

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengelola Guru di Sekolah Menengah Atas

Vilda Yulia Putri ¹, Yulianto Santoso ¹, Nurhijrah Gistituati ¹, Tia Ayu Ningrum ¹

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Vilda Yulia Putri, e-mail: vildayulia77@gmail.com

Yulianto Santoso, e-mail: yuliantosantoso@fip.unp.ac.id

Nurhizrah Gistituati, email: gistituatinurhizrah@gmail.com

Tia Ayu Ningrum, email: tia.ayu.ningrum2@gmail.com

Abstract

This research is based on the author's observations while carrying out the Management Field Practice regarding Teacher Perceptions of Principal Managerial Competencies in Managing Teachers at State Senior High Schools throughout Batang Anai District in terms of planning teacher needs, coaching and developing teachers and managing the provision of teacher welfare. This research is a descriptive quantitative research. The population of this research is 111 teachers. The sample in this study was taken with the Stratified Cluster Sampling technique using the Cronbach formula so that the sample in this study amounted to 55 teachers. The instrument in this study uses a Likert scale which has 5 alternative answers. The results of the validity and reliability test showed that the principal's managerial competence instrument at the school was valid and reliable. The research data was processed using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 16 program. The results of the data analysis regarding teachers' perceptions of the principal's managerial competence in managing teachers in State Senior High Schools throughout Batang Anai District showed 1) planning the needs of teachers with achievements 87.5% in the capable category, 2) managing teacher professional development and development with an achievement of 87.93% in the capable category, 3) providing teacher welfare with an achievement of 85.45% in the capable category.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen mengenai Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengelola Guru Di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai dalam hal merencanakan kebutuhan guru, pembinaan dan pengembangan guru dan pengelolaan terhadap pemberian kesejahteraan guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini dengan jumlah 111 orang guru. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik *Stratified Cluster Sampling* menggunakan rumus *Cochran* sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 55 orang guru. Instrumen pada penelitian ini menggunakan *skala likert* yang memiliki 5 alternatif jawaban. Hasil uji coba validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kompetensi manajerial kepala sekolah di sekolah tersebut valid dan reliabel. Teknik analisis dalam pengolahan data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16. Hasil analisis data mengenai persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai menunjukkan 1) merencanakan kebutuhan guru dengan capaian 87,5% dalam kategori mampu, 2) mengelola pembinaan dan pengembangan profesional guru dengan capaian 87,93% dalam kategori mampu, 3) pemberian kesejahteraan guru dengan capaian 85,45% dalam kategori mampu.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial; Mengelola Guru

How to Cite: Putri, Vilda Yulia., Santoso, Y., Gistituati, N., Ningrum., T. A. 2024. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengelola Guru di Sekolah Menengah Atas. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 103-107. doi: 10.24036/jeal.v4i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah suatu sistem yang sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan intelegensi masyarakat dalam segala macam aspek pendidikan sangatlah penting bagi perkembangan manusia untuk menuju kesejahteraan hidup. Dalam (Undang-Undang 2003) No 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa : Pendidikan merupakan adanya suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan situasi belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dalam mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia, pengendalian diri serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakannya. Guru adalah salah satu unsur dalam proses pendidikan. Guru selalu memikirkan dan membuat perencanaan secara memperbaiki kualitas mengajarnya dan meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya. Untuk itu guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya. Syarifan Nurjan (2015: 9) mengemukakan tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan keprofesionalannya sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mengajar, mendidik, dan melati peserta didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi (Angga and Wiyasa 2021).

Kompetensi menurut mulyasa 2004: 37 dalam (Tyas 2016) merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang direfleksikan dari bertindak dan kebiasaan berpikir. Dalam arti lain kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, kemampuan yang dikuasai dan keterampilan seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotor dengan sebaik-baiknya. Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki kepala sekolah melaksanakan tugas sebagai manajer dalam menjadikan sekolahnya lebih bermutu dan berkualitas. Dengan demikian kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial seperti yang tertuang pada (Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional 2007) No 20 tentang standar kepala sekolah disebutkan ada lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, yaitu: (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi manajerial; (3) kompetensi kewirausahaan; (4) kompetensi supervisi; dan (5) kompetensi sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah suatu hasil kerja seorang guru yang dilihat dari perencanaan, mengelola, mendayagunakan, mengembangkan, menerapkan, menciptakan, dan mengontrol kegiatan yang ada disekolah tersebut. Peneliti menemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru, dengan demikian dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut : 1. Masih kurangnya sekolah dalam mengadakan program pelatihan, pembinaan dan pengembangan profesional guru yang belum dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. 2. Belum adanya penetapan guru khusus dalam membina ataupun melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah. 3. Kurang memberikan kesejahteraan terhadap guru sesuai dengan kewenangan dan kemampuan sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi yang dimiliki kepala sekolah sehingga akan berdampak positif terhadap lingkungan kerja yang kondusif. Menurut (Permendiknas 2007) 13 Tahun 2007 Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan atau keahlian kepala sekolah dalam merencanakan, mengelola, memimpin, mengembangkan sumber daya sekolah dan melakukan monitoring, mengevaluasi serta melakukan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat. Menurut kunandar 2007; 1 dalam jurnal (Djailani 2016) kepala sekolah sebagai manajer harus kompeten dalam mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik meliputi: 1) perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) pengarahan/ pengendalian dan 4) pengawasan. Keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat dari perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di sekolah.

