

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU Di SEKOLAH**

**Ria Ratna Sari**  
[riaratnasari80@gmail.com](mailto:riaratnasari80@gmail.com)  
**Universitas Winaya Mukti**

### **Abstrak**

Adanya sekolah-sekolah yang baru berdiri ,tetap belum dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu pendidikan nasional. Dalam suatu lembaga pendidikan kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan maju mundurnya suatu lembaga pendidikan karena kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara langsung yang berkaitan dengan semua proses yang ada di suatu sekolah. Penelitian yang penulis lakukan adalah termasuk kedalam jenis penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Hasil penelitian ini ialah : (1) Perencanaan SDM disusun secara sistematis berdasarkan kemandirian sekolah, (2) Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian sistem kerja, program kerja dan pengembangan SDM, (3) Pelatihan dan pengembangan karier memberikan dampak positif, baik untuk sekolah maupun personel sekolah, (4) Kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, (5) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja sekolah. Simpulan penelitian ini, untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di SMPN 60 Bandung. Proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMPN 60 Bandung yaitu dengan cara: melakukan analisis jabatan, ,memberikan orientasi dan pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam waktu yang telah ditentukan, menata olah upah dan gaji untuk tenaga honorer dan melaksanakan supervisi secara berkala tentang hasil yang telah diperoleh.

**Kata kunci:** Manajemen; Sumber Daya Manusia; Kepemimpinan Kepala Sekolah.

### **Abstract**

*The Ineffectiveness of Newly Established Schools in Enhancing National Education Quality: The Role of School Principals in Human Resource Management. The emergence of newly established schools has yet to demonstrate a significant impact on the effectiveness, efficiency, and quality of national education. Within an educational institution, the role of the school principal plays a pivotal role in determining the progress or decline of the institution. This is because school principals are among the most influential components of education, responsible for enhancing educational quality and directly overseeing educational management, encompassing all processes within a school. This research falls under the category of qualitative research with a case study design. The findings of this research are as follows: 1. Human resource planning is systematically formulated based on school autonomy. 2. Organization is carried out by dividing work systems, work programs, and human resource development. 3. Training and career development have a positive impact, both for the school and its personnel. 4. Compensation is implemented by considering direct and indirect compensation patterns. 5. Performance evaluation is conducted using two aspects, namely teacher performance evaluation and school performance evaluation. The conclusion of this research is that understanding the Role of School Principals in Human Resource Management can improve school quality in SMPN 60 Bandung. The implementation process of human resource management in SMPN 60 Bandung is carried out by: conducting job analysis, providing orientation and training for teaching and non-teaching staff within a predetermined timeframe, arranging wages and salaries for honorarium teachers, and conducting regular supervision on the results obtained.*

**Keywords:** *Management; Human Resources; School Principal Leadership.*

## 1. PENDAHULUAN

Menurut (Nadeak, 2020) bahwa sumber daya manusia (human resources) adalah salah satu hal yang terpenting dalam suatu organisasi, karena organisasi maju tidaknya semua tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Lebih lanjut menurut (Marantika, 2020) bahwa sumber daya manusia (human resources) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi, menurut (Tanjung, 2022) bahwa antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan yang diinginkan.

Peningkatan sumber daya manusia sejalan dengan upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dalam hal ini berkaitan dengan mutu sekolah tertuju pada mutu lulusan atau output (Sukmadinata, Jamiat dan Ahman, 2008:6). Mutu atau kualitas sekolah dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, serta lulusannya relevan dengan tujuan.

James J Jones dan Donald L. Walters (2008: 42) menjelaskan bahwa hal-hal penting yang harus dilakukan oleh sekolah negeri yang bermutu adalah pengelolaan dan perencanaan, analisa kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelantikan dan pelatihan, penghargaan dan pengembangan karier, gaji dan tunjangan, masa jabatan, masa pensiun, negoisasi kolektif, manajemen kontrak kerja, staf pendukung. Kunci utama program-program pengembangan pendidikan di sekolah berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi sentral utama manajemen sumber daya manusia di sekolah. Masalah peningkatan profesionalisme kepala sekolah, guru, dan staf TU sangatlah penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu sekolah memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar tujuan sekolah tercapai.

Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah (Hadari 1985: 90). Manajemen sumber daya manusia di sekolah dapat dibagi menjadi dua yaitu manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (kepala sekolah, guru, siswa, tata usaha) dan manajemen kesiswaan. Menurut Minarti (2011: 123) manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu bentuk pengelolaan manusia yang bekerja di suatu sekolah secara efektif untuk menghasilkan sebuah tatanan sistem atau proses pendidikan yang baik. Manajemen kesiswaan merupakan penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan siswa, mulai dari siswa masuk sampai dengan siswa keluar dari suatu sekolah (Amirin dkk, 2011: 50).

Berdasarkan pada ketentuan-ketentuan sebagaimana digambarkan di atas, maka dapat dibandingkan dengan kenyataan di lapangan pada saat ini ternyata masalah sumber daya manusia di sekolah belum sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Kompetensi yang dimiliki guru belum sesuai dengan amanat yang dituangkan dalam undang-undang guru dan dosen. Kemampuan yang dimiliki guru masih jauh di atas kriteria sebagai guru profesional.

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan juga pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu, menurut (Nasser, 2021) bahwa diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Dalam penelitian ini mengungkap bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perubahan serta strategi manajemen sumber daya manusia yang harus ditempuh agar terjadi peningkatan mutu sekolah. Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2011:115) menjelaskan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Kepemimpinan dapat diartikan menggunakan beberapa pendekatan antara lain pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku, dan pendekatan kontingensi.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi pada diri setiap orang bawahan, kolega maupun pimpinan itu sendiri (Abdus Salam, 2014:271).

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin agar berhasil dalam memimpin organisasi secara efektif adalah sebagai berikut: a) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari penyelesaian setiap persoalan yang timbul secara tepat dan bijaksana b) Mempunyai emosi yang stabil atau tidak mudah terombang-ambing oleh berbagai perubahan suasana serta dapat memisahkan antara persoalan pribadi, persoalan rumah tangga, dengan persoalan organisasi c) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi orang lain dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan puas dalam pekerjaan d) Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta untuk mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggungjawab dan wewenang akan didelegasikan.

Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Berdasarkan rumusan di atas menunjukkan betapa penting peran kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut ini: a) Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah b) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. (Wahjosumidjo, 2005: 81-82). Husaini Usman (2008) dalam Mien Ratoe Oendjoe (2009: 258) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sehingga sangat mempengaruhi peningkatan mutu sekolah.

Perubahan manajemen sumber daya manusia di SMPN 60 meliputi perubahan struktur organisasi; perubahan visi misi; dan perubahan lingkungan kerja; serta perubahan iklim sekolah. Berdasarkan uraian di atas, penulis mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah.

## **2. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini, metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif. Menurut Nana Syaodih (2011:60) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Haris, 2010:9). Metodologi penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang tertentu melalui perilaku yang dapat diamati (Moleong, L.J., 2002: 4).

Desain dari penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian studi kasus merupakan penelitian yang bertujuan menguraikan dan menjelaskan secara komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial (Mulyana D, 2004 : 201). Sesuai penelitian kualitatif dengan desain studi kasus yang bersifat lentur dengan mengikuti pola pemikiran yang bersifat empirical inductive, segala sesuatu dalam penelitian ini ditentukan dari hasil pengumpulan data yang mencerminkan keadaan yang sesungguhnya di lapangan.

Jadi data yang diperoleh berupa kata-kata (bukan angka-angka, yang berasal dari wawancara, catatan laporan, dokumen dan lain-lain), datanya mengacu pada perilaku dan tanggapan responden terhadap peran kepala sekolah dalam manajemen peningkatan mutu lembaga pendidikan di SMPN 60 Bandung. Oleh karena itu, data yang diperoleh berupa kata-kata atau tindakan, maka jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian deskriptif, yakni penelitian yang menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi atau berbagai variabel.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di SMP Negeri 60 Bandung yang terletak di Jl. Ciburuy kav 59 Mohamad Toha Jawa Barat dan merupakan lembaga pendidikan formal, pada jenjang sekolah menengah pertama (SMP). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara dan dari berbagai sumber. Dilihat dari caranya metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Menurut Supriadi dalam bukunya (editor) *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia* (2002 : 268), kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran. Hal tersebut di atas meliputi kepribadian, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kebudayaan Indonesia (1988:420-796) kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan Lembaga Pendidikan. Kepala sekolah berasal dari dua kata "kepala" dan "sekolah". Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah Lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian dapat diartikan secara sederhana kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2005:81).

Kepala sekolah juga diartikan sebagai pemimpin dan manajer yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan disegala bidang kehidupan. Kapasitas intelektual, emosional, spiritual, dan sosial kepala sekolah berpengaruh besar terhadap efektivitas kepemimpinannya.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah A. Tabrani Rusyan (2000) menyatakan bahwa : "Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat."

Tery (2000:1) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau mengarahkan suatu kelompok yang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah "managing" penelolaan, sedangkan pelaksanaannya disebut dengan manager atau pengelola.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan karier, kompensasi, dan penilaian kinerja sebagai upaya peningkatan mutu sekolah. Perubahan manajemen sumber daya manusia di SMPN 60 Bandung meliputi kepemimpinan kepala sekolah, penggabungan guru-guru dari beberapa sekolah yang baru berdiri, revisi visi dan misi sekolah. Perencanaan tenaga kerja di sekolah (guru, karyawan, komite sekolah, dan siswa) akan membantu pimpinan organisasi (kepala sekolah) dalam upaya mendayagunakan SDM yang ada, sehingga organisasi akan mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya dalam jangka waktu yang panjang (Subekhi A & Jauhar M, 2012: 56). Dengan adanya pembagian tugas tambahan seperti TPS, wakil kepala sekolah beberapa bidang, walikelas, koordinator TPPK, Perpustakaan, Kombel guru, Literasi, hal ini dapat membantu sekolah dalam pencapaian tujuan peningkatan mutu. Disamping itu juga, guru mempunyai tugas tambahan yaitu mengelola sekolah maka guru harus dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidikan dan juga sebagai pengelola sekolah. Dari uraian di atas, sejalan dengan pandangan Bafadal (2009: 43) mengartikan bahwa pengorganisasian

merupakan keseluruhan proses pengelompokan semua tugas, tanggung jawab, wewenang, dan komponen dalam proses kerja sama sehingga tercipta suatu sistem kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan pengembangan karier merujuk pada program di dalam sekolah maupun di luar sekolah yang dimanfaatkan oleh guru dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan utamanya untuk perbaikan kinerja dan pengembangan karier (Mangkuprawira, 2011: 135). Pelatihan dan pengembangan karier di SMPN 60 Bandung dilakukan secara rutin dan berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan diupayakan sebagai program yang utama dalam meningkatkan mutu sekolah. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya dilakukan di dalam sekolah, dapat pula dilakukan di luar sekolah. Kepala sekolah sangat menganjurkan guru untuk melakukan pendidikan dan pelatihan semaksimal mungkin demi meningkatkan prestasi sekolah. Pendidikan dan pelatihan di luar sekolah dilakukan dengan cara mengikuti seminar pendidikan, workshop pendidikan, lokakarya pendidikan, dan desiminasi.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi Subekhi A& Jauhar M (2012: 176). SMPN 60 Bandung merupakan lembaga pendidikan atau sekolah yang memberikan kompensasi kepada guru dan staff atas jasa guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar dan administrasi sekolah. Kompensasi diberikan kepada guru dan tenaga administrasi disesuaikan dengan aturan yang berlaku. Kepala sekolah memberikan kompensasi yang maksimal kepada guru maupun staf dalam menumbuhkan motivasi dan bekerja dengan baik. Pelaksanaan pemberian kompensasi oleh pemerintah kepada guru yang berstatus negeri sipil sesuai dengan standar kompensasi yang telah diatur sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005. Pemberian kompensasi sesuai dengan prestasi kerja dan layak atau dapat memenuhi kebutuhan primer pegawai serta mengacu pada RAPBS. Tujuan kompensasi adalah membantu sekolah mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal

Dilaksanakannya supervise sebagai penilaian kinerja guru dan tenaga administrasi. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Dalam lingkup pendidikan khususnya sekolah, kinerja guru sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja sekolah maupun program-program sekolah. Menurut Siagian (2008: 224) penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Di SMPN 60 Bandung, penilaian kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu penilaian kinerja sekolah dan penilaian kinerja guru/TAS. Kepala sekolah lebih cermat dan tepat dalam melakukan pengawasan dan pembinaan guru, karyawan, dan siswa sementara Pengawas Pembina melakukan pembinaan terhadap Kepala Sekolah serta guru, sehingga kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan mutu sekolah melalui keberhasilan dari kepala sekolah dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia di sekolah.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan beberapa kriteria yang sudah dijelaskan di atas, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah melalui manajemen sumber daya manusia di SMPN 60 Bandung dijalankan secara efektif dan

efisien sehingga terjadi peningkatan mutu sekolah. Semua kebijakan yang telah ditetapkan dan menjadi program kerja sekolah dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketetapan pada saat rapat kerja. Setiap waka, dewan guru, karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya yang sudah menjadi tanggungjawab masing-masing. Pada tahap ini juga dilakukan pengorganisasian untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan sekolah, yang semuanya sudah tercover dalam prosedur mutu. Cheking (pengecekan), pada tahap ini kepala sekolah memantau langsung dan mengevaluasi atas pencapaian program dan target yang telah ditetapkan. Kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pengecekan dokumen-dokumen dan pengecekan langsung ke lapangan pada saat pelaksanaan kegiatan program tersebut. Kegiatan pengecekan juga didalamnya terdapat pengawasan berupa kegiatan supervisi yang dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah maupun oleh tim supervisor untuk mensupervisi dewan guru guna mengetahui kinerjanya.

Saran terkait dengan hasil penelitian ini adalah kepala sekolah hendaknya menggunakan supervisi akademik dan supervisi survey lingkungan sekolah sehingga dapat melakukan pengawasan secara berkelanjutan sehingga tercapai peningkatan mutu sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Daryanto, Drs. 2011. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: CV. Gama Media.
- Deti Rostini<sup>1</sup>, Nia Kurniawati<sup>2</sup>, Fitriyah Yuliasari<sup>3</sup>, Yeni Suhaeni<sup>4</sup> <sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Sekolah*, JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) (eISSN: 2614-8854) Volume 6, Nomor 8, Agustus 2023 (6074-6081).
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- James J Jones, and Donald L Walters. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Terjemahan Tim Kreatif QM. Yogyakarta: QMedia.
- Jerry H. Makawimbang. (2011). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mahfud Mahfud<sup>1</sup>) <sup>1</sup>Student Program Pasca Sarjana MSDMA Universitas Terbuka, mahfud.sma1@gmail.com. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong L.J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Reni Wahyuningsih<sup>1</sup>, Nurfuadi<sup>2</sup>, Agus Prayitno<sup>3</sup>. Peran Kepala Sekolah Dalam Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan. Volume 5 Nomor 2 (2020) Pages 1 ± 14 *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*
- Setyo Teguh Widodo. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah*. *Educational Management* 3 (2) (2014). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Sri Banun Muslim. (2010). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Medan: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press.