

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik jika pengelolaan pendidikan dilakukan dengan baik pula. Ada banyak faktor yang dapat menciptakan madrasah yang berkualitas, salah satunya adalah kepala madrasah, yang memegang peranan penting dalam mengelola lembaga pendidikan tersebut. Kedudukan kepala madrasah sebagai *central* yang bertanggungjawab atas seluruh proses kegiatan pendidikan yang terdapat di madrasah, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, sarana prasarana, keuangan, kurikulum, dan banyak hal lainnya yang tidak akan berjalan dengan lancar jika tidak dikelola dengan baik oleh kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki tugas yang penting untuk mengatur serta mengkoordinasikan semua sumber daya yang terdapat dalam pada lembaga pendidikan, dengan kemampuan kepala madrasah yang baik maka visi, misi, serta tujuan dan sasaran lembaga pendidikan akan tercapai. Oleh karena itu seorang kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen yang baik. Kompetensi kepala madrasah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala madrasah/madrasah, menyebutkan bahwa kepala madrasah/madrasah hendaknya memiliki kompetensi minimal kompetensi kepribadian, manajerial, kewirasusahaan, supervisi dan sosial. (Ismuha, Khairudin, & Djailani, 2016).

Dalam Suhardiman (2011) menyebutkan bahwa hasil dari uji kompetensi kepala madrasah yang dilakukan oleh departemen pendidikan nasional berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, terhadap 250.000 kepala madrasah di Indonesia sebanyak 70% tidak kompeten. Dari uji kompetensi tersebut, sebagian besar kepala madrasah masih lemah dalam bidang kompetensi manajerial dan supervisi, hal ini dapat

menjadi perhatian mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah. (Hamdani, Komariah, & Sururi, 2020).

Pada uji UKKS (Uji Kompetensi Kepala Sekolah) tahun 2015, semua hasil uji tersebut berada dibawah 50 dari nilai awal yaitu 100. Nilai rata-rata dari masing dimensi yaitu kompetensi manajerial yaitu 48,87, kepemimpinan pembelajaran 43,96, kewirausahaan 48,52, usaha pengembangan sekolah 47,67, dan supervisi memperoleh nilai 36,45. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata kompetensi manajerial kepala sekolah masih jauh dibawah nilai ideal yang ditetapkan (Husaini & Darmono, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Winaryo, Noor Miyono dan Retnaningdyastuti menunjukkan realita yang terjadi khususnya di kabupaten Pematang bahwa masih banyak kepala sekolah yang masih belum memahami dengan baik terkait sekolah sebagai sebuah sistem organisasi yang saling berhubungan untuk mencapai hasil akhir dan beberapa kepala sekolah yang diangkat kurang belum memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan efektivitas sekolah termasuk dalam kategori kuat dengan variabel efektivitas 0,632, sedangkan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah menunjukkan hasil 39,9% yang berarti baik buruknya efektivitas sekolah berhubungan dan dipengaruhi kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah (Winaryo, Miyono, & Retnaningdyastuti, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Saepudin menunjukkan hasil nilai rata-rata indikator dari seluruh responden yaitu 65,67 yang artinya nilai dari jawaban responden berada pada rentang 51-62 yang dapat dikatakan sangat efektif, artinya responden memberikan tanggapannya bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah selalu dilakukan oleh kepala sekolah dan juga dapat lihat bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah sangat diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. (Saepudin, 2014).