Berdasarkan fenomena diatas apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja maka akan berdampak pada buruk pada sekolah tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola gur di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif penelitian ini dilakukan di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai. Populasi penelitian ini berjumlah 111 orang guru. Teknik dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Cluster Sampling* dengan rumus *Cochran* sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 55 orang guru. Instrumen penelitian yang akan digunakan adalah angket model *Skala Likert* dengan lima kategori jawaban, yaitu Sangat Mampu (SM) dengan skor 5, Mampu (M) dengan skor 4, Cukup Mampu (CM) dengan skor 3, Kurang Mampu (KM) dengan skor 2, Tidak Mampu (TM) dengan skor 1, dengan jumlah item 35 butir pernyataan dan telah uji coba validitas dan reliabelitas semuanya valid. Uji validitas dan uji reliabilitas telah dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16. Hasil uji coba validitas

dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai tersebut valid dan reliabel.

3. Hasil

Pengumpulan data persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru didapat dari penyebaran angket kepada 55 orang guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai. Angket tersebut terdiri dari 35 butir dengan poin tertinggi 5 dan 1 point untuk terendah. Skor minimum adalah 35 (1X35) dan skor maksimum 175 (5X35). Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang kompetensi manajerial, maka diperoleh skor tertinggi 175 dan 109 skor terendah.

Pada indikator merencanakan kebutuhan guru dengan skor rata-rata 4,49 dan TCR 89,82% pada item kepala sekolah menetapkan jenis dan jumlah guru bidang studi yang dibutuhkan sekolah. Kemudian skor rata-rata paling rendah yaitu pada item kepala sekolah mengantisipasi kemungkinan kekurangan guru di sekolah dengan skor rata-rata 4,25 dan TCR 85,56%.

Berdasarkan tabel diatas indikator merencanakan kebutuhan guru dengan skor rata-rata 4,49 dan TCR 89,82% pada item kepala sekolah menetapkan jenis dan jumlah guru bidang studi yang dibutuhkan sekolah. Kemudian skor rata-rata paling rendah yaitu pada item kepala sekolah mengantisipasi kemungkinan kekurangan guru di sekolah dengan skor rata-rata 4,25 dan TCR 85,56%.

Berdasarkan tabel diatas pembinaan dan pengembangan profesional guru dengan skor rata-rata 4,65 dan TCR 93,09% pada item Kepala sekolah memberikan izin kepada guru untuk mengikuti KKG (kelompok kerja guru). Kemudian skor rata-rata paling rendah yaitu pada item Kepala sekolah merancang materi dan media yang digunakan dalam program pelatihan dan pengembangan kemampuan guru dengan skor rata-rata 4,25 dan TCR 85,09%.

Berdasarkan tabel diatas indikator dengan skor rata-rata 4,42 dan TCR 88,36% pada item Kepala sekolah mengadakan berbagai kegiatan untuk menunjang kreativitas atau kemampuan guru. Kemudian skor rata-rata paling rendah yaitu pada item Kepala sekolah memberikan jaminan asuransi kepada tenaga pendidik dengan skor rata-rata 4,07 dan TCR 81,45%.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

No	Indikator	Rata-Rata	Presentase	Kategori
1.	Merencanakan Kebutuhan Guru	4,38	87,56	Mampu
2.	Mengelola Kegiatan Pembinaan Dan Pengembangan Profesional Guru	4,40	87,93	Mampu
3.	Pengelolaan Terhadap Pemberian Kesejahteraan Guru	4,27	85,45	Mampu
Rata-rata		4,35	86,98	Mampu

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru dengan indikator dalam merencanakan kegiatan kebutuhan guru, mengelola pembinaan dan pengembangan guru dan pengelolaan terhadap pemberian kesejahteraan guru. Dalam mengelola sekolah, terdapat salah satu tugas dari kepala sekolah perlu mengelola guru guna mendayagunakan SDM secara maksimal. Pengelolaan pelajar merukapan aktivitas yang mencakup penetapan norma, standar, mekanisme, pengangkatan, kesejahteraan, pembinaan, serta pemberhentian guru agar bisa melaksanakan tugas juga fungsinya dalam upaya mencapai tujuan sekolah Aliyah 2018 dalam (Oktaviani 2022).

