

Muhammad Yedi¹

PENERAPAN STRATEGI EMASLIM (EDUKATOR, MANAJER, ADVISOR, SUPERVISOR, LEADER, INOVATOR, DAN MOTIVATOR) UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Abastrak

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Masalah sumber daya manusia di berbagai sekolah saat ini kualitasnya tidak optimal dan merata. Metode dan tipe pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan buku, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung tema penelitian, termasuk literatur tentang kepemimpinan yang meliputi peran kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kualitas, dan sumber daya manusia di sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan adalah variabel yang paling penting dan urgen dalam upaya menciptakan atau mewujudkan sumber daya manusia dan pendidikan yang berkualitas.

Kata Kunci : Peningkatan Kualitas, Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Abstract

The purpose of writing is to find out the role of the principal's leadership in improving the quality of human resources in the school. The problem of human resources in various schools is that the quality is not optimal and evenly distributed. The method and type of data collection in this research is library research by collecting books, journals and the results of previous studies that support research themes, including literature on leadership which includes the role of the principal's leadership, quality improvement, and human resources at school. The results of this study indicate that the leadership variable is the most important and urgent variable in the effort to create or realize quality education.

Keywords : Quality Improvement, Human Resources, Principal Leadership

PENDAHULUAN

Di era persaingan dunia yang semakin pesat, bangsa Indonesia dituntut untuk dapat mencapai keunggulan menuju tingkat produktivitas nasional yang tinggi. Agar dapat memenangkan persaingan tersebut setiap masyarakat dituntut untuk bisa menguasai berbagai ilmu pengetahuan, teknologi (IPTEK) dan keterampilan serta keahlian professional yang dibutuhkan untuk memacu peningkatan nilai tambah berbagai sektor industri dan pemerataan ekonomi secara berkelanjutan (Nasikun, 2003). Sesungguhnya di Indonesia, secara konseptual pembangunan pendidikan tampaknya ditautkan secara erat dengan pembangunan ekonomi. Di dalam Undangundang No 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangun Nasional, pembangunan pendidikan tidak hanya dikaitkan secara erat dengan pembangunan ekonomi, melainkan juga dengan tantangan globalisasi. Di pihak lain, hasil penelitian Amich Alhumami Tiga Isu Kritis Pendidikan (2004) menyebutkan bahwa pada awal abad XXI, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tiga tantangan besar. Pertama, sebagai akibat krisis ekonomi, dunia pendidikan dituntut untuk mempertahankan hasilhasil pembangunan pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, untuk mengantisipasi era globalisasi, dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja

¹ Universitas Winaya Mukti
email: muhammadyedi01@gmail.com

global. Ketiga, sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah, sistem pendidikan nasional dituntut untuk melakukan perubahan dan penyesuaian sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang demokratis, memperhatikan keberagaman kebutuhan/kedaan daerah dan peserta didik, serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat. Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah, di arahkan untuk meningkatkan partisipasi dalam organisasi dan meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa SDM merupakan faktor penentu produktivitas, SDM dalam bidang pendidikan sekolah dibagi menjadi beberapa bagian antara lain: kepala sekolah, guru, dan staf (I Gunawan, 2016:30).

Daya saing sekolah juga ditentukan oleh SDM yang dimiliki, kompetensi SDM menjadi hal yang utama dalam mentukan kualitas suatu organisasi. Organisasi dengan kompetensi yang bernilai dan langka akan menghasilkan keunggulan bersaing yang lebih besar dibanding pesaingnya, yang selanjutnya menghasilkan kinerja yang optimal. Permasalahan yang berkaitan dengan mutu pendidikan bisa diatasi dengan adanya pemberdayaan manusia sebagai subjek dan objek pembangunan. Manusia dapat menunjang keberhasilan pembangunan manakala potensi yang ada pada dirinya dikembangkan dan diberdayakan. Sedangkan manusia yang tidak dapat diberdayakan dan dikembangkan potensinya, akan menjadi beban pembangunan (I. Gunawan, 2016). Penjaminan kualitas sangat urgen dalam dunia pendidikan untuk mengawal terlaksananya proses pembelajaran (Waryono, 2015).