Penyelenggaraan pendidikan di sebuah madrasah tentunya melibatkan banyak komponen, salah satunya yaitu tenaga tata usaha madrasah. Tenaga tata usaha madrasah memiliki peran yang strategis dalam membantu kelancaraan tugas dari kepala madrasah. Tanpa bantuan dari tenaga tata usaha akan sulit bagi kepala madrasah untuk untuk melakukan tugas yang begitu banyak dan berat, selain harus berpikir dalam mengembangkan lembaga pendidikan, kepala madrasah juga harus mengurus semua kegiatan administrasi, mulai dari penyusunan dokumen madrasah, guru, siswa, ketik-mengetik, dan sebagainya. Hal ini tentunya akan menghambat perkembangan dan kemajuan madrasah. Madrasah akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, mulai dari kepala madrasah, para guru dan tenaga tata usaha madrasah yang melakukan pekerjaannya dengan baik. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga tata usaha yaitu lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis antar semua pihak yaitu kepala madrasah dan guru, motivasi kerja, sikap, pengetahuan dalam penggunaan alat, disiplin, serta keterampilan dan bertanggungjawab. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jumaliana menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha di madrasah yang diteliti berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 71,44% dan pada kategori pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja staf tata usaha diperoleh hasil t hitung $1,974 > t$ table $0,727$ yang dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja staf tenaga tata usaha (Jumaliana, 2019).

Kepala madrasah di Aceh khususnya pada jenjang Madrasah Aliyah di kabupaten Bireuen sangat memperhatikan pentingnya kompetensi yang harus dimiliki setiap individu. Baik buruknya mutu madrasah salah satunya bergantung kepada kepemimpinan kepala madrasah. Kompetensi dari kepala madrasah di kabupaten Bireuen dapat dilihat dari berbagai prestasi dan penghargaan yang dimiliki melalui berbagai kegiatan yang diikuti. Selain itu, kompetensi kepala madrasah juga dapat dilihat dari kualitas dan mutu pendidikan pada madrasah serta kinerja para tenaga pendidik dan

kependidikan yang dipimpin. Saat ini dari 7 MAN se-kabupaten Bireuen hanya 2 madrasah yang terakreditasi B yaitu MAN 1 dan MAN 6 Bireuen. Hal ini dapat dilihat bahwa kepala madrasah masih harus terus berusaha meningkatkan kompetensi diri untuk mengelola lembaga pendidikan yang termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusia baik itu dari tenaga pendidik guru maupun tenaga kependidikan yang termasuk didalamnya tenaga tata usaha madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sehingga kualitas pendidikan khususnya di kabupaten Bireuen menjadi lebih baik.

Kompetensi manajerial kepala madrasah sangat dibutuhkan dalam pengelolaan pendidikan mulai dari kegiatan *planning, organizing, actuating* dan *controlling*. Menurut (Oktarina & Rahmi, 2019) bahwa salah satu tugas manajerial adalah mengelola sumber daya manusia yang termasuk didalamnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan pengelolaan SDM mencakup rekrutmen dan penempatan pegawai, pembagian tugas pekerjaan yang merata, langkah-langkah untuk menjamin kesejahteraan pegawai, peningkatan kompetensi pegawai serta mutasi dan promosi pegawai (Kodiran, 2018). Selain itu, kompetensi manajerial kepala madrasah yang harus dipenuhi yaitu mampu mengelola sarana dan prasarana madrasah agar dapat dimanfaatkan secara optimal (Hanafi & Halik, 2021).

Berdasarkan penelitian oleh Najewan, Asrul, dan Apriani menyebutkan bahwa kepala madrasah memegang peranan penting dalam mengembangkan kinerja tata usaha agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, oleh karena itu kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajerial serta wawasan yang luas dalam menjalankan perannya (Najewan, Asrul, Safitri, & Bakar, 2020). Namun kesenjangan yang terjadi di lapangan berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis bahwa kurangnya kegiatan pelatihan/peningkatan kompetensi yang difasilitasi oleh madrasah sehingga terjadi keterbatasan dalam pengembangan diri hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai tata usaha itu sendiri. Keterbatasan sarana prasarana dalam ruang tata usaha juga berpengaruh pada

kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, seperti keterbatasan pada tempat penyimpanan dokumen-dokumen penting dan sempitnya ruangan serta kurang strategisnya letak ruang tata usaha sehingga menjadi kurang nyaman dalam melakukan kegiatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fafika dan Jaka menyebutkan bahwa sarana dan prasarana dalam kantor merupakan hal yang penting dalam menunjang pekerjaan, pekerjaan akan terhambat apabila sarana prasarana yang tersedia tidak memadai, jika sarana dan prasaran baik maka mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik, jika sarana dan prasarananya tidak memadai, maka kinerja pegawai juga kurang maksimal (Himmatul & Nugraha, 2020). Selain itu juga, masih kurangnya SDM tata usaha yang terdapat di madrasah, sehingga dibutuhkan penambahan tenaga tata usaha untuk meningkat kinerja tata usaha di madrasah. Pengembangan SDM dapat dilihat dari dua segi yaitu segi kuantitas yang berhubungan dengan jumlah SDM dan segi kualitas yaitu mutu SDM. Dengan jumlah SDM yang memadai serta berkualitas akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga tata usaha di madrasah aliyah negeri se-kabupaten Bireuen.

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah ini menarik untuk diteliti terkait dengan pengembangan ilmu manajemen dalam hal hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga tata usaha madrasah. Subjek penelitian yang akan diambil yaitu tenaga tata usaha di MAN se-kabupaten Bireuen, Aceh.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MAN Se-Kabupaten Bireuen?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga Tata Usaha di MAN Se-Kabupaten Bireuen?

3. Bagaimana Hubungan Antara Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Tata Usaha di MAN Se-Kabupaten Bireuen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MAN Se-Kabupaten Bireuen;
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana Kinerja Tenaga Tata Usaha di MAN Se-kabupaten Bireuen;
3. Untuk menganalisis bagaimana Hubungan Antara Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Tata Usaha di MAN Se-Kabupaten Bireuen.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Dari penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan baik yang bersifat praktis maupun teoretis:

1. Manfaat Teoretis: Manfaat penelitian ini yaitu untuk mengaplikasikan ilmu manajemen yang spesifik khususnya hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga tata usaha;
2. Manfaat Praktis:
 - a. Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi lembaga pendidikan dan masyarakat yang membaca penelitian ini;
 - b. Sebagai masukan serta sumbangan pemikiran mengenai kompetensi kepala madrasah dan kinerja tenaga tata usaha;
 - c. Diharapkan menjadi referensi literatur kepada peneliti selanjutnya.

E. Kerangka Berpikir

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dituntut dari pekerjaan tersebut. Pendapat lain mengemukakan pengertian kompetensi merupakan sebuah karakteristik individu yang didasarkan pada kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kompetensi juga dapat dikatakan sebagai kemampuan individu dalam menghasilkan tingkat kepuasan di tempat kerja. Menurut McAhsan (dalam Kompri, 2017) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai yang menjadi bagian dari seseorang sehingga orang tersebut memiliki perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik yang sangat baik. Kompetensi juga disebutkan sebagai kemampuan seseorang dalam bersikap dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas di madrasah, masyarakat dan di lingkungan yang menjadi tempat orang tersebut berinteraksi. Adapun aspek-aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu aspek pengetahuan, aspek pemahaman, aspek kemampuan, aspek nilai, aspek sikap dan aspek minat (Kompri, 2017).

Kepala madrasah merupakan sebuah jabatan pemimpin di sebuah lembaga pendidikan yang tidak dapat diisi oleh sembarang orang tanpa dasar atau pertimbangan tertentu. Kepala madrasah merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk pengelolaan sebuah lembaga pendidikan. Kepala madrasah berperan sebagai administrator yang dituntut untuk mendayagunakan sumber daya yang tersedia secara efektif. Kepala madrasah juga sebagai manajer yang hendaknya mampu dalam bekerjasama dengan orang lain dalam sebuah lembaga pendidikan (Hidayat, Dyah, & Ulya, 2019). Memimpin sebuah lembaga pendidikan islam, kepala madrasah memiliki tanggungjawab yang besar karena tugas-tugas yang dijalankannya seperti kemampuan dalam mengambil keputusan, menciptakan inovasi-inovasi sesuai dengan tuntutan keadaan. Beberapa prinsip yang mestinya dimiliki oleh seorang kepala madrasah dalam lembaga pendidikan islam yaitu harus menjalankan perintah dari Allah dan menjauhi larangannya. Prinsip

