

Vol. II No. 2 April - Juni 2022

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN
DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SPM IT NURUL HADINA

Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd¹, Dr. Inom Nasution, M.Pd², Fadhilla Linda Sari S³

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: fadhillalindasari27@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the IT Nurul Hadina Junior High School with the aim of knowing: 1). To find out the principal in making policies to improve HR capabilities at IT Nurul Hadina Junior High School, 2). To find out the role of school principals in making decisions to improve HR capabilities at IT Nurul Hadina Junior High School, 3). To find out the role of the principal in supervising the ability of HR at IT Nurul Hadina Junior High School, and 4). To find out the role of the principal as a role model in improving the ability of IT Nurul Hadina Junior High School.

Thus, the existences of very high quality human resources is very important for the progress of a good school. Schools with good and adequate infrastructure and have complete facilities without being supported by the ability of the principal's role as a leader in educational institutions who are obliged to provide guidance to existing human resources such as educators and teaching staff, in order to have quality abilities.

This type of research uses descriptive qualitative, with data collection using observation, interviews and document studies. After the data is analyzed, conclusions are then drawn by thinking deductively.

With several indicators that the principal has implemented such as, (1) Making a policy with a policy where teachers must teach according to the linear, (2) Decision making is seen from every problem or obstacle that exists, the principal always make joint decisions but also sees and makes decisions good decisions, (3) supervise by visiting class to class, and (4) As a role model that can be seen from the result of teacher interviews who can use the principal as a good example. However, there are also indicators that have not been sufficiently met for school principals. As in awarding teachers and providing special consultation. Thus it can be conclude that IT Nurul Hadina Junior High School seeks to increase the role of the principal although there are still some things that researchers feel need to be improved, especially in terms of giving award and conducting class visits.

Keyword: Role, Principal, Human Resources

ABSTRAK

Riset disini dilangsungkan di sekolah SMP IT Nurul Hadina melingkupi tujuan guna menelaah: 1) guna menelaah peran kepala sekolah pada membuat kebijaksanaan guna meningkatkan keahlian SDM di SMP IT Nurul Hadina, 2). guna menelaah peran kepala sekolah pada pengambilan ketetapan guna meningkatkan keahlian SDM di SMP IT Nurul Hadina, 3). guna menelaah peran kepala sekolah pada mengawasi keahlian SDM di SMP IT Nurul Hadina, serta 4). guna menelaah peran kepala sekolah sebagai role model Dalam Meningkatkan keahlian SMP IT Nurul

Dengan demikian termaksud sumber daya manusia dengan berkualitas amat tinggi, urgent sekali atas kemajuan satu sekolah dengan baik. Sekolah melingkupi prasarana dengan baik serta memadai serta memegang fasilitas dengan lengkap tiada didukung melingkupi keahlian peran kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan dengan berkemestian melangsungkan pembinaan atas sumber daya manusia dengan tampak seperti pendidik serta tenaga pendidik, hendaknya memegang keahlian dengan amat berkualitas.

Jenis penelitiannya mengenakan kualitatif deskriptif, melingkupi pengumpulan data mengenakan observasi, wawancara serta studi dokumen. Seusai data dianalisa, lalu diambil kesimpulan melingkupi berfikir deduktif.

Dengan beberapa indikator dengan usai kepala sekolah implementasikan seperti, (1) Membuat satu kebijakan melingkupi termaksud kebijakan dimana guru mesti mengajar seperti liniernya, (2) Pengambilan ketetapan dilihat pada permasalahan / kendala dengan tampak kepala sekolah selalu mengmabil ketetapan bersama namun jua menilik serta mengambil ketetapan dengan baik, (3) Mengawasi melingkupi mekanisme mengunjungi kelas ke kelas, serta (4) Selaku role model dengan sanggup dilihat pada hasil wawancara guru dengan sanggup menjadikan kepala sekolah sebagai contoh dengan baik. Namun adapula indikator dengan belum amat terpenuhi atas kepala sekolah. Seperti pada pemberian penghargaan atas guru serta mengutarakan konsultasi semekanisme khusus. melingkupi demikian sanggup disimpulkan lalu SMP IT Nurul Hadina mengupayakan penaikan peran kepala

sekolah walaupun masih tampak beberapa perihal dengan peneliti rasa mesti ditingkatkan lagi terutama pada perihal memberi penghargaan serta melangsungkan kunjungan kelas.

