MANAJEMEN PEMBINAAN
KINERJA KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH
DI LINGKUNGAN YAYASAN BADAN AMAL KESEJAHTERAAN
ITTIHADUL ISLAMIYAH KABUPATEN CILACAP

TESIS

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memenuhi Sebagian Persayaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (MPd)

Oleh:

MUSTANIRATUSSA'ADAH

NIM: 1522605018

IAIN PURWOKERTO

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

2017

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan pembangunan masyarakat Indonesia dimasa yang akan datang sangatlah tergantung pada kesuksesan sistem pendidikan. Pendidikan memegang peranan kunci dalam menyejahterakan masyarakat, dalam arti membangun kehidupan yang lebih memiliki tujuan dan memberikan dampak positif dalam pengurangan kemiskinan. Oleh karenanya, pekerjaan utama sekolah adalah memastikan bahwa semua murid disajikan sebuah pendidikan yang memudahkan mereka meraih capaian potensi terbaik mereka. Untuk meraih tujuan ini, sekolah harus menerapkan standar yang efektif dan professional dengan memulai sebuah proses perjalanan dalam peningkatan sekolah. Ketika menjalani sebuah proses perjalanan tersebut, berarti bahwa sekolah harus memiliki keinginan untuk membuat perubahan, melengkapi diri dengan ketrampilan yang dibutuhkan sehingga perubahan dapat terwujud, dan ketetapan hati untuk melewati perubahan tersebut.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah mengamanatkan perlunya reformasi dalam seluruh tatanan pendidikan nasional sejalan dengan tuntunan yang berkembang. Selama ini penyelenggaraan pendidikan lebih banyak didominasi dengan paradigm birokarasi yang berakibat lembaga pendidikan dan lingkungannya kurang memiliki keberdayaan dalam mewujudkan kinerjanya. Segala sesuatu diatur secara kaku, sentralistik dan birokratis, sehingga kinerja satuan pendidikan terpasung dengan segala aturan administrasi birokratik. Pernyataan tersebut mengimpilikasikan perlunya penataan ulang paradigma birokrasi dalam pendidikan terutama di jalur persekolahan dan diimbangi dengan lebih banyak memberikan kesempatan pemberdayaan kepada lembaga pendidikan dengan segala perangkatnya dan lingkungannya.

IAIN PURWOKERTO

Sekolah hendaknya memiliki semangat dalam peningkatan mutu pendidikan. Kualitas proses belajar mengajar benar-benar mendapat jaminan yang baik. Dengan perkembangan global yang semakin canggih, proses pembelajaran bukan hanya dalam bentuk memproses informasi, akan tetatpi harus dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu mengembangkan sumber daya manusia kreatif yang adaptif terhadap tuntutan yang berkembang.

Mutu pendidikan di negara ini diharapkan bukan sekedar isapan jempol dengan angka yang terpampang dalam format penilaian yang besar seolah merupakan prestasi yang cukup memuaskan, tetapi benar-benar merupakan suatu kondisi yang mampu menciptakan kualitas lulusan yang optimal.

Mutu pendidikan akan terlihat dan tercipta jika setiap satuan pendidikan ditegakkan suatu kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik. Faktor ini akan mempengaruhi bagaimana suatu proses pendidikan berjalan sesuai etika dan norma yang akhirnya akan menghasilkan suatu produk lulusan yang berkualitas.

Menurut Sun Tsu dalam bukunya Art of war bahwa segala macam kebijaksanaan itu tidak berarti kalau tidak didukung oleh disiplin para pelaksananya. Disiplin dimulai dari pribadi, antara lain harus jujur pada dirinya sendiri, tidak menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Karena organisasi itu adalah masalah orang, maka harus dipelajari sungguh-sungguh agar dalam penempatan orang itu sesuai dengan bakat dan ketrampilan yang dimiliki, sehingga dimungkinkan disiplin organisasi dapat ditegakkan dalam upaya mencapai tujuan. [1]

Kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di sekolah itu, kehidupan di sekolah diatur sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah.[2] Pengertian lain kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar

[1] Topic Offirstson, *Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah*, (Yogyakarta : Deepublish, 2014), hlm.3

