



PELAKSANAAN EVALUASI KEPALA TATA USAHA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI PROVINSI JAMBI

Junita Nurul Hikmah¹, Sumirah², Sri Ramdayeni Sekunti³

^{1,2,3} UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: junitanrlhikmah11@gmail.com, sumirah@uinjambi.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1859>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 25 February 2026

Keywords:

Evaluasi Kinerja

Kepala Tata Usaha

Tenaga Kependidikan

Pelayanan Administrasi



ABSTRACT

The study aims to analyze the implementation of evaluations conducted by the Head of Administration to improve the performance of educational staff in administrative services, and identify factors that support and hinder the implementation of evaluations in vocational high schools in Jambi Province. This study is qualitative study with a descriptive approach through observation and interviews. The results indicate that the implementation of evaluations by the Head of administration is carried out in a structured manner through the stages of evaluation planning, performance data collection, performance assessment, providing feedback, and follow-up in the form of coaching. The performance of educational staff in services is generally considered good, however, several educational staff still exhibited suboptimal levels of discipline, this affecting the smooth running of school administrative services. The findings also indicate several supporting and inhibiting factors, including clear performance standards, a technology-based assessment system, and good communication between staff. The novelty of this study lies in the finding that the implementation of evaluations by the Head of administration influences the performance of educational staff in school administrative services.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, mendeskripsikan kinerja tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan evaluasi di sekolah menengah kejuruan Provinsi Jambi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi oleh kepala tata usaha dilakukan secara terstruktur melalui tahapan perencanaan evaluasi, pengumpulan data kinerja, penilaian kinerja, pemberian umpan balik dan tindak lanjut berupa pembinaan. Kinerja tenaga kependidikan dalam pelayanan secara umum tergolong baik, namun masih ditemukan beberapa tenaga kependidikan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal, sehingga berpengaruh terhadap kelancaran pelayanan administrasi sekolah. Temuan hasil juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat diantaranya standar kinerja yang jelas, sistem penilaian berbasis teknologi dan komunikasi yang baik antar staf. Kebaruan penelitian ini terletak pada temuan bahwa pelaksanaan evaluasi oleh kepala tata usaha mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi sekolah.

Kata kunci: Evaluasi Kinerja, Kepala Tata Usaha, Tenaga Kependidikan, Pelayanan Administrasi

PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk dan mengembangkan potensi peserta didik melalui penyelenggaraan layanan Pendidikan yang bermutu. Sekolah sebagai institusi formal dituntut untuk mampu mengelola seluruh komponen Pendidikan secara optimal agar tujuan Pendidikan nasional dapat tercapai. Peningkatan mutu Pendidikan tidak hanya bergantung pada proses pembelajaran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas layanan administrasi. Oleh karena itu, seluruh unsur pendukung Pendidikan, termasuk tenaga kependidikan, memiliki kontribusi penting dalam mewujudkan penyelenggaraan Pendidikan yang efektif dan efisien.

Tenaga kependidikan, khususnya staf tata usaha, merupakan bagian integral dari system manajemen sekolah yang berperan dalam memberikan pelayanan administrasi, teknis, dan operasional Pendidikan. Keberadaan staf tata usaha sangat menentukan kelancaran proses belajar mengajar, karena mereka bertanggung jawab terhadap pengelolaan administrasi sekolah. Kinerja tenaga kependidikan yang baik akan berdampak langsung pada terciptanya pelayanan administrasi yang tertib, cepat, dan akurat, sehingga mendukung tercapainya mutu Pendidikan secara menyeluruh (Rahmawati et al., 2024).

Dalam pelaksanaan tugasnya, staf tata usaha bekerja di bawah koordinasi kepala tata usaha sebagai pimpinan tertinggi dalam bidang administrasi sekolah. Kepala tata usaha memiliki tanggung jawab dalam mengatur, membina, mengawasi, serta mengembangkan kinerja tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Wanasaputra & Dewi, 2021). Salah satu upaya strategis yang dilakukan kepala tata usaha dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan adalah melalui pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan secara sistematis dan berkelanjutan (Risnawati & Suhartomo, 2024).

