalova Publishing (CV Perahu Litera Group).
- B Suryobroto, 2004 *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal Ibrahim, 2014 *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Baharuddin, 2010 *Manajemen Pendidikan Islam Transformasi Menuju Sekolah/Madrasah Unggul*. Jakarta: UIN Press.
- Bashori. *Manajemen Konflik Di Tengah Dinamika Pondok Pesantren Dan Madrasah*, Muslim Heritage, Vol 1, No.2, November 2016 - April 2017.
- Bukhari M, dkk. 2005 *Aza-Azas Manajemen*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Cutlip Scott M, 2009 *Effective Public Relation*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danumiharja Mintarsih, 2014 *Profesi Tenaga Kependidikan* Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Danumiharja Mintarsih, 2014 *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Daryanto, 2013 *Inofasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2008 *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke-4*. Jakarta: Tim Pusat Bahasa,
- Departemen Pendidikan Nasional, 2013 *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2013 *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Direktorat Pendidikan Menengah dan Umum Depdikbud, 1999 *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah dan Umum Depdikbud.
- Echols John M dan Hasan Shadily, 2006 *Kamu Inggris Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Echols John M. dan Hasan Shadily, 2006 *Kamu Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Efendi Onong Uchjana, 1993 *Human Relation dan Public Relations*. Bandung: Mandar Maju.

- Engkoswara dan Aan Komariah, 2010 *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Erihandiana Mohammad, 2011 *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Sunan Gunung Djati Prss.
- F Rahmadi, 1994 *Public Relation Teori dan Praktek, Aplikasi dalam Badan Usaha Swasta dan Lembaga Pemerintah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fatah Nanang, 2000 *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fatah Syukur, 2011 *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Ghani Abh Rahman A, 2014 *Metodologi Penelitian Tindakan Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Gunawan Ary H, 1996 *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro* Jakarta: Rineka Cipta.
- Gunawan Imam, 2011 *Manajemen Pendidikan suatu pengantar pendidikan suatu pngantar*. Bandung: Penerbit alfa beta.
- Hadiyanto, 2013 *Manajemen Peserta Didik Bernuansa Pendidikan Karakter*. Jakarta: Al-Wasath.
- Hafidudin Didin dan Hendri Tanjung, 2003 *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani.
- Hardjono Winardi, 2000 *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hartati Sukirman, 2000 *Manajemen Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Hasan Hamid, 2009 *Evaluasi Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Herjanto Eddy, 2007 *Manajemen Operasi Edisi Tiga*. Jakarta: Grasindo.
- Hermino Agustinus, 2013 *Asisemen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hidayat Rahmat, 2016 *Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Hikmat, 2009 *Manajemen Pendidikan*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan 2009* Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Ibrahim bin Mahdi, 1997 *Amanah dalam manajemen*, Jakarta: Pustaka Al-kaitsar.
- Ilham M.W, *Supervisi Pendidikan dalam Perspektif Epistimologi Islam*. Jurnal Pedagogik Volume 04 Nomer 01 Januari-Juni 2017.
- Jasmani dan Mustofa, 2013 *Supervisi Pendidikan Terbosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah, dan Guru*. Yogyakarta: Ar- Ruz Media.
- Jelantik Ketut, 2015 *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional: Panduan menuju PKKS*. Yogjakarta: Deepublish Publisher.
- Juliani R.D, *Model Pendekatan dan Tekhnik Supervisi Pendidikan di Perguruan Tinggi*. Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran. Volume. 10 Nomer 22.
- Komariah Aan dan Triatna Cepi, 2008 *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Latif Mukhtar, 2018 *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana Pramedia.
- Latif Mukhtar, 2018 *Teori Manajemen Pendidikan* Jakarta: Kencana Pramedia.
- M Bukhari, dkk. 2005 *Aza-Azas Manajemen* Yogyakarta: Aditya Media.

- Ma'shum Ali dan Zainal Abidin, 1997 *Kamus Al-Munawwir*. Surabaya: Pustaka progresif.
- Mahdi bin Ibrahim, 1997 *Amanah dalam manajemen*. Jakarta: Pustaka Al-kaitsar.
- Mahdi bin Ibrahim, 1997 *Amanah dalam manajemen*, Jakarta: Pustaka Al-kaitsar.
- Mahmud, 2010 *Ensiklopedi Pendidikan Islam Konsep, Teori dan Tokoh*. Bandung: Sahifa.
- Malawi Ibadullah, 2016 *Evaluasi Pendidikan*. Magetan: CV AE Media Grafika.
- Manap Somantri, 2014 *Perencanaan Pendidikan*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Mardalena, dan Sarinah. 2017 *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepulish,
- Mardalena, dan Sarinah. 2017 *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepulish.
- Mudyahardjo Redja, 2001 *Pengantar Pendidikan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mudyahardjo Redja, 2001 *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Muktar dan Iskandar, 2009 *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: GP Press.
- Mulyasa E, 2004 *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E, 2006 *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2012 *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyono, 2009 *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzza Media.

- Moh, Rofiki & Wardatul Munawaroh -

- Munir M. Wahyu Ilaihi, 2006 *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada Media.
- Mustari Muhammad, 2014 *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Murohar Prim Masrokan, 2013 *Manajemen Mutu Sekolah*. Jakarta: Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Murrofin, 2010 *Evaluasi Program, Teks Pilihan Untuk Pemula*. Yogyakarta: Lakesbang Pressindo.
- Najib Muhammad, 2014 Hubeis Musa, *Manajemen Strategi dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nurabadi, 2017 *Manajemen Sarana dan Prasarana*. Medan: CV Widya Puspita.
- Nurkolis, 2003 *Manajemen Berbasis Sekolah* Jakarta: PT Grasindo.
- Nurkolis, 2003 *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo.
- Oemar Hamalik, 2010 *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pananrangi Rasyid Andi, 2017 *Manajemen Pendidikan* Bandung: Celebes Media Perkasa
- Partanto Pius A dan Albari Dahlan, 2001 *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arloka.
- Peter Salim, 1987 *The Contemporary English Indonesia Dictionary*. Jakarta: Modern English Pres.
- Priansa, dan Somad, 2014 *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto M Ngalim, *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Qomar Mujamil, 2010 *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.