[2] Kompri, *Manajemen Sekolah*, Cet. I, (Yogyakarta : Pustaka pelajar, 2015), hlm.1

mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.[3] Seorang kepala sekolah harus mampu memahami bahwa sekolah adalah sebuah organisasi yang kompleks dan unik, mampu melaksanakan peranannya sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah tersebut.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mamp mebawa organisasi sesuai dengan asas - asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. [4] Untuk mewujudkan sebuah sekolah menjadi sekolah yang yang agamis dan melahirkan lulusan-lulusan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan standar kelulusan nasional, maka sudah pasti diperlukan sosok kepala sekolah yang berkualitas pula. Harus memiliki berbagai ketrampilan yang diperlukan sebagai modal dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan harus memiliki tiga kecerdasan pokok, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial agar dapat bekerja sama dan mengerjakan sesuatu dengan orang lain.[5] Dengan kemampuan manajemen kepala sekolah yang profesional diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah kondusif dan dapat membimbing serta meningkatkan kompetensi guru.

Lingkungan kerja yang baik yang mana di dalamnya terdapat keharmonisan hubungan antara sesama pegawai dan keluarga besar organisasi

---

[3] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet.9, (Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri Offset), hlm.83

[4] Veitzal Rivai, *Islamic Leadership,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hlm.7

[5] Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual.* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 115.

akan menjadi faktor peningkatan mutu pendidikan juga. Kondisi kerja yang nyaman dengan perjalanan waktu yang selalu disertai kebersamaan akan menjadikan produktivitas kerja meningkat, dari adanya peningkatan ini akan menjadikan produktivitas kerja meningkat, dari adanya peningkatan ini akan berpengaruh terhadap mutu pekerjaan.

Era globalisasi yang dicirikan persaingan bebas dengan berlatar pada kemajuan ilmu pengetahuan khususnya teknologi informasi, pada satu sisi merupakan suatu tantangan bagi kehidupan masa depan, namun pada sisi lain merupakan suatu harapan dan sekaligus ancaman bagi seluruh bangsa yang tidak siap menghadapinya. Agar bisa menapaki era ini, prasyarat mutlak yang harus dipenuhi adalah kemampuan berkompetensi dengan bekal keunggulan kompetitif. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia kemudian menjadi wacana yang mendesak untuk direalisasikan.

Dalam kerangka pembentukan sumber daya yang berkualitas ini, maka keberadaan pendidikan menjadi suatu faktor penting yang harus mendapat perhatian khusus oleh seluruh pihak. Salah satu institusi yang menjadi harapan masyarakat khususnya umat Islam Indonesia dalam upaya peningkatan sumber daya manusia tersebut adalah madrasah. Meskipun pada umumnya perencanaan dan pendirian bangunan sekolah menjadi tanggung jawab pemerintah, dalam kenyataannya dewasa ini, sesuai dengan kemajuan dan perkembangannya dunia pendidikan dan pengajaran di negara kita, banyak sekolah yang didirikan oleh masyarakat dan atau pemerintah setempat dengan bekerja sama dengan para guru.

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam, memiliki kiprah yang panjang dalam dunia pendidikan di Indonesia. Pendidikan madrasah merupakan bagian dari pendidikan nasional yang memiliki kontribusi tidak kecil dalam pembangunan pendidikan nasional atau kebijakan pendidikan nasional. Madrasah telah memberikan sumbangan yang sangat signifikan dalam proses pencerdasan masyarakat dan bangsa, khususnya dalam konteks perluasan akses dan pemerataan pendidikan.

IAIN PURWOKERTO

Hinggga saat ini, masih terdapat sebagian masyarakat Indonesia yang menggambarkan bahwa madrasah adalah sekolalah yang hanya untuk orang-orang yang kurang mampu, letaknya di pedesaan atau di pinggiran kota, lingkungannya kumuh dan semrawut, bangunannya sederhana dan reyot, gurunya kurang profesional, kurikulumnya hanya mengajarkan ilmu-ilmu keagamaan, sarana dan fasilitisanya serba minim dan tradisisonal, dan anggarannya jauh dan memadai, manajemennya sangat lemah, namanya kurang dikenal, dan lulusannya kurang bermutu dan tidak memiliki rasa percaya diri untuk bersaing di era globalisasi ini. [6] Agar dapat merealisasikan visi madrasah terejawentahkan dalam tatanan praktis di lapangan, maka dibutuhkan suatu lembaga madrasah yang diselenggarakan dan dikelola secara baik dan berkualitas. Untuk itu salah satu prasyarat pokok yang harus dipenuhi adalah tersedianya sumber daya manusia yang professional dan berkualitas pada semua lini dan jenjang, baik kepala sekolah, guru maupun staff dan karyawan lain. [7]

Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap merupakan salah satu yayasan Islam yang memiliki lembaga pendidikan dari tingkat Taman Kanak-Kanak sampai dengan Perguruan Tinggi. Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap memiliki 6 TK, 16 MI, 5 SMP, 6 MTs, 2 SMA, 4 MA, 2 SMK, dan 1 Perguruan Tinggi. Dan pada penelitian ini akan menfokuskan diri pada lembaga pendidikan dasar yaitu MI yang berjumlah 16 MI.

Madrasah yang berada dalam naungan Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap terletak berjauhan, sehingga membutuhkan suatu koordinasi yang baik guna mengontrol perkembangan dari semua lembaga tersebut. Untuk itu pengelolaan dari pimpinan pusat Yayasan BAKII sangat perlu disusun sebaik mungkin guna memajukan semua lembaga yang berada dalam naungannya.

IAIN PURWOKERTO

[6] Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2012), hlm.297

[7] Sun Haji, *Manajemen Madrasah*, Cet. I, (Yogyakarta : Centra Grafindo, 2008), hlm.2.

Kualitas kepala madrasah tercermin pada kinerja profesionalnya sebagai kepala. Kinerja kepala merupakan variabel yang fluktuatif, eksistensinya dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pembinaan pimpinan yayasan, dan pemberian kompensasi. Intensitas dan kualitas pembinaan yayasan kepada kepala sekolah maupun lembaga pendidikan yang dinaunginya bergantung pada kemampuan yayasan dalam menjalankan fungsinya sebagai supervisor, selain sebagai administrator dan motivator.

Secara kasuistis berdasarkan pengamatan, kinerja kepala madrasah di beberapa MI di lingungan yayasan BAKII terlihat masih memprihatinkan. Pembinaan yayasan kepada kepala madrasah dan guru juga terlihat kurang maksimal, pemberian kompensasi kepada kepala madrasah dan guru pun juga masih jauh dari harapan, baik kompensasi finansial maupun non finansial.

Yayasan dalam melakukan pengontrolan terhadap berjalannya sebuah madrasah yang selama ini telah berjalan, barulah hanya sebatas pembinaan yang belum maksimal. Pembinaan hanya dilihat dari hasil akhir dari tingkat output masing-masing madrasah. Sehingga belum memaksimalkan kinerja kepala madrasah dimasing-masing madrasah..

Berangkat dari itulah penulis ingin meninjau lebih mendalam lagi mengenai pentingnya dari manajemen pembinaan kinerja kepala madrasah, sehingga penulis mengambil judul penelitian ini yaitu "*manajemen pembinaan kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap* ", untuk mengetahui bagaimana manajemen pembinaan yayasan pada kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut " Bagaimana manajemen pembinaan kinerja kepala Madrasah

Ibtidaiyah di lingkungan Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap ? ”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan teknik pembinaan yayasan kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada semua pihak. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi konstribusi ilmiah bagi pengembangan khasanah keilmuan terutama bidang pendidikan, dan peneliti yang akan datang sebagai acuan untuk perbaikan dan kesempurnaan terkait dengan pelaksanaan secara praktis.

2. Secara praktis

   a. Bagi pemerintah

      Bahwa hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan pendidikan terkait dengan pembinaan kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah di lembaga pendidikan.

   b. Bagi sekolah

      Bahwa hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan atau inspirasi dan sumbangan ilmiah dalam meningkatkan mutu pendidikan terutama berkaitan dengan kinerja kepala madrasah.

   c. Bagi kepala madrasah

      Dapat dijadikan sebagai sarana introspeksi kepala madrasah, sehingga termotivasi dalam meningkatkan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pada lembaga pendidikan yang dikelolanya.

IAIN PURWOKERTO

d. Bagi peneliti

Menambah wawasan tentang teknik pembinaan yayasan terhadap kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap dan sebagai bahan informasi untuk pengembangan ilmu dalam bidang pendidikan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan di dalam tesis ini, maka penulis menyusun dalam tiga tahapan, yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

Bagian awal tesis ini meliputi halaman judul, lembar pengesahan, lembar pernyataan, lembar persembahan, pedoman transliterasi, kata pengantar, abstrak, motto,daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

Bagian utama terdiri dari pokok pembahasan yang terdiri dari lima bab, dan masing-masing bab merupakan kaitan dari bab-bab sebelumnya dimulai dari bab pertama sampai bab ke lima.

Bab pertama ini memuat pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah landasan teori tentang manajemen sumber daya manusia meliputi konsep manajemen sumber daya manusia, pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, sasaran manajemen sumber daya manusia, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Pembahasan selanjutnya tentang manajemen pembinaan sumber daya manusia meliputi pengertian manajemen pembinaan sumber daya manusia, tujuan manajemen pembinaan sumber daya manusia, sasaran manajemen pembinaan sumber daya manusia, bidang manajemen pembinaan sumber daya manusi,a teknik manajemen pembinaan sumber daya manusia. Pembahasan ketiga tentang kinerja kepala madrasah ibtidaiyah meliputi pengertian kinerja kepala madrasah ibtidaiyah, kriteria kepala madrasah ibtidaiyah , tugas kepala

IAIN PURWOKERTO

madrasah ibtidaiyah. Selanjutnya hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir.

Bab ketiga adalah metode penelitian meliputi: tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, subjek data penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah pembahasan Gambaran Umum profil Ya BAKII kesugihan cilacap sejarah berdirinya Ya BAKII kesugihan cilacap visi, misi dan tujuan Ya BAKII kesugihan cilacap struktur organisasi Ya BAKII kesugihan cilacap perkembangan lembaga-lembaga pendidikan formal program kerja Ya BAKII kesugihan cilacap profil kepala MI di lingkungan Ya BAKII.

Bab kelima penutup, dalam bab ini akan disajikan simpulan, saran dan kata penutup. Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan kajian teoretis dan analisis data berdasarkan penelitian dan penemuan di lapangan mengenai tesis yang berjudul " Bagaimana teknik pembinaan kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah Kabupaten Cilacap", maka dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan yayasan dalam pembinaan kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan yayasan BAKII yakni menyediakan berbagai fasilitas dan sarana yang mendukung bagi kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya, pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan melalui rapat serta pembinaan tugas secara individual.

Pengorganisasian yang dilakukan oleh yayasan dalam pembinaan kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan yayasan BAKII dengan menyusun struktur organisasi yayasan yang lengkap dan telah memposisikan tugas dan tanggung jawab kabid penjaminan mutu dalam mengelola madrasah sesuai dengan bidang keahlian dan kualifikasi akademiknya serta menjalin hubungan kerja sama dengan seluruh stakeholder madrasah dan dan pihak lain dalam melaksanakan kegiatan pembinaan kinerja kepala madrasah.

Proses dan pelaksanaan pembinaan kinerja kepala madrasah yang dilakukan yayasan BAKII dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun melalui rapat dan pembinaan tugas, pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, melalui organisasi pendidikan, memberikan *reward* dan *funishment* serta melakukan supervisi dengan tujuan untuk menumbuhkan kesadaran kinerja kepala madrasah ibtidaiyah dan terus berupaya mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dan kewajibannya.

Pengawasan yayasan BAKII dilakukan seiring dengan pelaksanaan suatu program dan bersifat pencegahan untuk menghindari terjadinya penyelewengan atau penyimpangan dari tujuan yang dicapai, serta membantu kepala MI untuk

IAIN PURWOKERTO

mempersiapkan diri bila menghadapi suatu masalah dan akan membantu kepala MI dalam menjaga loyalitas dan meningkatkan profesionalisme melalui supervisi dan pemantauan rutin terhadap tugas dan tanggungjawab kepala MI di MI masing-masing.

B. Saran

Sesuai hasil penelitian sedikit banyak akan memberikan masukan yang konstruktif demi kebaikan bersama, masukan dan saran antara lain :

1. Bagi yayasan pusat hendaknya dalam melaksanakan pembinaan tetap terus ditingkatkan dan berkesinambungan agar para kepala MI memiliki kualitas yang lebih dan kinerja dalam menciptakan lulusan-lulusan yang bermutu dan menetapkan prioritas. Selain itu harus tetap menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan instansi pendidikan lain.
2. Selalu meningkatkan penataan yang lebih baik dalam bidang pendidikan dan pengajaran, konsisten, istiqomah, niscaya akan menjadi yayasan pelopor khususnya di kecamatan Kesugihan kabupaten Cilacap.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan mengucapkan rasa syukur, kepada Allah SWT, yang memberikan limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga tesis ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu Kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca menjadi harapan peneliti untuk dapat menjadi lebih baik.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, peneliti memohon kepada Allah SWT, agar tesis ini bisa menjadikan ladang amal yang baik dan mudah-mudahan bermanfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT senantiasa membimbing kita kejalan yang lurus sesuai syari'atnya. Amin.