kepemimpinan dalam pendidikan islam terdiri dari kepercayaan, adil, bermusyawarah, dan amar ma'ruf nahi munkar. Kualifikasi pemimpin yaitu kepala madrasah dalam pendidikan islam terdiri dari sifat ketulusan, inisiatif, dapat dipercaya, memiliki integritas yang tinggi, tegas dan cerdas, dapat menilai, mengevaluasi, mampu berkomunikasi dan dapat bermuamalah dengan baik (Jahari & Rusdiana, 2020).

Seperti yang telah disebutkan pada Keputusan Menteri Pendidikan Nasional, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah yaitu kompetensi manajerial. Stoner menyebutkan ada delapan fungsi manajer yaitu kepala madrasah dalam sebuah organisasi, yaitu bekerjasama dengan orang lain, memikul tanggungjawab, mampu mengatasi berbagai kondisi yang muncul, mampu berpikir secara analistik serta konseptual, dan berfungsi sebagai pengambil keputusan (Tanjung, Hanafiah, Arifudin, & Mulyadi, 2021). Manajerial memiliki hubungan yang erat dengan manajemen, dasar kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *manus* yang bermakna tangan, dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata ini digabungkan menjadi kata *managere* yang berarti menangani. Kemudian kata *manager* diterjemahkan ke bahasa inggris menjadi *to manage* dan dengan kata benda *management* yang akhirnya diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. G. R. Terry mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan, untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Wibowo, 2013). Salah satu dari tugas kepala madrasah sebagai manajer puncak adalah merancang program, menetapkan kebijakan, serta memandu pelaksanaan keputusan di madrasah. Kepala madrasah sebagai manajer hendaknya mampu mengelola agar seluruh kegiatan dan potensi yang ada di madrasah dapat berjalan dengan baik dan berfungsi secara optimal, hal ini dapat terwujud jika kepala madrasah memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsi dari manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian hingga pengawasan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi

manajerial kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya dengan baik dengan cara menerapkan fungsi manajemen, memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang tersedia untuk menciptakan lingkungan kerja dan lingkungan belajar secara efektif dan efisien (Hanafi & Halik, 2021).