Merencanakan kebutuhan guru dengan tingkat capaian 87,56% yang berada pada kategori mampu, ini menggambarkan bahwa kepala sekolah mampu dalam merencanakan kebutuhan guru berdasarkan rencana pengembangan sekolah, terlihat pada indikator merencanakan kebutuhan guru yang mana menetapkan jenis dan jumlah guru bidang studi harus dimiliki oleh kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi pada pernyataan item Kepala sekolah menetapkan jenis dan jumlah guru bidang studi yang dibutuhkan di sekolah sesuai dengan kapasitas yang dimiliki guru dengan perolehan tingkat capaian 89,82% berada pada kategori mampu. Sedangkan skor terendah ada pada pernyataan Kepala sekolah mengantisipasi kemungkinan kekurangan guru di sekolah pada masa pada masa yang akan datang dengan perolehan tingkat capaian 85,09% berada pada kategori mampu.

Faktor penyebab rendah skor rata-rata pada pernyataan kepala sekolah mengantisipasi kemungkinan kekurangan guru di sekolah pada masa yang akan datang karena kepala sekolah terlalu sibuk dengan pekerjaan yang lain sehingga kepala sekolah tidak merencanakan kebutuhan guru dimasa yang akan datang dan kepala sekolah tidak melakukan rekrutmen guru baru dan mengeluarkan guru Non PNS yang tidak kompeten. Menurut Suhardiman 2012: 224 dalam (Randi Saputra 2019) sumber daya manusia yang akan dibutuhkan organisasi

harus direncanakan terlebih dahulu. Hal ini untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan begitu kepala sekolah harus membuat sebuah perencanaan tentang kebutuhan guru dimasa yang akan datang dan melakukan perekrutan guru baru dan mengeluarkan guru Non PNS yang tidak berkompeten agar kepala sekolah bisa memprediksi kebutuhan guru dinas yang akan datang sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sukirman dan Kusumaningrum 2003: 24 dalam (Randi Saputra 2019)keuntungan-keuntungan dari perencanaan sumber daya manusia atau guru adalah mengefektifkan dalam penggunaan sumber daya manusia, menyesuaikan tenaga kerja dengan tujuan organisasi, dapat mengkoordinasikan kegiatan manajemen sumber daya manusia dan mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan secara keseluruhan dalam persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru dalam aspek merencanakan kebutuhan guru berada pada kategori mampu. Maka kepala sekolah harus dapat merencanakan kebutuhan guru sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pembinaan dan pengembangan profesional guru dengan capaian 87,93% yang berada pada kategori mampu, ini menggambarkan bahwa kepala sekolah mampu dalam memberikan pembinaan dan profesional guru di sekolah. seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar yang tercermin pada kompetensi guru. Dalam (Djailani 2016) Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan serta sikap seorang di dalam fungsi yang memadai dalam profesi tertentu. Kompetensi terdiri atas dua bagian, yaitu kompetensi umum dan kompetensi khusus yang harus dikuasai oleh para guru (Sukamto and Parjono 2016).

Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi pada pernyataan item Kepala sekolah memberikan izin kepada guru untuk mengikuti KKG (kelompok kerja guru) dengan tingkat capaian 93,09% berada pada kategori mampu. Sedangkan terendah ada pada pernyataan Kepala sekolah merancang materi dan media yang digunakan dalam program pelatihan dan pengembangan kemampuan guru dengan tingkat capaian 85,09% dengan kriteria mampu.

Faktor penyebab rendahnya skor rata-rata pernyataan Kepala sekolah merancang materi dan media yang digunakan dalam program pelatihan dan pengembangan kemampuan guru dikarenakan dengan kepala sekolah melakukan kesibukan lain sehingga kepala sekolah tidak merancang materi dan media yang digunakan dalam program pelatihan.