Evaluasi kinerja merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menilai tingkat pencapaian hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kompetensi tenaga kependidikan. Melalui evaluasi kinerja, pimpinan dapat memperoleh gambaran nyata mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil evaluasi tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, baik untuk pembinaan, peningkatan kompetensi, maupun perbaikan kinerja secara berkelanjutan (Evi badarwan, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tenaga kependidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan administrasi sekolah. Evaluasi yang dilaksanakan secara terencana, objektif, dan berkesinambungan mampu mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab (Bawaihi et al., 2022). Selain itu, evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai sarana kontrol dan refleksi bagi pimpinan dalam memastikan bahwa seluruh tugas administrasi berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku (Apriyani, 2023).

Dalam pelaksanaannya, evaluasi kinerja tenaga kependidikan mencakup beberapa tahapan penting, antara lain perencanaan atau penetapan kriteria penilaian, pengumpulan data kinerja, proses penilaian, serta pemberian umpan balik dan tindak lanjut. Evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil kerja semata, tetapi juga memperhatikan proses pelaksanaan tugas, kedisiplinan kerja, tanggung jawab, serta sikap profesional tenaga kependidikan. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi instrumen penting dalam peningkatan mutu layanan administrasi pendidikan (Siregar et al., 2024).

Pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan juga diterapkan di salah satu Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Provinsi Jambi. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan menengah kejuruan berstatus negeri dengan akreditasi A dan berlokasi di wilayah strategis Kota Jambi. Sebagai sekolah negeri yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak lulusan yang kompeten dan siap kerja, peningkatan mutu pelayanan administrasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan di sekolah tersebut masih belum berjalan secara optimal. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala setiap tiga bulan sekali serta melalui evaluasi harian dalam bentuk briefing pagi. Penilaian kinerja juga didasarkan pada indikator kehadiran yang bersumber dari rekap aplikasi absensi dan absensi harian. Meskipun demikian, hasil rekap menunjukkan bahwa masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang disiplin, seperti sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan yang jelas (Setiawan et al., 2023).

Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya pelayanan administrasi di sekolah. Ketidakhadiran dan rendahnya kedisiplinan tenaga kependidikan menyebabkan keterlambatan pelayanan, kurang efektifnya pengelolaan administrasi, serta menurunnya kualitas layanan kepada guru, peserta didik, dan masyarakat. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pelaksanaan evaluasi kinerja yang telah dilakukan dengan hasil kinerja tenaga kependidikan yang diharapkan.

Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara maksimal. Oleh sebab itu, diperlukan pelaksanaan evaluasi yang lebih efektif, disertai dengan tindak lanjut yang jelas serta dukungan dari seluruh pihak terkait. Selain itu, kesadaran dan kesiapan tenaga kependidikan dalam menerima evaluasi serta melakukan perbaikan kinerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pelayanan administrasi sekolah (Safrudin et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kepentingan ilmiah untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pelaksanaan evaluasi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini juga penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan administrasi yang ideal, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan di sekolah.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan evaluasi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri di Provinsi Jambi, mendeskripsikan kinerja tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan evaluasi kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen administrasi sekolah, khususnya dalam upaya peningkatan mutu layanan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dilaksanakan di salah satu SMK Negeri di Provinsi Jambi. Subjek penelitian meliputi, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah, staf tata usaha dan siswa. Dalam metode ini, peneliti menjadi instrument utama karena keterlibatan langsungnya dalam proses pengumpulan data dan Analisa data (Sidiq & Choiri, 2022). Teknik pengumpulan data meliputi: observasi aktivitas ketatausahaan (administrasi, pengembangan, pengawasan dan pelayanan), dan wawancara

dengan wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, staf tata usaha dan siswa.

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif melibatkan proses reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan untuk mengolah dan menginterpretasi sehingga menjadi data temuan yang bermakna dan sesuai dengan tujuan penelitian (Rukminingsih et al., 2023). Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji triangulasi sumber, metode, dan waktu untuk memastikan bahwa data yang diperoleh di SMK Negeri di Provinsi Jambi mengenai pelaksanaan evaluasi kepala tata usaha benar-benar valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala tata usaha dan observasi. Pada hasil penelitian menunjukkan proses pelaksanaan evaluasi masih kurang efektif hal ini terlihat dari indikator kedisiplinan, yang mana indikator kedisiplinan itu mencakup nilai kehadiran yang dilihat dari rekap aplikasi absen siabon provinsi Jambi. Dari rekap tersebut ditemukan bahwa masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang disiplin sekitar satu atau dua tenaga kependidikan, seperti staf tata usaha yang jarang hadir, hal ini menunjukkan masih kurangnya tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab staf tata usaha. Dalam hal ini pentingnya peran kepala tata usaha dalam proses pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan untuk memahami hambatan yang dihadapi staf, tata usaha dengan memberikan masukan yang membangun, serta dorongan perubahan perilaku menuju hal yang lebih baik (Musbani, 2021). Secara garis besar, hasil penelitian meliputi tiga aspek utama: proses evaluasi, pelayanan administrasi, dan faktor-faktor pendukung dan hambatan.