Hal tersebut selaras dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Penerapan dari kedua payung hukum tersebut di lakukan oleh pemerintah, diantaranya dengan terbitnya peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah. Salah satu isi dari Permendiknas tersebut diantaranya kompetensi manajerial, salah satu standar kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai ujung tombak dalam mengimplementasikan penjaminan mutu pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kualitas dan memberdayakan sumber daya di sekolahnya. Erat kaitannya antara mutu kepala sekolah di berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik (Mulyasa, 2005) pemberdayaan akan memoderasi hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan dan kreativitas (Ozarall, 2015). Erkutlu dan chafra (2015) berdasarkan hasil penelitiannya, bahwa pemberdayaan kepemimpinan berkorelasi positif dan signifikan dengan keterikatan pekerjaan organisasi karyawan. Dalam hal itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara makro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta memelihara sarana dan prasarana (Kodiran, 2018).

Disamping itu pelaksanaan otonomi daerah mengharuskan kepala sekolah untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi peraturan yang berlaku di daerah masingmasing. Atas dasar pokok pikiran tersebut maka kepala sekolah harus mempunyai keterampilan dalam bidang kepemimpinan. Pradhani dan imron (2016) dalam penelitiannya juga mengatakan, bahwa peran kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor untuk mengetahui keberhasilan kepala sekolah dalam profesionalisme guru yang melaksanakan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Upaya meningkatkan sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah sebagai top leader mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memang perlu dilaksanakan dengan matang, salah satu peranan yang dapat dilakukan melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi professional bawahannya (Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, 2002).

METODE

Metode dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka (library research) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, diantaranya literatur tentang kepemimpinan yang mencakup peran

kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kualitas dan pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah. Library research menginterpretasikan data secara deskripsi analisis. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis. Tahapan dimulai dengan melakukan reduksi data dari sumber kepustakaan, kemudian mengorganisasi dan memaparkan data, melakukan verifikasi kemudian diakhiri dengan menyimpulkan data untuk menjawab rumusan masalah (Masrukhan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memotivasi orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, dan memberikan dorongan kepada bawahan (Gary, 1997). Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang memastikan tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan juga dipahami sebagai sebuah proses yang mempengaruhi pola pikir para pengikut mengenai peristiwa, pilihan sasaran kelompok atau organisasi, pengorganisasian aktivitas kerja untuk mencapai target yang diinginkan, pemeliharaan hubungan kerja sama dan tim, serta memperoleh dukungan dari pihak luar organisasi (Yukl, 1998).

Beberapa ahli mendefinisikan kepemimpinan secara berbeda, seperti yang dikemukakan oleh Joseph C. Rost, yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut yang bertujuan untuk menciptakan perubahan yang mencerminkan tujuan bersama (Joseph C. Rost, 1991). Selain itu, Rauch dan Behling (1984) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks kepemimpinan, kemampuan untuk mempengaruhi sangat penting. Kepemimpinan dianggap sebagai pengaruh interpersonal yang diterapkan dalam situasi tertentu melalui komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Wahid, Muali, & Putri, 2018).

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan terkait erat dengan pencapaian cita-cita, yang memerlukan seorang pemimpin yang beriman. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memperoleh rasa hormat, pengakuan, dan kesetiaan dari kelompoknya dalam menuju cita-cita bersama. Menurut Imam Al-Mawardi dalam kitabnya Al-Ahkam As-Sulthaniyah, pemimpin yang ideal harus memiliki iman dan takwa yang kokoh, akhlak mulia, sikap adil dan jujur, ilmu dan kecerdasan (fathonah), kompetensi, tanggung jawab (amanah), kesehatan jasmani dan rohani, serta keberanian untuk menegakkan yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar. Keberanian adalah syarat yang tak terpisahkan, karena tanpa keberanian, sifat-sifat lainnya tidak dapat dijalankan secara efektif.

Pemahaman tentang kepemimpinan dalam Islam mencakup seorang pemimpin yang mampu memikul amanah dengan iman, takwa, akhlak mulia, kecerdasan, kompetensi, dan tanggung jawab. Semua sifat ini harus diiringi dengan keberanian untuk menegakkan yang baik dan mencegah yang buruk (Wahid, Muali, & Dhuyufallah, 2018).

Namun, hingga saat ini, belum ada kesepakatan definitif di antara para ahli pendidikan mengenai karakteristik kepemimpinan, terutama terkait dengan sumber daya manusia dalam manajemen. Beberapa pakar menganggap kepemimpinan sebagai kualitas pribadi tertentu, seperti visi, integritas, karisma, keuletan, dan inovasi, yang hanya dimiliki oleh sebagian orang. Sebaliknya, ada pula pandangan yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah fenomena relasional, di mana seorang pemimpin diakui dan dihargai oleh pengikutnya, dan akan kehilangan statusnya jika pengikutnya meninggalkannya. Oleh karena itu, tidak hanya pemimpin yang perlu diperhatikan, tetapi juga pengikut, mengapa mereka mau dipimpin, dan dalam situasi apa mereka bersedia dipimpin.

Beberapa orang berpendapat bahwa kepemimpinan lebih merupakan konstruksi sosial dan psikologis (state of mind) daripada realitas objektif. Mereka menganggap bahwa pemimpin tidak lahir atau berkembang, melainkan diciptakan, dan status kepemimpinan hanya berlaku

selama seseorang menunjukkan perilaku yang dipersepsikan sebagai perilaku seorang pemimpin (leader-like behaviors).

Keberhasilan suatu organisasi, baik secara keseluruhan maupun dalam kelompok-kelompok tertentu, sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang ada. Kualitas kepemimpinan ini tercermin dalam kemampuan para pemimpin untuk:

1. Memahami berbagai faktor yang menjadi kekuatan organisasi.
2. Mengenali kelemahan yang ada dalam organisasi.
3. Memanfaatkan peluang yang ada.
4. Menghilangkan ancaman yang menghambat keberhasilan organisasi.
5. Bersikap proaktif terhadap perubahan yang selalu terjadi, baik internal maupun eksternal.
6. Mendorong bawahan untuk bekerja dengan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang tinggi.
7. Menciptakan iklim kerja yang mendukung tujuan bersama (Sondang, 2003).

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat penting dalam mengintegrasikan unsur-unsur sekolah dengan lingkungan budayanya. Hal ini menjadi faktor utama dalam menciptakan sekolah yang efektif. Peran sendiri merupakan perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, sehingga kepala sekolah harus memiliki sikap tanggung jawab dan profesional dalam menjalankan tugasnya (Powerwadaminto, 1976). Bush (2000) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai pendidik yang bertugas membentuk budaya pengajaran dan pembelajaran yang kondusif. Dengan adanya pemimpin yang baik, sebuah organisasi akan menjadi satu kesatuan yang kuat dan memiliki potensi untuk berkembang, begitu pula dengan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam memberdayakan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolahnya. Tugas kepala sekolah sangat menantang dan membutuhkan keterampilan ekstra, termasuk dalam membina mental, sikap, dan karakter sumber daya manusianya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan menyelesaikan berbagai kegiatan pendidikan demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah memiliki beberapa peran utama yang dikenal dengan konsep EMASLIM, yaitu sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator. Sebagai edukator, kepala sekolah bertanggung jawab dalam menanamkan, mengembangkan, dan meningkatkan nilai-nilai mental, moral, fisik, serta artistik kepada guru dan stafnya (Mulyasa, 2003:80). Sebagai manajer, kepala sekolah harus menjalankan fungsi manajemen yang mencakup perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengendalian (controlling). Kepala sekolah juga perlu memiliki strategi yang efektif dalam memberdayakan tenaga kependidikan, mendorong pengembangan profesionalisme, serta melibatkan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai aktivitas sekolah (Mulyasa, 2003:103).

Sebagai administrator, kepala sekolah berperan dalam mengelola administrasi sekolah yang mencakup kurikulum, administrasi peserta didik, sarana dan prasarana, personalia, keuangan, serta kearsipan. Pengelolaan ini harus dilakukan secara efektif dan efisien agar mendukung produktivitas sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu menjalankan prinsip pengembangan dan pemberdayaan organisasi secara kooperatif dengan melibatkan seluruh personel sekolah serta masyarakat sekitar (Mulyasa, 2003:107). Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah bertindak sebagai konsultan yang memberikan supervisi, pelatihan, bimbingan, serta evaluasi terhadap guru. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru menjalankan tugasnya sesuai dengan program pembelajaran yang telah direncanakan (Mulyasa, 2003:111).

Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai seorang pemimpin (leader) yang dituntut untuk memiliki kepribadian kuat, pemahaman mendalam terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi yang jelas, kemampuan dalam mengambil keputusan, serta keterampilan komunikasi yang baik. Kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan sifat-sifat seperti jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, berjiwa besar, stabil secara emosional, dan menjadi teladan bagi bawahannya (Mulyasa, 2008:115). Sebagai inovator,

kepala sekolah harus mampu mencari dan menerapkan inovasi dalam sistem pendidikan di sekolahnya. Salah satu contohnya adalah penerapan strategi moving class, di mana pembelajaran dilakukan di kelas-kelas yang disesuaikan dengan mata pelajaran tertentu dan dilengkapi dengan alat peraga. Strategi ini dapat dikombinasikan dengan pembelajaran terpadu untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran (Mulyasa, 2003:119).

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan dorongan kepada tenaga pendidik agar mereka lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dapat diberikan melalui pengaturan lingkungan fisik yang nyaman, penyusunan tugas yang jelas, penerapan disiplin, pemberian penghargaan, serta penyediaan sumber belajar yang memadai. Kepala sekolah juga harus menciptakan budaya kerja yang kondusif agar para guru merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya. Dalam membangun iklim kerja yang baik, kepala sekolah perlu memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan bagi guru, memiliki tujuan yang jelas, serta melibatkan mereka dalam perencanaan. Selain itu, pemberian penghargaan lebih diutamakan dibandingkan hukuman, meskipun hukuman tetap perlu diterapkan dalam situasi tertentu untuk menjaga kedisiplinan.

Sebagai sosok pemimpin dalam lingkungan pendidikan, kepala sekolah juga diharapkan menjadi panutan dan teladan bagi bawahannya. Ia harus memiliki sikap kebapakan dalam memberikan bimbingan serta teguran kepada siswa maupun staf yang melakukan kesalahan, tanpa didasarkan pada kecurigaan. Dalam persepsi para guru, kepala sekolah harus memiliki karakteristik sebagai kepala keluarga di lingkungan sekolah, yaitu bersikap adil, memiliki integritas, kompeten, memiliki intuisi yang tajam, serta dapat diandalkan. Dengan peran yang mencakup aspek edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator, kepala sekolah menjadi figur sentral dalam menentukan arah serta keberhasilan sebuah lembaga pendidikan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah suatu perilaku, sikap dan tanggung jawab yang ditimbulkan oleh adanya jabatan kepala sekolah dalam satuan pendidikan tertentu sehingga pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan teknis yang telah ditentukan.

Kualitas Sumber Daya Manusia Sekolah

Sumber daya manusia (SDM) di sekolah meliputi kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan, peserta didik, serta pihak terkait yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Menurut berbagai ahli, pengelolaan SDM yang baik mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Dalam konteks pendidikan, sumber daya sekolah terbagi menjadi sumber daya non-manusia (kurikulum, program sekolah), sumber daya manusia (guru, tenaga kependidikan), sumber daya fisik (bangunan, fasilitas), dan sumber daya keuangan. Kepala sekolah sebagai manajer memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas SDM melalui rekrutmen, pengembangan, serta pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Upaya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dapat dilakukan melalui pelatihan, penyediaan referensi, serta fasilitasi kegiatan akademik seperti MGMP. Selain itu, kepala sekolah perlu membina karir tenaga pendidik dengan membantu kenaikan jabatan dan pangkat, serta meningkatkan kesejahteraan melalui insentif dan penghargaan.

Keberhasilan pengelolaan SDM di sekolah bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, yang harus memahami kondisi SDM, mendistribusikan tugas sesuai kompetensi, memberikan arahan, serta mengawasi pelaksanaan tugas. Dengan pengelolaan yang optimal, sekolah dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya, serta menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Namun demikian, juga terdapat faktor-faktor yang kemungkinan akan menghambat keterlaksanaan manajemen sumber daya manusia dan hal itu harus diantisipasi serta dicarikan jalan keluarnya. Diantara faktor penghambat tersebut, misalnya: 1) pola pikir (mind set) sumber daya manusia yang sulit berubah atau menyesuaikan diri dengan tugas baru, 2) kurang motivasi kerja jika tugas itu tidak sesuai keinginannya, 3) adanya tenaga yang orientasi kerjanya pada imbalan materi atau uang saja, 4) adanya tenaga yang akan bekerja baik jika diawasi atau ditunggu atasan, dan sebagainya. Permasalahan tersebut harus dipersiapkan jalan keluarnya supaya tidak terjadi, sehingga tidak terjadi faktor penghambat dalam mencapai tujuan sekolah,

apalagi jika ada kebijakan pendidikan yang dianggap kurang menguntungkan bagi mereka. Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kapasitas kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia sebagai pelaku atau pelaksana operasional tugastugas yang ada di sekolah. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sekolah agar seluruh tenaga, terutama guru dan tenaga administrasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian cita-cita sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah.