IAIN PURWOKERTO

Daftar Pustaka

Abdul Choliq, (2011). *Supervisi Pendidikan,* Yogyakarta: MITRA CENDEKIA.

Abd. Wahab dan Umiarso, (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual.* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,

Abudin Nata, (2012). *Manajemen Pendidikan*, Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.

Agustin Hermino, (2014) *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Akdon, (2011). *Strategic Management For Education Management*, (Bandung: Alfabeta.

Ahmad Ali Riyadi, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan,* (Yogyakarta: Divapress, 2011

Aminatul Zahro, (2014). *Total quality Management,* Yogyakarta: Ar Ruzz Media

Amin Widjaja Tunggal, (1993). *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta : Rineka Cipta.

Amirullah dan Haris Budiyono, (2004). *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bill Foster dan Karen R. Seeker, (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Penerbit PPB.

Departemen Agama RI,(2006). *Laznah Pentashih Mushaf Al-Qur'an* Jakarta: Pustaka Maghfirah.

Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Bandung : ALFABENTA.

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013

George R. Terry, *(*2000). *Guide to Managemen(Prinsip-Prinsip Manajemen),* terj. J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara

Hikmat, *Manajemen Pendidikan, (*2014). Bandung : CV PUSTAKA SETIA.

IAIN PURWOKERTO

Hizbul Muflihin. (2014). *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja*.Purwokerto:StainPress.

Husaini Usman, (2006). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

http://id.wikipedia.org/wiki/Teknikpebinaan , diakses pada hari Jum'at, 25 Juli 2017, pukul 22.27 WIB.

http://id.wikipedia.org/wiki/strategi, diakses pada hari Jum'at, 25 Juli 2017, pukul 22.27 WIB.

Indra Bastian. *Akuntansi Sektor Publik ed. I* (Yogyakarta : Badan Penerbit FE UGM, 2001.

Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini, (2013). *Manajemen Madrasah Teori, Strategi, dan Imlementas*i. Bandung: Alfabeta,

Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, (2013). *Supervisi Pendidikan,* (Yogyakarta: AR RUZZ MEDIA,

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162 Tahun 2003

Kisbiyanto, (2011). *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik dan Praktik.* Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta.

Kompri, (2015). *Manajemen Sekolah,* Yogyakarta : Pustaka pelajar.

Luk-luk mufidah, (2009). *Supervisi Pendidikan,* Yogyakarta: TERAS

Michael Armstrong, (2004) *Performance Management* Jakarta : Tugu Publisher.

M. Manulang, (2006). *Dasar-Dasar Manajemen.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Miftah Thoha, (2001). *Pembinaan Organisasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Musanef, (2000). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia.* Jakarta: Haji Masagung.

IAIN PURWOKERTO

Musfirotun Yusuf, (2008). *Manajemen Pendidikan Sebuah Pengantar*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press

Nanang Fattah, (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

Poppy Ruliana. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Ramayulis, (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.

Robbins, (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Aplications*. Ahli Bahasa oleh Pujaatmaka Hadyana *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* , Jakarta: Prenhallindo.

Robert L. Mathis and John H. Jackson. *Human Resources Management 10 th ed*. Jakarta : Salemba Empat, 2011

R. Wayne Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Saefullah, (2014) *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia.

Sri Wiludjeng, (2007). *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sun Haji, (2008). *Manajemen Madrasah*, Yogyakarta : Centra Grafindo.

Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, (2000). *Manajemen Pendidikan* . Sleman: Graha Cendekia.

Syafaruddin, (2010). *Kepemimpinan Pendidikan, Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Jakarta: Quantum Teaching.

Topic Offirstson, (2014). *Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah*, Yogyakarta : Deepublish.

Veitzal Rivai, (2013). *Islamic Leadership*, Jakarta : Bumi Aksara.

Wahjosumidjo, (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri Offset.

Wukir, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo.

IAIN PURWOKERTO

IAIN PURWOKERTO