Pembahasan

1. Pelaksanaan evaluasi

Pelaksanaan evaluasi di salah satu SMK negeri Jambi salah satu proses yang sistematis dan terencana untuk menilai sejauh mana kinerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mengacu pada standar yang ada. Proses pelaksanaan evaluasi kepala tata usaha memiliki tahapan-tahapan yang harus diperhatikan agar proses evaluasi dapat dilakukan secara akurat dan searah yang meliputi perencanaan evaluasi, Pengumpulan data, penilaian, dan tindak lanjut (Siregar et al., 2024).

Perencanaan evaluasi atau penentuan kriteria, merupakan tahapan dalam pelaksanaan evaluasi yang mana dalam tahapan ini proses evaluasi harus memiliki standar dalam penilaian yang jelas dan terukur (Musbani, 2021). Perencanaan evaluasi atau penentuan kriteria di salah satu SMK negeri jambi, ditentukan berdasarkan SOP (standar operasional prosedur) yang telah ditetapkan sekolah. Kriteria tersebut mencakup aspek, kehadiran, tanggungjawab dan pelayanan administrasi. Setelah kriteria ditetapkan maka proses pengumpulan data untuk evaluasi lebih terarah.

Pengumpulan data bertujuan untuk menyiapkan alat ukur dalam penilaian kinerja pada proses pelaksanaan evaluasi dengan menyiapkan alat ukur seperti (formulir SKP, rating scale, rubrik, observasi, wawancara, atau kuesioner) atau memilih metode evaluasi seperti evaluasi langsung (observasi, supervisi) atau tidak langsung (laporan, evaluasi diri, dokumen) (Kadarsih et al., 2021). Pengumpulan data kinerja di sekolah tersebut menggunakan observasi langsung

atau pemantauan langsung dilapangan, kemudian absensi kehadiran dan laporan harian yang mencatat aktifitas kinerja harian staf tata usaha. Dengan mengumpulkan data kinerja maka akan memudahkan dalam proses penilaian kinerja tenaga kependidikan dalam proses evaluasi(Wardaya et al., 2022).

Penilaian kinerja tenaga kependidikan dilakukan setelah pengumpulan data kinerja sudah didapatkan dengan mengukur sejauh mana kinerja tenaga kependidikan telah mencapai target atau kriteria yang telah ditetapkan(Setiyani & Yanti, 2022). Dalam proses penilaian ini kepala tata usaha melihat dan mencocokkan data kinerja tenaga kependidikan dengan standar atau kriteria yang ingin dicapai. Dengan penilaian ini, proses pengembangan setelah evaluasi akan lebih terarah dan bisa disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kependidikan.

Umpan balik dan Tindak lanjut merupakan proses lanjutan dari proses evaluasi jika dalam penilaian kinerja tenaga kependidikan ditemukan ketidaksesuaian dengan standar atau kriteria yang ditetapkan sekolah maka sekolah akan melakukan pengembangan atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Dengan hal ini, pelaksanaan evaluasi dapat lebih terarah dan terukur dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi(Walidi, 2020).

2. Pelayanan administrasi

Dalam memberikan pelayanan administrasi yang ideal, suatu sistem pelayanan harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap penyelenggaraan pendidikan, baik dari aspek kecepatan dan ketepatan maupun ketertiban dalam pengelolaan layanan administrasi sekolah(Jamhur Poti & Firman 2022). Pelayanan administrasi di SMK Negeri di Provinsi Jambi ini dinilai dari aspek kedisiplinan, kualitas pelayanan, dan tanggung jawab tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan administrasi.

kedisiplinan merupakan aspek penting dalam pelayanan administrasi karena kedisiplinan merupakan bagian dari tanggung jawab dari staf tata usaha karena tingkat disiplin yang baik akan berpengaruh langsung terhadap kelancaran dan kualitas pelayanan administrasi yang diterima oleh guru maupun siswa(Amananti, 2024).