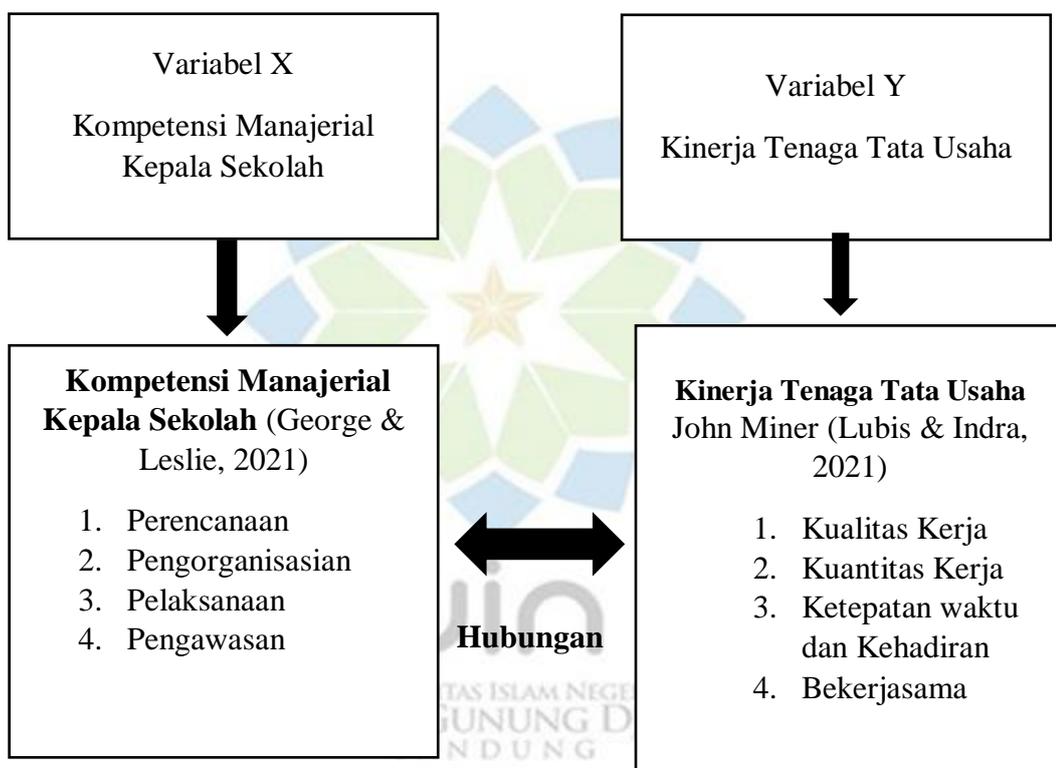
Manajemen pendidikan Islam merupakan proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki oleh umat islam, lembaga pendidikan islam dan lainnya, hal itu dilakukan dengan cara bekerjasama dengan orang lain secara efektif dan efisien serta produktif dalam mencapai tujuan, kebahagiaan dan kesejahteraan dunia dan akhirat. Hakikat dari pengertian manajemen ini juga disebutkan dalam Al-quran pada surat Al-Sajadah ayat 05 yang artinya ” *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam suatu hari yang kadarnya(lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitungan*”. Hal ini dapat dilihat dari isi kandungan ayat bahwa Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa pengatur alam, semua hal yang terjadi di alam semesta ini mulai dari pergantian malam dan siang, pergantian musim adanya tumbuhan dan hewan dan hal lainnya yang telah diatur merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola semesta ini (Mubarak, 2014). Menurut Riduwan dalam (Winaryo, Miyono, & Retnaningdyastuti, 2016) untuk mengukur kompetensi manajerial kepala madrasah terdapat empat aspek yang terdiri dari *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan) dan *Controlling* (pengawasan). Menurut Sudarwan Danim dalam (Mukhtar, Risnita, & Anggung, 2020) juga menyebutkan bahwa aspek dari kompetensi manajerial kepala madrasah yaitu kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan (Mukhtar, Risnita, & Anggung, 2020).

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance* jika dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi, atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode dalam melakukan tugasnya. Pengertian kinerja juga dapat dikatakan sebagai tingkat pelaksanaan pekerjaan yang dapat dicapai oleh

seseorang dengan kemampuan yang ada. Pengertian lain dari kinerja yaitu gabungan antara kemampuan dan motivasi, sedangkan motivasi merupakan fungsi dari suatu kondisi lingkungan (Pianda, 2018). Kinerja tenaga tata usaha yaitu berkaitan dengan urusan administrasi madrasah mulai dari pencatatan, pengumpulan dan penyimpanan data atau dokumen, surat menyurat serta laporan yang terkait lembaga pendidikan secara struktur dan sistematis. Adapun tugas tenaga tata usaha meliputi: 1) menerima atau menghimpun, merupakan kegiatan mencari data yang diperlukan; 2) mencatat, kegiatan mencatat segala keperluan administrasi menggunakan alat tulis maupun komputer; 3) mengelola, kegiatan mengelola data atau dokumen agar lebih rapi dan teratur; 4) menggandakan, kegiatan memperbanyak data atau dokumen yang diperlukan dengan menggunakan berbagai alat dan cara; 5) menyimpan, merupakan kegiatan menaruh keperluan administrasi di tempat tertentu dan aman. (Jumaliana, 2019). Indikator kinerja dalam sebuah organisasi atau lembaga merupakan sebuah ukuran kuantitatif dan kualitatif untuk menggambarkan tingkat dalam pencapaian sasaran maupun tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja terdiri dari beberapa unsur dalam lingkungan organisasi menurut John Miner (Lubis & Indra, 2021) indikator kinerja yaitu kuantitas kerja dan kualitas kerja yang dicapai, ketepatan waktu dan kehadiran serta bekerjasama dengan orang lain.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pada sebuah lembaga pendidikan memiliki tanggungjawab yang besar dalam memajukan madrasah yang dipimpinya. Pendidikan yang baik akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh kepala madrasah yang kompeten. Kepala madrasah bertanggungjawab dalam menjaga motivasi tenaga pendidik, staf administrasi madrasah dan juga peserta didik agar dapat melaksanakan segala ketentuan serta peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan tersebut. Kepala madrasah sebagai penggerak bagi warga madrasah untuk menjalankan semua kegiatan pendidikan agar dapat mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kelebihan dari kepala madrasah memiliki wewenang dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan program kerja yang telah