Pada (Peraturan Pemerintah 2000) pasal 2 dan 3 mengemukakan tujuan pelatihan adalah : a) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, b) Menciptakan aparatur yang berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan bangsa, c) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. Menurut Indrawati 2013 (Arsy Shofi Maahiroh 2022) pelatihan adalah sebuah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan khusus bagi guru dengan mengenai langkah-langkah menciptakan alat pengajaran, mengupdate teknik mengajar yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan secara keseluruhan dalam persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru dalam aspek pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru berada pada kategori mampu. pemberian kesejahteraan guru dengan tingkat capaian 85,45% yang berada pada kategori mampu, ini menggambarkan bahwa kepala sekolah mampu dalam memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan prestasi kerja dan meningkatkan guru dalam mengajar.

Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi ada pada item Kepala sekolah mengadakan berbagai kegiatan untuk menunjang kreativitas atau kemampuan guru dengan skor capaian 88,36% dengan kategori mampu. Sedangkan skor terendah ada pada item Kepala sekolah memberikan jaminan asuransi kepada tenaga pendidik dengan skor capaian 81,45% berada pada kategori mampu. Hal ini timbul dikarenakan kurang transparansi dana atau tunjangan khusus yang diberikan kepada guru dalam mengikuti kegiatan yang diadakan kepala sekolah seperti workshop dan pelatihan guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas kinerja guru.

Untuk itu usaha yang akan dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memberikan tunjangan tambahan atau mempersiapkan reward kepada guru yang telah berprestasi dan aktif dalam mengikuti kegiatan sekolah, agar guru lebih termotivasi dan lebih semangat dalam mengikuti kegiatan sekolah. Oleh karena itu bila kompensasi diberikan kepada guru dan staf dengan baik, maka guru dan staf lebih termotivasi lagi dan akan meningkatkan kemampuan dalam mengajar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan secara keseluruhan dalam persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru dilihat dari aspek pengelolaan terhadap pemberian kesejahteraan guru berada pada kategori mampu. Maka kepala sekolah harus mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi agar guru termotivasi dalam mengikuti kegiatan yang akan dilakukan kepala sekolah.

4. Simpulan

Secara umum, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1) merencanakan kebutuhan guru berada pada

tingkat pencapaian 87,58% dengan kategori mampu. Hal ini bahwa kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai mampu dalam melaksanakan tugasnya dalam merencanakan kebutuhan guru, 2) mengelola pembinaan dan pengembangan profesional guru berada pada tingkat pencapaian 87,93% dengan kategori mampu. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai mampu melaksanakan tugasnya dalam mengelola pembinaan dan pengembangan profesional guru, 3) pemberian kesejahteraan guru berada pada tingkat pencapaian 85,45% dengan kategori mampu. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai mampu dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan kesejahteraan guru. Diharapkan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai dapat memprediksi kebutuhan guru dimasa yang akan datang, menyediakan anggaran khusus untuk kegiatan pelatihan guru, dan tunjangan tambahan kepada tenaga pendidik yang aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan sekolah, agar kepala sekolah dapat merencanakan dan mengelola kegiatan profesional guru guna mencapai kesejahteraan sehingga sekolah tersebut dapat mencapai tujuan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Diharapkan kepala sekolah di SMA Negeri Se-Kecamatan Batang Anai dapat membuat perencanaan kebutuhan dimasa yang akan datang, melakukan kegiatan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan posisi dan merencanakan proses rekrutmen untuk mendapatkan guru baru serta mengeluarkan guru Non PNS yang tidak berkompeten dan kepala sekolah mengalokasikan dana untuk kegiatan pelatihan guna membina dan mengembangkan profesional guru sehingga tercapainya tujuan pendidikan seperti workshop, kelompok kerja guru, dan studi banding. Diharapkan kepala sekolah lebih memperhatikan lagi guru-guru yang berada pada lingkungan sekolah tersebut, agar kepala sekolah mengetahui keluhan-keluhan yang dialami oleh guru tersebut.

Daftar Rujukan

- Angga, I. Made Dwi, and I. Komang Ngurah Wiyasa. 2021. "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan (JBMP)* 4(1):14. doi: 10.23887/jp2.v4i1.32309.
- Arsy Shofi Maahiroh. 2022. "Implementasi Kompetensi Manajerial Profesional Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Padang." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan (JBMP)*.
- Djailani, AR. 2016. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lakmat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar." *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*.
- Oktaviani. 2022. "Persepsi Guru Terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengelola Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri." *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*.
- Peraturan Pemerintah. 2000. *No 101 Tentang Tujuan Pelatihan*.
- Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional. 2007. *No 20 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Permendiknas. 2007. *No 13 Tentang Kompetensi Manajerial*.
- Randi Saputra. 2019. "Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengelola Guru."
- Tyas, Dian Ayu Ning. 2016. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompetensi Dosen Dengan Minat Belajar Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Gresik." *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*.
- Undang-Undang. 2003. *No 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.