SIMPULAN

Suatu sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki tujuan tertentu, seperti yang telah dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Guna mencapai tujuan tersebut dibutuhkan pengelolaan dari seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia (personalia). Salah satu peran seorang kepala sekolah adalah sebagai manajer sekolah, yang memiliki peran sangat strategis dalam menentukan mekanisme seluruh pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga administrasi. Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal itu tertuang dalam peranannya sebagai edukator, motivator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM). Hal tersebut sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah karena guru dan tenaga administrasi merupakan ujung tombak keterlaksanaan semua program atau kegiatan sekolah. Seorang guru akan menentukan efektifitas pembelajaran sehingga akan mampu menyiapkan peserta didik agar menguasai kompetensi yang diharapkan dan menghasilkan lulusan yang bermutu, sedangkan tenaga administrasi menentukan keterlaksanaan tata usaha di sekolah guna mendukung keberhasilan pembelajaran. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang baik perlu dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu dengan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua tugas yang telah diberikan kepada seluruh warga sekolah, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah..

DAFTAR RUJUKAN

- Bush, T., & Coleman, M. (2000). *Leadership and Strategic Management in Education*. London: Paul Chapman Publishing Ltd., A SAGE Publication Company.
- Mulyasa. (2008). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rost, J. C. (1991). *Is Professor of Leadership and Administration in the School of Education*. University of San Diego.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda Al-Ghazali.
- Handoko, T. H. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua, Cetakan Keempat Belas). Yogyakarta.
- Wahid, A. H., Muali, C., & Putri, A. A. (2018). Rekonstruksi Pendidikan Islam Kontemporer dalam Perspektif Transformasi Sosial. *Hikmah*, 7(1), 1-21.
- Wahid, A. H., Muali, C., & Dhuyufallah. (2018). Media dan Motivasi Belajar; Kritik Eksplanasi Konstruktif dalam Implementasi Strategi Pembelajaran. *An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya, dan Sosial*, 5(1), 1-21.
- Wahid, A. H., Muali, C., & Mutmainnah. (2018). Manajemen Kelas dalam Menciptakan Suasana Belajar yang Kondusif: Upaya Peningkatan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Fikrah*, 5(2), 179-194.
- Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 55-81.
- Nasikun. (2003). *Sistem Sosial Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hermawan, R. (2010). Pengembangan Sumber Daya Sekolah. Diambil pada 10 Januari 2025, dari

- http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_Dasar/Nomor_13April_2010/Pengembangan_Sumber_Daya_SekolahRuswandi_Hermawan.pdf
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.
- Atmodiwiwo, S. (2001). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: PT Ardadizya Jaya.
- Hasibuan. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2008). Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Kencana Pradana Media Group.
- Mulyasa, E. (2003). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Toni, E. (2003). Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Masyarakat Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Kartanegara. Purwokerto.
- Ginanjar, A. (2001). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) Berdasarkan Rukun Iman dan 5 Rukun Islam. Jakarta: Arga.
- James, J., & Walters, D. L. (2008). Human Resource Management in Education: Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Yogyakarta: Q-Media.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2003). Total Quality Management. Yogyakarta: Andi.
- Konsep Kepemimpinan dalam Islam. (Diakses pada 10 Januari 2025, dari <http://menaraislam.com/content/blogsection>).
- Hardjito, D. (1997). Manajemen Situasi. Jakarta: PT Pranaya Paramit.
- Marno & Supriyatno. (2008). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Bandung: PT Refika Aditama.
- Triantoro, S. (2004). Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jones, J. J., & Walters, D. L. (2008). Human Resource Management in Education. Yogyakarta: Q-Media.
- Murniati, A. R. (2008). Manajemen Strategik: Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan. Bandung: Ciptapustaka Media Perinti.
- Yukl, G. (1998). Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Poerwadarminto, W. J. S. (1976). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.
- Sadono, S. (2006). Pengantar Bisnis. Jakarta: Prenada Media Group.