ditetapkan dan berdasarkan tujuan yang hendak dicapai. Dapat dilihat bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki hubungan dengan kinerja bawahannya, untuk itu diperlukan kompetensi manajerial kepala madrasah yang baik dalam menggerakkan itu semua agar kinerja dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan mendapatkan hasil yang maksimal (Hanafi & Halik, 2021). Berdasarkan uraian tersebut, berikut merupakan skema kerangka berpikir



Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berpikir

Keterangan:

X : Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Y : Kinerja Tenaga Tata Usaha

↔ : Hubungan antara variable X dan Y

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang diajukan oleh peneliti dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah, sehingga akan menghasilkan sebuah hipotesis yang akan dinyatakan ditolak atau diterima.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, pernyataan sementara hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada *Hubungan Antara Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dengan Kinerja Tenaga Tata Usaha*. Hipotesis dalam sebuah penelitian dapat disusun menjadi dua yaitu H_a dan H_o , sebagai berikut:

H_o = Tidak terdapat Hubungan antara Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dengan Kinerja Tenaga Tata Usaha

H_a : Terdapat Hubungan antara Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dengan Kinerja Tenaga Tata Usaha.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian terkait Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Tata Usaha telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Alfaini, 2021). Hasil penelitian ini menjelaskan hubungan perubahan visi kepala madrasah dengan kinerja staf tata usaha pada madrasah islam se-kabupaten Bandung yang menunjukkan hasil penelitian angka sangat tinggi. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kinerja tata usaha hubungannya dengan kepala madrasah. Perbedaannya adalah penelitian ini akan diteliti tentang kompetensi manajerial kepala madrasah, sedangkan penelitian yang telah dilakukan tersebut lebih fokus pada hubungan perubahan visi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga tata usaha.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2019) menjelaskan bahwa faktor kompetensi manajerial kepala madrasah sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Dan penelitian ini menunjukkan hasil yang positif hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru, dan juga hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja bawahannya. Perbedaannya adalah penelitian ini akan diteliti bagaimana hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga tata usaha.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Ardianti, 2021). Penelitian ini menjelaskan tentang manajemen kepala TU dan juga kinerja tenaga kependidikan dengan mendapatkan hasil yang baik jika dipresentasikan sekitar 90%. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menjelaskan tentang kinerja tenaga kependidikan yang termasuk tata usaha didalamnya. Perbedaannya adalah pada penelitian ini akan diteliti bagaimana hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja TU.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Kabir, 2020) menjelaskan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah sangat diperlukan dalam menunjang kinerja para bawahannya yaitu guru dan tenaga kependidikan. Dengan kualitas kinerja kepala sekolah yang baik, maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja para guru dan tenaga kependidikan. Persamaan dari hasil temuan tersebut dan penelitian yang akan dilakukan saat ini yaitu sama-sama membahas tentang pentingnya kompetensi manajerial dalam kegiatan pendidikan. Yang menjadi perbedaan adalah pada penelitian ini akan diteliti bagaimana hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga tata usaha, sedangkan penelitian yang telah dilakukan tersebut tidak hanya meneliti tenaga kependidikan saja tetapi juga meneliti pada kinerja para guru.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang mana penelitian ini membahas tentang hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga tata usaha.