Kualitas pelayanan dapat dilihat dari bagaimana staf tata usaha memberikan pelayanan dengan hadir tepat waktu agar kebutuhan guru dan siswa dapat terpenuhi dengan cepat namun sebaliknya jika kehadiran yang tidak tepat waktu maka kualitas pelayanan juga tidak akan terpenuhi dengan baik. Dengan kualitas pelayanan yang baik dan kedisiplinan yang tepat waktu maka tanggung jawab staf tata usaha sebagai administrator dapat dinilai cukup baik dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan memberikan pelayanan yang baik begitu pula sebaliknya(Afif & Suamong, 2024).

3. Faktor penghambat dan pendukung

Pelaksanaan evaluasi kepala tata usaha tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, mulai dari faktor pendukung yang berperan memperlancar dalam proses pelaksanaan evaluasi dan faktor penghambat yang menjadi tantangan bagi kepala tata usaha. Oleh karena itu, identifikasi terhadap faktor pendukung dan penghambat menjadi penting agar proses pelaksanaan evaluasi dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan(Juraerah et al., 2023).

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, terdapat beberapa faktor pendukung

yang menunjang keberhasilan pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan di salah satu SMK Negeri Jambi. Salah satu faktor pendukung utama adalah adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan terstruktur pada setiap bidang administrasi. SOP tersebut menjadi pedoman kerja sekaligus acuan evaluasi kinerja, sehingga tenaga kependidikan memahami tugas, tanggung jawab, serta standar kinerja yang harus dicapai. Kejelasan SOP memudahkan kepala tata usaha dalam melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan kinerja secara objektif dan terarah(Kadarsih et al., 2020).

Faktor pendukung lainnya adalah pemanfaatan sistem administrasi berbasis digital, khususnya penggunaan aplikasi absensi online dan sistem Ruang GTK. Sistem ini membantu sekolah dalam memantau kehadiran, kedisiplinan, serta data kinerja tenaga kependidikan secara lebih akurat dan transparan. Data yang terekam secara digital menjadi dasar yang kuat dalam proses evaluasi, karena mengurangi subjektivitas penilaian dan mempermudah kepala tata usaha dalam menganalisis kinerja staf secara berkelanjutan (Saputra, 2023).

Selain itu, dukungan kepemimpinan kepala tata usaha juga menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan evaluasi kinerja. Kepala tata usaha secara aktif terlibat dalam proses perencanaan, pengumpulan data, penilaian, hingga pemberian umpan balik. Pendekatan kepemimpinan yang komunikatif dan pembinaan yang bersifat personal menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong tenaga kependidikan untuk menerima hasil evaluasi secara positif. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi kerja dan kesadaran staf untuk memperbaiki kinerja(Kadarsih et al., 2020).

Faktor pendukung berikutnya adalah adanya budaya kerja kolaboratif dan komunikasi rutin di lingkungan sekolah. Pelaksanaan rapat bulanan dan briefing pagi menjadi sarana efektif untuk menyampaikan hasil evaluasi, menyamakan persepsi, serta memperkuat koordinasi antarstaf tata usaha. Melalui komunikasi yang terbuka dan berkesinambungan, setiap tenaga kependidikan dapat memahami arah kebijakan sekolah serta perannya dalam mendukung peningkatan kualitas layanan administrasi (Bashori et al., 2021).

Peneliti juga menemukan faktor penghambat atau tantangan dalam proses pelaksanaan evaluasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yaitu masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang disiplin seperti jarang hadir atau tidak tepat waktu kondisi ini menyebabkan pelayanan administrasi belum optimal. Kedisiplinan merupakan aspek penting dalam proses pelayanan administrasi jika tenaga kependidikan kurang disiplin maka akan mempengaruhi kualitas pelayanan menjadi tidak akan terpenuhi dengan baik(Ismael & Supratman, 2023).