Kata Kunci: Peran, Kepala Sekolah, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting, oleh karena itu perlu dikelola secara baik sehingga mampu menjadi acuan penggerak majunya suatu lembaga pendidikan. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan perlu memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan, serta peran kepala sekolah dalam mememanajemenkan sumber daya manusia bertujuan untuk merumuskan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai keoptimalan bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, menuju pada sekolah dan masyarakat yang dilayaninya.

Kemampuan sumber daya manusia adalah hal yang mendasar dalam menentukan perkembangan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kemampuan yang akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Dalam dunia pendidikan, terkhusus dalam lembaga pendidikan (sekolah), peran kepala sekolah sangat menentukan kemampuan dalam mutu sumber daya manusia. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam sebuah organisasi (sekolah) salah satu faktor yang perlu diperhatikan yaitu sumber daya manusia, mereka merupakan orang-orang yang akan memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas serta usaha demi kemajuan kelompok (sekolah) bersama. Dalam hal ini upaya untuk meningkatkan kinerja kerja kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya, diperlukan pemahaman dan penguasaan kompetensi yang menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan dan orientasi dalam kompetensi kepemimpinan dimana kepala sekolah memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, mengkomunikasikan, memberi motivasi,

Meningkatkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kemajuan suatu organisasi baik perusahaan maupun sekolah, dalam hal ini adalah pimpinan organisasi yang kita sebut yaitu kepala sekolah. Peningkatan sumber daya manusia tersebut baru terwujud melalui peningkatan mutu. Menurut Edward Sallis mutu adalah ide yang sudah ada dihadapan kita. Mutu

telah banyak dibicarakan orang, mutu merupakan sebuah filosofis dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Kepala sekolah sebagai leader atau pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dari dua arah, memberi kebijakan, pengawasan, sebagai role model, dapat mengambil keputusan dan mengarahkan tugas. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi sekolah sangat penting karena peran strategis kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan Pendidikan Belajar Mengajar (PBM). Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Efektivitas kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajemen menunjukkan ketepatan penerapan keterampilan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisir, menggerakkan dan mengelola, serta pemanfaatan secara optimal seluruh sumber daya pendidikan, baik sumber daya manusia maupun dana, dan sarana. Infrastruktur yang berisi informasi, yaitu seberapa optimal, tepat, dan benar kepala sekolah melakukan tugas utamanya untuk mencapai tujuannya. (sholeh, 2016, hal. 11).

2. KAJIAN TEORI

A. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seseorang yang akan menjadi panutan/role model bagi sekolah. Kepemimpinan Kepala sekolah tidak hanya berperan dalam masalah manajemen madrasah saja, tetapi lebih dari itu. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan yang memadukan isu-isu yang ada di sekolah baik dari segi materi, staf, perencanaan, kerjasama, kepemimpinan, kurikulum, pengambil kebijakan, panutan sekolah, pengambil keputusan, dan pengawasan. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya harus menjadi kepala yang hanya mengatur, tetapi juga mampu mengontrol sekolah agar proses atau kegiatan sekolah dapat berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dari dua arah, memberi kebijakan, pengawasan, sebagai role model, dapat mengambil keputusan dan mengarahkan tugas. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan dalam berkomunikasi dua arah.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar emosi stabil, dan menjadi teladan bagi warga sekolah. Pengetahuan kepala sekolah terhadap guru dan staf akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi guru dan staf, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan guru dan staf, menerima masukan, kritik dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk mengembangkan visi dan misi sekolah, serta melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.

Untuk mewujudkan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien tugas pertama kepala sekolah melakukan analisis jabatan dalam konteks rencana atau tujuan jangka panjang. Melalui proses analisis tersebut kepala sekolah dapat menentukan struktur organisasi sekolah sesuai dengan prosedur-prosedur, petugas yang bertanggungjawab sesuai bidangnya dan yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan kepala sekolah. Pemberdayaan sumberdaya sekolah merupakan tanggungjawab kepala sekolah, karena itu kepala sekolah harus dapat menemukan faktor-faktor penghambat dan selanjutnya mencari solusi secara tepat untuk mengatasi hambatan yang muncul terutama berkaitan dengan persoalan yang dihadapi guru, siswa ataupun orang tua siswa maka kepala sekolah mampu berperan sebagai fasilitator.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dimaknai dengan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, seperti menurut (Mulyadi, 2010, hal. 1). Kepemimpinan dalam Islam identik dengan istilah Khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung dalam perkataan *amir* (jamaknya *umara*) atau penguasa. Kedua istilah itu dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah al-Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi:

اَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ
قَالَ اِنَّيْ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

artinya (30): “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbeeh dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Pemimpin itu tidak dibuat tetapi pemimpin itu timbul dengan sendirinya. Karena sesungguhnya setiap manusia adalah seorang pemimpin, baik memimpin dalam suatu organisasi maupun memimpin dirinya sendiri. Teori ini menunjukkan bahwa pemimpin itu harus dipersiapkan (melalui pendidikan), setiap orang bisa menjadi pemimpin bila mendapat pendidikan yang layak. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki pengetahuan yang luas dan sikap yang bijak, agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Syafaruddin, 2019, hal. 33), Orang yang menjalankan proses kepemimpinan disebut pemimpin (leader). Sedangkan orang yang dipimpin disebut anggota atau pengikut (followers). Dalam berbagai tindakannya seorang pemimpin menggunakan kemampuan memengaruhi anggota atau pengikutnya. Dalam hal ini, peran para pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia. Peran pemimpin tersebut dijalankan, baik dalam keluarga maupun organisasi, masyarakat, serta negara dan

bangsa. Dengan demikian, proses kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja dan setiap waktu dengan kehadiran para pemimpin di tengah orang-orang yang dipimpinnya dalam mengarahkan perubahan kualitas hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, dan cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Namun, Secara khusus kepemimpinan Kepala sekolah mempunyai penekanan pada pentingnya posisi kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas sekolah. Kutipan tersebut menekankan adanya dimensi sosial budaya dalam kepemimpinan. Dalam sebuah kepemimpinan akan berlangsung interaksi individu atau kelompok (siswa, guru, kepala sekolah, orangtua, masyarakat dan pegawai) yang bermuara pada terbentuknya budaya organisasi Madrasah yang kuat sehingga pendidikan dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.

Menurut Wina Sanjaya, kepala Madrasah adalah orang yang secara struktural bertanggungjawab dalam pengendalian profesionalisme pendidikan. Sedangkan menurut Mulyasa, kepala sekolah adalah motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan, (Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, 2002, hal. 126). Dengan demikian, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan mengembangkan kinerja dan profesionalisme guru secara efektif dan efisien. Pengetahuan kepala sekolah sebagai seorang pendidik harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, seperti yang terdapat menurut (Wahjosumidjo, 2002, hal. 124), yaitu:

1. Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap, batin, dan watak manusia.
2. Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban, atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi dan kesusilaan.
3. Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani dan badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.
4. Artistik, hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kemampuan kepala sekolah ditandai oleh perhatian yang seksama terhadap kualitas pengajaran yang tinggi, (Moedjarto, 2002, hal. 81). Kepemimpinan kepala sekolah diperlukan untuk memulai dan memelihara proses perbaikan di sekolah. Pemimpin sekolah senantiasa menekankan prestasi, menetapkan strategi pengajaran, dan meyakinkan adanya situasi yang teratur. Evaluasi kemajuan siswa, koordinasi program pengajaran, dan memberikan dorongan kepada guru. Dukungan terhadap guru akan menciptakan iklim sekolah yang positif, dan memberikan semangat dan motivasi bagi guru untuk meningkatkan prestasinya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah efektif, jika mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan waktunya dan mendapat tanggapan positif dari bawahannya serta usaha dari bawahan untuk memenuhi harapan pimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang kepala sekolah hendaknya memahami betul apa yang menjadi tugas dan perannya sebagai seorang kepala sekolah. Jika kepala sekolah mampu memahami tugas dan perannya, maka ia akan mudah dalam menjalankan tugas, terutama yang berhubungan dengan manajemen sekolah yang akan dikembangkannya. Bekal kemampuan dalam memahami kompetensi sebagai kepala sekolah menjadi bekal pelaksanaan kinerja yang harus dilakukannya. Ada banyak kompetensi kepala sekolah yang setidaknya sudah harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam tugas sehari-hari di sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran kepala sekolah yaitu edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Dalam pelaksanaan tugas dan peran kepemimpinan kepala sekolah berhasil dipengaruhi oleh kepribadian yang kuat, memahami tujuan pendidikan dengan baik, wawasan luas, dan keterampilan profesional terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah.

C. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Definisi Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dimaksudkan juga bahwa SDM adalah individu yang menjadi penggerak suatu organisasi yang merupakan asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya melalui proses perencanaan dan pengorganisasian sehingga menjadi individu yang

berkembang dan unggul guna mencapai tujuan organisasi dan berefek menjadi masyarakat yang berkualitas dan salah salah satu cara meningkatkan kualitas tersebut yaitu melalui pelatihan. (Kurniawan, 2021, hal. 42).

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.

Adapun ayat yang menjelaskan mengenai penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Demikian juga dalam Surah An-Nisa' ayat 58, Allah menyatakan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Menurut tafsir Jalalayn: (Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat) artinya kewajiban-kewajiban yang dipercayakan dari seseorang (kepada yang berhak menerimanya) ayat ini turun ketika Ali r.a. hendak mengambil kunci Kakbah dari Usman bin Thalhah Al-Hajabi penjeganya secara paksa yakni ketika Nabi saw. datang ke Mekah pada tahun pembebasan. Usman ketika itu tidak mau memberikannya lalu katanya.

D. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Meningkatkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kemajuan suatu organisasi baik perusahaan maupun sekolah, dalam hal ini adalah pimpinan organisasi atau kepala sekolah. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan terwujud melalui peningkatan mutu.

Menurut Edward Sallis mutu adalah ide yang sudah ada dihadapan kita. Mutu telah banyak diperbincangkan oleh banyak orang, mutu merupakan sebuah filosofis dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan, (sallis, 2010, hal. 32)

Selanjutnya kepala sekolah harus bersikap dan berpegang teguh kepada nilai-nilai spiritual yang bersumberkan kepada nilai agama yang sangat dibutuhkan masyarakat di masa yang akan datang. Hal yang demikian ini pula perlu untuk mengatasi berbagai gocangan jiwa atau stres yang dapat menyebabkan kekalahan atau keterbatasan daya dalam bersaing dengan orang lain, atau sebagai akibat kehidupan sekuler materealistis yang merajalela, (Nata, 2008, hal. 181). Kemampuan dalam membimbing guru terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan program pembelajaran bimbingan konseling, analisis penilaian hasil belajar peserta didik dan layanan bimbingan konseling serta pengembangan program melalui pengayaan dan perbaikan pembelajaran (remedial teaching), kemampuan bimbingan kependidikan non guru dalam penyusunan program kerja dan pelaksanaan tugas sehari-hari serta pengadaan penilaian, pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan juga merupakan kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia disekolah tersebut.

Dalam rangka pengembangan tenaga kependidikan, kepala sekolah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatannya. Kemampuan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan, pertemuan profesi seperti; Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), mengikuti diskusi, seminar dan loka karya dalam profesinya; menganalisis dan mengkaji berbagai bahan bacaan; serta menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronika, seperti komputer dan internet. Dan hal lain juga bisa dilakukan seorang kepala sekolah yaitu, dalam kemampuannya memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan analisis terhadap materi pelajaran (AMP), program tahunan (PT), program semester (PS), dan program pembelajaran (PP) atau satuan pelajaran (SP), serta mengembangkan daftar nilai peserta didik dan program layanan bimbingan konseling. Kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki kemampuan memberikan alternatif model pembelajaran yang efektif, dengan mendayagunakan berbagai metode dan sumber belajar secara bervariasi, seperti

pendayagunaan computer, OHP, LCD, dan Tape Recorder dalam pembelajaran, (Mulyasa E. , 2009, hal. 102).

3. METODE PENELITIAN

A. Latar Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMP IT Nurul Hadina yang berada di jalan Jl. Pertahanan Komplek Perumdam No. 93, Patumbak kampung, Kec. Patumbak, Kab. Deli serdang Prov. Sumatera Utara dilakukan di tempat tersebut karena jarak dari rumah ke tempat penelitian tidak terlalu jauh, lebih bisa mengefesienkan waktu dan menghemat biaya. Selain itu tempat penelitian yang sangat mudah untuk di jangkau dari rumah dan situasi sekolah yang juga sangat nyaman karena jauh dari keramaian kota.

Waktu penelitian ini dimulai sejak dikeluarkannya surat ijin penelitian yaitu pada tanggal 22 Februari 2022 dalam kurun waktu tersebut peneliti mulai melakukan pengumpulan data dan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi pada tanggal 18 Mei 2022 - 24 Mei 2022 hingga peneliti mendapat surat balasan dari sekolah pada tanggal 07 Juni 2022 yang mana menyatakan penelitian telah selesai dilakukan di SMP IT Nurul Hadina.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus (John W.Creswell dalam bukunya Penelitian Kualitatif dan Desain penelitian: Choosing Among Five Tradition/ memilih diantara lima tradisi). Penelitian kualitatif yaitu suatu proses penelitian yang berarti memahami masalah manusia atau kemaslahatan social yang dihasilkan berupa kata-kata, sesuai dengan yang terjadi pada kejadian alamiah partisipan, dan secara terperinci yang bersumber dari partisipan. Penelitian yang bersifat deskriptif ini dan cenderung menggunakan analisis, yaitu proses dan makna (perspektif subjek) lebih dotonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah semua warga sekolah/madrasah SMP IT Nurul Hadina. Subyek penelitian yaitu orang yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi dalam mengungkapkan kasus-kasus yang diperhatikan. Kasus dalam penelitian ini didefenisikan sebagai fenomena yang

terjadi pada suatu waktu dalam konteks penelitian yang menjadi perhatian dan memberikan informasi penting serta diperlukan berkaitan dengan peran Kepala Sekolah/Madrasah dalam kemampuan meningkatkan SDM di SMP IT Nurul Hadina. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai kunci lalu di uji lagi dengan wawancara kepada guru-guru atau staff yang lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang terencana dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumen (catatan). Sebagaimana dijelaskan oleh (Strauss, 2003, hal. 4), bahwa temuan pendekatan kualitatif tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Prosedur perolehan temuan diperoleh dengan cara pengamatan dan wawancara, dokumen, buku dan bahkan mengambil data dengan sebuah study dokumen yang dilakukan untuk tujuan lainnya.

E. Teknik Analisi Data

Analisis data ialah proses menyusun atau mengolah data agar dapat ditafsirkan lebih baik. Selanjutnya Moleong berpendapat bahwa analisis data dapat juga dimaksudkan untuk menemukan unsur-unsur atau bagian-bagian yang berisikan kategori yang lebih kecil dari data penelitian. Data yang baru didapat terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumen pada masalah tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM di SMP IT Nurul Hadina dianalisis dengan cara menyusun, menghubungkan dan mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan data selama dan sesudah pengumpulan data.

Untuk itu data yang didapat kemudian akan dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif yang terdiri dari:

1. Reduksi data
2. Penyajian data
3. Kesimpulan

Kemudian yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah data, tulisan, dokumen dan tingkah laku kerja pada subyek yang terkait dengan penerapan peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di SMP IT Nurul Hadina.

Teknik Analisis data yang dilakukan dalam penelitian yaitu dilaksanakan secara terus menerus hingga selesai. Teknik analisis data yang dilakukan mengacu dan sesuai dengan yang diuraikan oleh (Milles dan Huberman, 2009), dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

F. Teknik Keabsahan Data

Selanjutnya untuk mendapatkan data valid dan absah dalam penelitian ini juga penulis mengadakan pengecekan kepada beberapa sumber dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang berbeda atau mengecek kepada beberapa sumber data dengan sumber yang sama. Kemudian memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk mengecek kembali tentang tingkat kepercayaan data dengan membandingkan berbagai pandangan teori, sehingga data yang diperoleh dapat digali lebih dalam, lebih akurat dan terpercaya data dengan membandingkan berbagai pandangan teori.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Kepala Sekolah dalam Membuat Kebijakan Untuk Meningkatkan Kemampuan SDM di SMP IT Nurul Hadina

Dengan mengambil sebuah kebijakan dengan menerapkan kebijakan itu sendiri menjadi sebuah acuan bahwa setiap guru yang akan menjadi guru di SMP IT Nurul Hadina yang akan masuk harus sesuai dengan linier yang dimilikinya dengan apa yang akan diajarkannya, dilihat dari kebijakan kepala sekolah untuk melakukan ujian tes guru pelajaran sesuai pelajaran yang diampuhnya. Peran kepala sekolah disini dapat dilihat juga dalam setiap pengambilan sebuah keputusan dan kebijakan. Kepala sekolah merupakan pemimpin penjamin kesuksesan dalam lembaga pendidikan, jadi peran kepala sekolah sangat diharapkan dalam hal ini sebagai pengambil sebuah kebijakan.

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP IT Nurul Hadina dalam membuat suatu kebijakan dengan menggunakan suatu model-model kebijakan agar pengambilan sebuah kebijakan untuk menghasilkan kebijakan yang optimal dan dapat di terima oleh semua pihak berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang telah dibuat oleh kepala sekolah SMP IT Nurul Hadina dengan melakukan kerjasama yang baik antara seluruh komponen-komponen sekolah, kebijakan kepala sekolah adalah suatu ketentuan kepala sekolah yang berupa rangkaian dan asas

yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan serta cara bertindak dalam usaha mencapai tujuan yang ingin di capai di sekolah dalam mengambil suatu keputusan dalam rangkai meningkatkan mutu pendidikan, Agar kepala sekolah mampu bergerak dari pemimpin level bawah sampai level yang lebih tinggi dibutuhkan empat (4) unsur yaitu :

- a) Kepala sekolah harus memiliki visi yang baik dan terbuka agar mampu menerima berbagai hal yang baru, walaupun mungkin bertentangan dengan apa yang diyakininya.
- b) Unsur keberanian, kepala sekolah yang mencintai pekerjaannya akan memiliki keberanian yang tinggi dan berani mengambil resiko.
- c) Kemampuan untuk bekerja dalam alam yang realistik, harus dapat
- d) membedakan mana opini dan mana yang fakta.
- e) Harus memiliki kemampuan menjadi pemimpin, tidak sekedar pemimpin legalitas, adalah memiliki kepedulian dan sensitivitas yang tinggi tetapi mengedepankan nilai-nilai luhur, cinta, kasih sayang dan integritas, komitmen dalam memimpin agar memperoleh kepercayaan.

Upaya lainnya kepala sekolah dalam mengambil sebuah kebijakan adalah melakukan penggerakan program yaitu dengan menggerakan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada seperti memberi contoh kinerja yang baik dan disiplin, memberikan motivasi semangat long life education pada guru, memberikan penghargaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi, memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik dalam pembuatan perangkat pembelajaran, mengevaluasi terhadap kinerja pendidik, dan tenaga kependidikan.

2. Peran Kepala Sekolah Dalam Mengambil Sebuah Keputusan Untuk Meningkatkan SDM di SMP IT Nurul Hadina

Proses pengambilan keputusan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam penenta`pan suatu alternatif dalam pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternatif yang ada. untuk itu diperlukan teknik pengambilan keputusan dengan membuat langkah-langkah yang logis dan sistematis. Karena pengambilan keputusan merupakan pekerjaan yang selalu dilakukan oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin sering menghadapi berbagai masalah karenanya ia harus mengambil tindakan yang tepat. Inilah yang disebut proses pengambilan keputusan.

Proses pengambilan keputusan menggambarkan bahwa dinamika kelompok sangat tergantung pada keputusan-keputusan yang ditetapkan. Dari proses itu dihasilkan keputusan-keputusan yang pelaksanaannya menjadi kegiatan yang berpengaruh langsung pada perkembangan dan kemajuan suatu pendidikan. Jelas bahwa proses pengambilan keputusan sangat berpengaruh pada dinamika kepemimpinan.

Dari semua hasil wawancara dan pengamatan peneliti dilapangan disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMP IT Nurul Hadina dalam proses pengambilan keputusan dilakukan dengan sistematis dan terprogram dengan baik. Yang mana proses pengambilan keputusan di SMP IT Nurul Hadina yaitu: Menganalisis masalah, mengumpulkan informasi, melakukan musyawarah dengan para guru dan staff kemudian mengembangkan alternatif solusi, memutuskan alternatif, mengimplementasikan keputusan dan dilakukan evaluasi. Kepala sekolah dalam penglibatan semua warga sekolah dilihat dari bentuk keputusan yang akan diambil, apabila keputusan dalam kinerja guru atau pengajaran dan belajar tentu melibatkan guru. Namun, apabila keputusan hanya untuk kepala sekolah yang sifatnya intern maka keputusan akan dilakukan oleh kepala sekolah saja.

Kepala sekolah merupakan seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai andil yang cukup besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah (Permadani, 2018, hal. 321)

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pengawas Untuk Meningkatkan SDM di SMP IT Nurul Hadina

Supervisi dalam arti sebagai pengawasan menurut (Norhasni, 2011, hal. 206) dapat diartikan sebagai dua cara dari proses interaksi. Dalam pelaksanaan tugasnya, kepala sekolah harus mengerahkan seluruh masyarakat yang ada di lingkungan sekolah. Tujuan umum supervisi akademik adalah untuk mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar; melalui supervisi pembelajaran diharapkan kualitas pengajaran dilakukan oleh guru semakin meningkat, baik dalam mengembangkan kemampuan, yang selain ditentukan oleh seorang guru, juga pada peningkatan komitmen, kemauan, dan motivasi yang dimiliki guru tersebut.

Hal terkait dari hasil wawancara saya kepada guru-guru di SMP IT Nurul Hadina juga menguatkan dari pernyataan tersebut. Bahwa peran kepala sekolah suda melakukan supervisi dengan baik yaitu salah satu contohnya dengan melakukan kunjungan dari kelas ke kelas, melihat kesiapan guru dalam proses mengajar melihat bahan ajar yang sudah disiapkan oleh guru untuk mengajar, semua hal itu juga menjadi perhatian dan bahan khusus untuk supervisi sekolah. Dalam meningkatkan pengawasan disini kepala sekolah SMP IT Nurul Hadina membuat pelaksanaa ujian Assesment mengenai kompetensi guru untuk guru-guru kemudian setiap tahun juga diadakan ujian praktek yang berbasis micro teaching. Hal itu merupakan cara kepala sekolah untuk mengawasi keaktifan guru-guru dalam mengajar dan juga termasuk termasuk cara kepala sekolah untuk meningkatkan SDM di sekolah SMP IT Nurul Hadina.

4. Peran Kepala Sekolah Sebagai Role Model Untuk Meningkatkan SDM di SMP IT Nurul Hadina

Dalam pelaksanaan program yang berjalan, kepala sekolah SMP IT Nurul Hadina selalu berkomunikasi dengan guru dan karyawan. Sesekali kepala sekolah mengecek keruang guru dan apabila ada kepentingan dengan administrasi sekolah, atau informasi mengenai kepentingan sekolah. Kepala sekolah juga memberikan informasi atau jika perlu diadakan rapat, maka kepala sekolah akan melakukan rapat kecil seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan upaya memotivasi dan menjadi role model dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Upaya yang dilakukan kepala sekolah SMP IT Nurul Hadina dalam memotivasi guru dan karyawan juga di perkuat dengan hasil pengamatan (observasi) dilapangan bahwa kepala sekolah melakukan upaya kegiatan memotivasi guru dan karyawan dengan kegiatan pengembangan karier untuk para guru dan karyawan dengan membuat kegiatan assesment setiap tahun sekali sekaligus juga untuk meningkatkan SDM di SMP IT Nurul Hadina, kegiatan memotivasi juga dilakukan kepala sekolah SMP IT Nurul Hadina dengan sikap disiplin hadir tepat waktu pada jam kerja. Cara kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya juga dilakukan dengan memberikan bimbingan jika ada guru dan karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan hal ini dibuktikan dengan adanya buku bimbingan untuk guru dan karyawan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh temuan penelitian dan pembahasan penelitian mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di SMP IT Nurul Hadina, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM di SMP IT Nurul Hadina dengan proses peningkatan sumber daya manusia ini berjalan sesuai dengan kebijakan kepala sekolah yang berlaku, seperti pembinaan terhadap guru-guru, dan melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan SDM di SMP IT Nurul Hadina. Serta melakukan pengawasan yang baik pula. Selain itu peran kepala sekolah dalam menyikapi setiap permasalahan tenaga pendidik dan kependidikan juga baik selalu ikut andil dalam setiap masalah yang ada dikelas-kelas.
2. Dalam pengambilan keputusan untuk Peningkatan SDM di SMP IT Nurul Hadina. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM dengan melakukan perencanaan merupakan proses kegiatan atau program yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan, yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian serta keterampilan yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam, baik yang berbentuk pelatihan maupun workshop. Dengan demikian setiap pengambil kebijakan dan pengambilan keputusan tetap dengan musyawarah dan mufakat.
3. Dalam meningkatkan kinerja mengajar guru Kepala Sekolah SMP IT Nurul Hadina perlu adanya dukungan dari berbagai pihak. Karena berjalannya seluruh aktivitas di sekolah sangat besar pengaruhnya pada pimpinan sekolah itu sendiri. Dalam hal itu supervisi kepala sekolah SMP IT Nurul Hadina terhadap guru dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu pengaruh dalam memperlancar proses kegiatan di sekolah sudah berjalan dengan baik dan kondisional. Karena berdampak untuk meningkatnya kinerja mengajar guru dapat terlaksana, sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap kualitas pembelajaran di dalam kelas.
4. Peran Kepala Sekolah dalam menjadi Role Model Peningkatan SDM di SMP IT Nurul Hadina. Kepala sekolah melakukan peningkatan cukup baik terlihat dari kedisiplinan yang ada di sekolah tersebut. Sebagai seorang motivator kepala sekolah melakukan perannya dalam

meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Mengembangkan kreativitas guru dalam mengajar dengan membuat rencana program tahunan, semester dan rencana program pembelajaran dan mengikuti kurikulum yang ada yaitu kurikulum 2013, pemenuhan kebutuhan sarana dan prasana, menegakan disiplin dilingkungan sekolah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja. Pelaksanaan program kerja sudah berjalan dengan cukup baik meskipun masih ada kendala kepala sekolah bersikap tanggap dengan permasalahan yang ada. Kepala sekolah memberikan motivasi dengan melakukan pengawasan kinerja guru dan karyawan secara langsung dan tidak langsung

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di SMP IT Nurul Hadina penulis menyarankan kepada :

1. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah untuk lebih memperhatikan dalam hal menasehati atau memberi bimbingan secara khusus untu guru dan memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan bekerja lebih aktif tujuan agar guru di SMP IT Nurul Hadina lebih baik dan mengeluarkan inovasi-inovasi mereka dalam mengajar. Selain itu kepala sekolah dan wakil bidang kesiswaan serta staf jajaran di SMP IT Nurul Hadina agar dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal sehingga menciptakan perencanaan yang inovatif dan melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan di sekolah untuk lebih dibanyakin dan di perhatikan. Dan serta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan Sumber daya manusia sekolah. Untuk kepala sekolah juga hendaknya melakukan supervisi kelas secara berkala dan teratur dengan pendekatan personal.

2. Guru-Guru

Guru-guru di SMP IT Nurul Hadina agar lebih meningkatkan kinerja dan profesionalnya dalam mendidik dan membina peserta didik dan terus memotivasi peserta didik dan meningkatkan kemampuan serta minat bakat peserta didik di sekolah. Untuk guru-gur yang freshgraduate terlebih dahulu agar tidak terlalu monoton dalam mengajar pembelajaran di dalam kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin, (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Basuki Jaka Purnama. Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah, (*Jurnal Manajemen Pendidikan*) UNY 12 (2), 113839, 2016
- Burhanuddin, (2007), *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran*. Malang: FIP UM
- Chandra Kurniawan, dkk. *Peningkatan Kemampuan SDM Sekolah Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Di SMK 2 OKU Selatan*. Palembang: Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Palembang. (Jurnal Pendidikan). Vol.4 No 2 Tahun 2021
- Daryanto.2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Buku cet,2,
- Departemen Agama RI.1996. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: CV. Indah Press
- Departemen Pendidikan Nasional 2006
- Engkoswara dan AAN Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan Bandung*. Alfabeta.
- Fitra, Muh. Peran Kepala Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan , (Jurnal pendidikan) 2017
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Intan Aulia. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia DI SMPIT Al-Kholis Lampung Selatan, (*Jurnal Pendidikan*) 2019
- Iskandar, Uray (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja guru*. Vol. 10, No. 1
- Kompri. (2017), *Manajemen Pendidikan*, yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Kompri. (2014), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Moedjarto. H.2002. *Karakteristik Sekolah Unggul*. Jakarta: Duta Graha Pustaka.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Muh, Fitra, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (*Jurnal Penjamin Mutu, februari 2017*) Diakses pada 7 Maret 2018, Pukul, 16.18 WIB
- Muhamad Sholeh. Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan) 1 (1), 41-54, 2016*
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN-maliki press (Cet. I)
- Mulyasa, H, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa.2002.*Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nata, Abuddin. 2008. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Norhasni, Z.A., dan Affero, I. (2011). *Kefektifan supervisi untuk meningkatkan pencapaian murid*.
- Permadani, Rizky, D. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembuatan Keputusan*, Vol. 1, No. 3, September 2018.
- Rusydi Ananda, dkk . 2018. *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI
- Sallies, Edward. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisod.
- Siahaan, Amiruddin. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Sabandi, A. (2013). *Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.

Strauss, Anselm dan Juliet Corbin. 2003. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Syafaruddin. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan*. Depok: PT raja Grafindo

Undang Undang Republik tahun 2005 pasal 8

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 3

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahjosumijo. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Jakarta.

Widodo, H. P. (2014). Methodological Considerations In Interview Data Transcription.
International Journal Of Innovation In English Language Teaching And Research, 3(1), 101-109

Wijaya, hengki dan Umrati. 2020. *Analisis Data Kualitatif (Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan)*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.

Yin, Robert K. 2003. *Study Research Design and Methodes*. New Delhi: Sage Publication.