Tantangan lainnya adalah kepala tata usaha kesulitan mengatur dan mengawasi 18 tenaga kependidikan yang tersebar diberbagai bidang administrasi seperti kepegawaian, kesiswaan, keuangan, dengan beragam staf yang berbeda-beda tanggungjawabnya membuat proses evaluasi kinerja menjadi tidak efektif dan kurang tekoordinasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri provinsi Jambi dilakukan dengan langkah-langkah yang teratur, mulai dari perencanaan berdasarkan SOP, pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat

kehadiran secara digital, mengevaluasi hasil kerja, hingga memberikan umpan balik berupa bimbingan dan supervisi. Meskipun ada dukungan dari sistem administrasi digital, kepemimpinan yang baik dalam berkomunikasi, serta suasana kerja yang kolaboratif, proses evaluasi ini masih belum cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab staf secara maksimal (Sulaiman S, 2021). Hal ini terjadi karena ada beberapa hambatan, seperti rendahnya kedisiplinan dalam kehadiran sebagian staf, serta kesulitan kepala tata usaha dalam mengawasi banyaknya tenaga kependidikan yang menyebar di berbagai bidang administrasi. Karena itu, meningkatkan kerja sama antar tim dan memperkuat sistem kedisiplinan kerja menjadi hal utama yang perlu diperbaiki agar evaluasi lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan administrasi di sekolah.

REFERENSI

- Afif, Z. N., & Suamong, U. A. (2024). Implementasi Manajemen Tata Usaha untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 10(2), 260–277. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v10i2.1759>
- Ajriani, Evi badarwan, S. (2022). Strategi Kepala Tata Usaha dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Shautut Tarbiyah*, 28(No.2), 212–220. <https://dx.doi.org/10.31332/str.v28i2.3793>
- Amananti, W. (2024). *Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. 4(02), 7823–7830.
- Apriyani, T. (2023). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Sikap Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha Di SMP Negeri 2 Ponorogo*.
- Bashori, B., Arina, Y., & Mardison, S. M. (2021). Peningkatan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Oleh Kepala Tata Usaha Di Smpn 12 Sijunjung. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 45–53. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v3i1.3796>
- Bawaihi, Armida, & Leni Ardianti. (2022). Manajemen Kepala Tata Usaha di MAN 2 Kota Jambi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 7(2), 81–90. <https://doi.org/10.30631/jmie.2022.72.81-90>
- Ismael, F., & Supratman. (2023). Strategi Pendidikan Islam Di Era Digital: Peluang Dan Tantangan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4526–4533.
- Jamhur Poti, Firman, N. I. R. (2022). Memahami Konsep Dan Prinsip-Prinsip Dalam Pelayanan Publik Kepada Masyarakat Di Desa Resun Pesisir Kabupaten Lingga. *Takzim : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2, Nomor., 1–7. <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/takzim/article/view/5071%0Ahttps://ojs.umrah.ac.id/index.php/takzim/article/download/5071/1878>
- Juraerah, E., Fauzi, A., & Supardi, S. (2023). Implementasi Bauran Pemasaran Sebagai Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 291–303. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17552>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Musbani, M. B. (2019). Konsep Penyusunan Dan Pelaksanaan Evaluasi Dalam Proses Belajar Mengajar menurut Suharsimi Arikunto. *Jurnal At-Tarbiyyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 5(1), 36–49.
- Rahmawati, D., Lifdia Kusuma Ningrum, R., Windasari, W., & Hanivia Cindy, A. (2024). Evaluasi Efektivitas Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN

- 34 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(2), 203–209. <https://doi.org/10.31004/jpion.v3i2.253>
- Risnawati, V. N., & Suhartomo, A. T. (2024). Fungsi Administratif Dalam Mendukung Profesionalisme Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 16(2), 153–161. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v16i2.715>
- Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1–15.
- Saputra, F. R. dkk. (2023). TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(02), 102–113.
- Setiawan, I., Ramdani, F. T., Sultoni, M. R., & ... (2023). Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Karimah Tauhid*, 2, 856–865. <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/9708%0Ahttps://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/download/9708/3977>
- Setiyani, W., & Yanti, N. (2022). Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 2(2), 155–171. <https://doi.org/10.33197/jim.vol2.iss2.2022.891>
- Sidiq & Choiri. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- Siregar, N. S., Tantri, A., Lativah, H., & Maulana, M. R. (2024). Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*, 4(4), 189–196. <https://doi.org/10.58432/algebra.v4i4.1189>
- Sulaiman S. (2020). Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Dalam meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Diklat. *Research Gate, January*, 1–2.
- WALIDI, Y. (2020). Peran kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.
- Wardaya, A., Kurniawan, N. B., & Siagian, T. H. (2022). Kebijakan Publik Di Bidang Pendidikan: Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Siswa Dengan Kemampuan Teknologi Digital Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2), 127–135. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v11i2.7332>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA