



**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
KUALITAS TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM AL AZHAR
SIMABUR KECAMATAN PARIANGAN**

TESIS

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar*

Disusun Oleh :

RONI SAPUTRA
NIM: 222011037

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IN MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
1446 H / 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roni Saputra
NIM : 222011037
Fakultas : Pascasarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa tesis saya yang berjudul **“Manajemen Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Al-Azhar Muhammadiyah Simabur”** adalah benar karya sendiri bukan plagiat kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Januari 2025

Saya yang menyatakan



Roni Saputra
NIM. 222011037

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing tesis atas nama **Roni Saputra NIM. 222011037** dengan judul **Manajemen Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Al-Azhar Muhammadiyah Simabur**, memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi syarat ilmiah untuk dilanjutkan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Eatusangkar, Januari 2025

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Suswati Hendriani, M. Pd., M.Pd
NIP. 196609141992032003








Dr. David, S.Ag, M. Pd
NIP. 197103232003121003

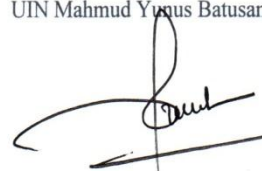
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama **RONI SAPUTRA**, NIM: 222011037 Judul: **MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM AL AZHAR SIMABUR KECAMATAN PARIANGAN**, telah diuji dalam ujian Munaqasyah Program Pascasarjana Universitas Islam Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Jum'at, tanggal 31 Januari 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (M.Pd) Strata Dua (S2) dalam program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama dan NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanggal Persetujuan	Tanda Tangan
1.	Dr. Farida Arianti, M.Ag NIP. 197803232007012026	Ketua Sidang	20/2.25	
2.	Dr. Ridwal Trisoni, S.Ag., M.Pd NIP. 197105261995031001	Penguji Utama	18/2.2025	
3.	Dr. M. Yusuf Salam, S.Ag., MA NIP. 197108012003121003	Penguji Pembimbing	20/2.2025	
4.	Prof. Dr. Suswati Hendriani, M.Pd., M.Pd NIP. 196609141992032003	Pembimbing Utama	20/2.2025	
5.	Dr. David, S.Ag., M.Pd NIP. 197103232003121003	Pembimbing Pendamping	20/2-25	

Batusangkar, Februari 2025
Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
UIN Mahmud Yunus Batusangkar



Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.,Se
NIP. 197704012008011024

ABSTRAK

Roni Saputra, NIM, 222011037. Judul Tesis “**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM AL AZHAR MUHAMMADIYAH SIMABUR**”. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, 2025.

Penelitian ini berakar pada kebutuhan sekolah untuk terus meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan yang efektif terhadap tenaga pendidik dan sumber daya lainnya. “Oleh karena itu manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur diharapkan dapat mencapai tujuan sekolah dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepala sekolah dalam 1) merencanakan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, 2) melaksanakan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, dan 3) pengawasan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. “Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan studi kasus Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi.” “Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari guru-guru dan staf sekolah yang terlibat dalam proses manajemen, sedangkan data sekunder berupa dokumen yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik.”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur sudah efektif, 2) Pelaksanaan peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, dan supervisor, 3) Pengawasan program peningkatan kualitas tenaga pendidik, kepala sekolah melakukan evaluasi, dan 4) Kepala sekolah di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dimulai dengan kepala sekolah merencanakan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, kepala sekolah melaksanakan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, serta kepala sekolah melaksanakan pengawasan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Pada perencanaan dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Pelaksanaan program berjalan sesuai rencana. Setelah itu perencanaan dan pelaksanaan tersebut dilakukakan pengawasan secara berkala. Semua upaya ini diarahkan untuk menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, menjadi lembaga pendidikan lebih kompetitif dan menghasilkan lulusan berkualitas tinggi”.

Kata Kunci : Manajemen, Kepala Sekolah, Kualitas, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Roni Saputra. NIM, 222011037. Thesis Title **“PRINCIPAL MANAGEMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF TEACHERS AT SD ISLAM AL AZHAR MUHAMMADIYAH SIMABUR”**. Islamic Education Management Study Program, Postgraduate, State Islamic University (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, 2025.

This research is rooted in the need for schools to continue to improve the quality of education through effective management of educators and other resources. “Therefore, the management of the principal in improving the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur is expected to achieve the school's goals in improving the quality of educators.” The purpose of this study is to describe the principal in 1) planning a program to improve the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, 2) implementing a program to improve the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, and 3) supervising the program to improve the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. "This study is a qualitative study with a case study. Data collection was carried out through interviews, participant observation, and documentation studies." "Data sources consist of primary and secondary data. Primary data was obtained from teachers and school staff involved in the management process, while secondary data were in the form of documents related to the principal's management in improving the quality of educators."

The results of the study indicate that 1) The principal's planning in improving the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur has been effective, 2) The implementation of improving the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, the principal acts as an educator, manager, administrator, and supervisor, 3) Supervision of the program to improve the quality of educators, the principal conducts an evaluation, and 4) The principal at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur in improving the quality of educators begins with the principal planning a program to improve the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, the principal implementing a program to improve the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, and the principal supervising the program to improve the quality of educators at SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

In the planning, an analysis of the internal and external environment was carried out to understand the strengths, weaknesses, opportunities, and threats. The implementation of the program went according to plan. After that, the planning and implementation were supervised periodically. All these efforts are directed at creating quality educators, becoming a more competitive educational institution and producing high-quality graduates".

Keywords: Management, Principal, Quality, Educators

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Teori yang Relevan	11
1. Manajemen	11
2. Manajemen Kepala Sekolah	22
3. Guru yang Berkualitas.....	23
4. Manajemen Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan..	32
B. Kajian Penelitian yang Relevan	35
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Instrumen Penelitian.....	43
D. Sumber data.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	46

G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data	47
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Temuan Penelitian.....	49
1. Temuan Umum	49
2. Temuan Khusus.....	51
3. Temuan Penelitian.....	65
B. Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Implikasi	81
C. Saran	81
DAFTAR KEPUSTAKAAN	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	88
Lampiran 2 Transkrip Wawancara	90
Lampiran 3 Reduksi Data	93
Lampiran 4 Display/ Penampilan Data	104
Lampiran 5 Pengambilan Kesimpulan	105
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9 Foto Kegiatan Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 10 Presensi Kehadiran Rapat Guru.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kepala sekolah. Kepala sekolah harus menjadi *learning person*, yaitu seseorang yang senantiasa menambah pengetahuan dan keterampilan. Perhatian kepala sekolah meliputi keseluruhan fisik sekolah, kegiatan dan interaksi fungsionalnya mulai dari gedung sampai sudut-sudut halamannya, kantor, ruang belajar, lapangan parkir, dan sebagainya.

Untuk memajukan pendidikan, kepala sekolah harus terus memperbarui pengetahuan tentang manajemen pendidikan terkini, mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala, belajar dari pengalaman serta praktik terbaik sekolah lain, serta terbuka terhadap inovasi dan perubahan dalam dunia pendidikan, serta membangun jaringan dengan praktisi pendidikan lainnya. Kepala sekolah juga melakukan pengawasan terhadap aspek fisik dan nonfisik sekolah.

Kepala sekolah dan *stakeholder* menyusun visi dan misi sekolah yang jelas, merencanakan pengembangan jangka pendek dan jangka panjang, mengalokasikan sumber daya secara efisien, membangun tim yang solid, serta mengevaluasi dan meningkatkan kinerja sekolah. Kepemimpinan transformasional mencakup beberapa aspek, yaitu menjadi teladan dalam pembelajaran sepanjang hayat, memotivasi guru dan staf untuk terus berkembang, mendorong kreativitas serta inovasi, membangun kepercayaan dan komunikasi yang baik, serta mengambil keputusan berbasis data dan analisis. Selain itu, kepala sekolah juga harus memastikan standar akademik yang tinggi, mendukung pengembangan profesional guru, memfasilitasi pembelajaran berbasis teknologi, mengembangkan program remedial serta pengayaan, serta memantau kemajuan siswa secara berkala.

Kepala sekolah juga bisa menggunakan manajemen hubungan, menjalin kerjasama dengan orangtua, membangun jaringan dengan institusi pendidikan lain, melibatkan pemangku kepentingan dalam pengembangan sekolah, mengelola komunikasi internal dan eksternal, membangun citra positif sekolah. Keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah untuk mengintegrasikan semua aspek pengelolaan sekolah, membangun sistem yang efektif dan efisien, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, mengembangkan potensi seluruh warga sekolah, beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan zaman

Menurut Akhmad Said (2018:2), kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas untuk mengelola, mengatur, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya manusia di lembaga pendidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin dalam lembaga pendidikan, yang bertanggung jawab mulai dari pengelolaan, pengorganisasian, hingga evaluasi akhir. Namun, di sisi lain, kepala sekolah juga memiliki tugas mengajar karena pada dasarnya ia adalah seorang guru yang diberikan kewajiban untuk mengajar. Kepala sekolah terpilih karena dipercaya memiliki keterampilan dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

Pendapat Abdul Hadis dan Nurhayati (2010:2) seorang kepala sekolah harus memperhatikan dua aspek penting dalam mengelola lembaga pendidikannya pertama yaitu sasarannya dan yang kedua yaitu bagaimana dapat melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mendidik, sementara bagian dari sasaran seorang kepala sekolah sebagai pendidik dalam lembaga pendidikan yaitu harus memperhatikan murid atau peserta didik, guru atau pendidik, dan tenaga administrasi atau tenaga pendidik, dimana ketiga aspek ini dapat mempengaruhi proses kelancaran dalam mencapai tujuan dari lembaga pendidikannya.

Seorang kepala sekolah adalah seseorang yang mempunyai kedudukan garis terdepan dalam rentetan struktural lembaga pendidikan tidak lepas dari peran dan fungsinya sebagai seorang pemimpin dalam menggerakkan pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi termasuk yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan sampai pada tahap pengevaluasian itu adalah tugas dari seorang kepala sekolah, termasuk juga dalam meningkatkan mutu pembelajaran di lembaga pendidikannya agar dapat menciptakan kepuasan dari stakeholder atau pengguna layanan dalam menjalankan proses pembelajaran.

Sedangkan Jamil Suprihatiningrum (2013:23) mengatakan konsep guru atau yang dikenal dengan istilah al-mu'alim atau Al-Ustad dalam bahasa Arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majlis taklim. Artinya guru ialah seseorang yang memberikan ilmu. Pendapat klasik mengatakan bahwa guru merupakan orang yang pekerjaannya mengajar. Namun, pada dinamika selanjutnya, definisi guru berkembang secara luas. Guru disebut pendidik profesional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak. Guru juga dikatakan sebagai seseorang yang memperoleh Surat Keputusan (SK), baik dari pemerintah atau swasta untuk melaksanakan tugasnya, dan karena itu memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Dari konsep mutu dan guru di atas, maka yang dimaksud mutu guru oleh penulis dalam penelitian ini ialah seseorang dengan tugas sebagai pendidik yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi yaitu Kompetensi Profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi Sosial, dan sertifikasi pendidikan sesuai dengan standar yang ada. Sedangkan yang menjadi acuan standar tersebut adalah Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1), dikatakan guru bermutu/memiliki kompetensi yang baik apabila ia telah menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Muhammad Faizul Husnayain (2015:5) mengutarakan dalam kaitannya dengan kegiatan pendidikan, unsur yang sangat penting menentukan ketercapaian tujuan adalah sumber daya guru. Guru merupakan komponen yang perlu mendapatkan perhatian karena baik ditinjau dari segi posisi yang ditempati dalam struktur organisasi pendidikan maupun dilihat dari tugas dan kewajiban yang diemban, guru merupakan palaksanaan terdepan yang dapat menentukan dan mewarnai proses belajar mengajar serta kualitas pendidikan pada umumnya.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar (Husnayain, 2015: 7)

Mengingat peran guru sangat sentral dalam menentukan dan dalam mewarnai proses belajar mengajar serta kualitas pendidikan pada umumnya. Maka di sini kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran sangat besar dalam mengembangkan mutu guru di sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus yakin bahwa anggota sekolahnya memerlukan standar, harapan dan kinerja bermutu tinggi. Ketercapaian tujuan pendidikan bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan kerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan Pendidikan (E. Mulyasa, 2007: 7).

Peran kepala sekolah sangat penting dalam mendukung kegiatan peningkatan kinerja guru melalui motivasi-motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru-guru yang ada disekolah yang di pimpinnya. Motivasi kepala sekolah dapat dilakukan melalui komunikasi interpersonal kepala

sekolah dengan guru yang ada disekolah dengan tujuan agar target disekolah tersebut dapat tercapai, baik itu dari segi prestasi sekolah, prestasi guru-guru, prestasi murid dan yang paling utama pelayanan yang diberikan guru terhadap murid-murid yang ada di sekolah sehingga menjadikannya terampil dan cerdas. Oleh karena itu, di antara kedua belah pihak perlu terjalin komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik yang intensif. Sehingga saling memiliki keterbukaan dan kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, agar tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai (Agus, 2003: 37).

Menurut Ernest J. Mc. Cormick Mangkunegara (Anwar Prabu, 2011: 93), motivasi kerja didefinisikan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, guru yang senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik merupakan guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat atau teori yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan ataupun kekuatan yang bersumber dari luar maupun dalam dengan tujuan menggerakkan, mengarahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai apa yang telah ditetapkan.

Dapat kita ambil beberapa aspek penting dalam motivasi kerja, diantaranya, motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri seperti panggilan jiwa mengajar. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar seperti gaji dan penghargaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Yaitu lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan/kompensasi, pengembangan karir, hubungan antar rekan kerja.

Dampak motivasi kerja yang baik, yaitu dapat meningkatkan kinerja mengajar, mendorong kreativitas dan inovasi, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana pembelajaran yang lebih baik. Ada beberapa cara

meningkatkan motivasi yaitu memberikan pelatihan berkala, menciptakan sistem penghargaan, memperbaiki fasilitas Pendidikan, membangun komunikasi yang baik.

Tujuan adanya motivasi kerja yaitu, meningkatkan moral dan kepuasan seseorang dalam mengerjakan tugas, meningkatkan produktifitas pada seseorang dalam bekerja, mempertahankan kestabilan pekerjaan seseorang, meningkatkan kedisiplinan pekerja, mengefektifkan pengadaan pekerja, menciptakan suasana dan hubungan yang baik, meningkatkan loyalitas dan kreatifitas dan partisipasi pekerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan memupuk rasa memiliki.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Urgensi kepemimpinan, jika kita telaah dalam berbagai literatur manajemen, selalu dikupas secara mendalam. Hampir seluruh ahli manajemen menempatkan aspek kepemimpinan, yang tampil dalam berbagai label, sebagai bagian yang tak terpisahkan dengan proses atau fungsi manajemen. Bahkan ada ahli yang berpendapat bahwa inti administrasi adalah manajemen, sementara yang menjadi inti manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*). Sementara yang menjadi inti kepemimpinan adalah hubungan manusia (*human relation*) (Ali Imron, 2013: 117).

Berdasarkan uraian tentang pentingnya pengembangan sumberdaya manusia khususnya guru di lembaga pendidikan, maka diperlukan langkah dan upaya strategis dalam pengembangan kualitasnya. Namun kenyataan dilapangan tantangan yang dihadapi oleh sekolah sangat kompleks, selama ini tampak bahwa sebagian besar sekolah belum dikelola secara memadai, untuk mengadakan perbaikan atau upaya profesionalisme umumnya masih sangat rendah terutama masalah yang berkaitan dengan kompetensi guru. Sudarwan

Danim mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum dikatakan baik. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kemampuan, keterampilan, dan tentunya semua kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru demi terwujudnya suasana pembelajaran yang efektif dan berkualitas (Husnayain, 2015: 8).

Berdasarkan fenomena diatas, maka perlu adanya peningkatan mutu guru di lembaga pendidikan diperlukan metode, bentuk, teknik, dan upaya strategis untuk mewujudkan sumber daya guru yang bermutu, profesional dan memiliki komitmen yang tinggi. Hal yang dapat dilakukan seperti mengirim guru untuk mengikuti pelatihan dalam pengembangan sumberdaya guru dan banyak diikuti dalam program peningkatan profesionalisme guru, diantaranya adalah mengikut sertakan seminar, pelatihan, workshop, penataran, lokakarya dan diklat (U. Suharsaputra, 2013: 30).

Kemudian adapun alasan mengapa penelitian ini dilakukan di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur karena sekolah ini memiliki keunikan, di antaranya; adanya guru penulis buku sebagai literasi, kegiatan tahfizh yang dilakukan secara rutin sehingga siswa siswi berpacu dalam mengajar target hafalan yang akan disetor kepada ustad dan ustazah, ada guru yang menulis artikel bisa menaikan nama sekolah tersebut dan juara 4 UN di Tanah Datar.

Melihat akreditasi institusi yang dimiliki SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur maka dalam konteks pendidikan, apabila seseorang mengatakan sekolah itu bermutu, maka bisa dimaknai bahwa lulusannya baik, gurunya baik, gedungnya bagus, dan sebagainya. Untuk menandai sesuatu itu bermutu atau tidak seseorang memberikan simbol-simbol dengan sebutan-sebutan tertentu, misalnya sekolah unggulan, sekolah teladan, sekolah percontohan, sekolah rujukan dan lainnya (Fathurrohman, 2015: 123).

Melihat permasalahan di atas kepala sekolah sebagai topmanager diharapkan dapat memainkan perannya dalam memengaruhi bawahannya, khususnya para guru dalam rangka meningkatkan mutu kompetensinya.

Selain status akreditasi lembaga yang baik dari peninjauan di lapangan ditemukan kepala sekolah yang telah melakukan perannya sebagai educator dengan mengikutsertakan guru pada pelatihan-pelatihan dan training of trainer utamanya untuk kejurannya, peran sebagai manajer dengan mengalokasikan SDM guru dalam struktur organisasi. Arif Rahman, wawancara, Simabur, 08 november 2023. Melihat temuan awal di lapangan tersebut maka sesuai dengan topik penelitian ini. Berangkat dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Manajemen Kepala Sekolah dalam Peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut, yaitu bagaimana Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepala sekolah merencanakan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur?
2. Bagaimana kepala sekolah melaksanakan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur?
3. Bagaimana kepala sekolah melaksanakan pengawasan program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Muhammadiyah Al Azhar Simabur?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan bagaimana Kepala Sekolah Merencanakan Program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur

2. Untuk menjelaskan bagaimana Kepala Sekolah Melaksanakan Program peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.
3. Untuk menjelaskan bagaimana Kepala Sekolah Melaksanakan Pengawasan Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis penelitian ini akan memberi wawasan serta strategi baru terkait peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dan evaluasi kepala sekolah terhadap mutu guru di sekolah.

- b. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan khazanah pemikiran baru berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru. Serta peneliti dapat menjadikan pengalaman yang berharga terkait dengan topik tersebut.

3. Luaran Penelitian

Adapun luaran dari penelitian ini yaitu:

- a. Dapat dipublikasikan pada jurnal UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- b. Materi ini dapat menjadi materi tepat guna yang langsung dapat dimanfaatkan oleh kepala sekolah SD se tanah datar.
- c. Sebagai bahan bacaan perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

F. Definisi Operasional

Beberapa istilah berikut akan dijelaskan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penafsiran terhadap rancangan penelitian ini.

1. Manajemen Kepala Sekolah adalah usaha kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajemen terhadap sumber daya sekolah dalam mencapai tujuan Pendidikan (Karwati & Priansa, 2013b). Usaha kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kegiatan di sekolah.
2. Kualitas didefinisikan sebagai gambaran dan karakteristik dari produk atau layanan yang berpengaruh pada kemampuan unuk memenuhi kebutuhan tertentu atau kebutuhan yang tersirat (ISO). Kualitas merupakan tingkat baik buruknya sesuatu (Kamus besar Bahasa Indonesia).
3. Sedangkan Kualitas Tenaga Pendidik adalah kemampuan seorang pendidik untuk menghasilkan Kompetensi Pendidikan yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik yaitu kemampuan pedagogis, kognitif, profesional dan sosial sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori yang Relevan

1. Manajemen

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, peran manajemen menjadi semakin krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2018), lingkungan bisnis yang terus berubah dengan cepat menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan responsif terhadap berbagai tantangan. Manajemen yang efektif menjadi kunci utama dalam menghadapi dinamika tersebut, memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan.

Sejarah perkembangan manajemen telah mengalami evolusi yang signifikan sejak awal abad ke-20. Drucker (2001) menyatakan bahwa konsep manajemen modern telah berkembang dari fokus awal pada efisiensi produksi menjadi pendekatan yang lebih holistik, mencakup aspek-aspek seperti inovasi, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial. Pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip manajemen menjadi esensial bagi para praktisi dan akademisi dalam mengoptimalkan kinerja organisasi di berbagai sektor.

Manajemen modern telah berevolusi dari era industrial awal di mana efisiensi operasional merupakan fokus utama, menjadi suatu disiplin yang mencakup aspek-aspek seperti inovasi, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial. Drucker menggambarkan perubahan ini sebagai respons terhadap kompleksitas yang semakin meningkat dalam lingkungan bisnis global. Dia menegaskan, "Manajemen adalah proses untuk menciptakan dan menjaga lingkungan di mana individu, bekerja sama dalam kelompok, dapat mencapai tujuan yang spesifik dan diinginkan."

Selain itu, pengertian yang mendalam tentang prinsip-prinsip manajemen diperlukan untuk menghadapi dinamika modern yang semakin kompleks. Menurut Koontz dan Weihrich (2015), manajemen modern mencakup empat fungsi dasar: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Mereka menekankan bahwa prinsip-prinsip manajemen ini tidak hanya berlaku dalam konteks bisnis, tetapi juga relevan dalam berbagai sektor termasuk pemerintahan dan organisasi nirlaba. Mereka menyatakan, "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya-upaya produksi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Sejak awal abad ke-20, manajemen juga telah berevolusi sebagai disiplin ilmiah yang mendalam dan kompleks. Menurut George R. Terry (1960), manajemen modern muncul sebagai kombinasi dari berbagai ilmu sosial dan teknik yang terapan. Terry menyatakan, "Manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efektif dan efisien." Definisi ini menyoroti peran penting manajemen dalam mengelola sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selanjutnya, penekanan pada peran inovasi dalam manajemen modern menunjukkan pergeseran paradigma dari pengelolaan tradisional ke peningkatan nilai tambah. Menurut Peter F. Drucker (1985), "Inovasi adalah alat utama manajemen melalui pemanfaatan sumber daya yang ada dengan cara yang paling produktif dan menghasilkan hasil yang bermanfaat." Drucker menekankan bahwa manajemen yang sukses tidak hanya mengoptimalkan proses yang ada, tetapi juga berfokus pada penciptaan nilai baru melalui ide-ide dan teknologi baru.

Dengan demikian, evolusi dan pengertian yang mendalam tentang manajemen tidak hanya mencerminkan perubahan dalam pendekatan dan praktek manajerial, tetapi juga menanggapi tuntutan dari lingkungan

bisnis yang semakin kompleks dan global. Dengan menggabungkan prinsip-prinsip yang telah berkembang dengan responsivitas terhadap perubahan, manajemen memainkan peran krusial dalam mengarahkan organisasi menuju keberhasilan jangka panjang dan keberlanjutan.

a. Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai disiplin telah mengalami perkembangan dan peningkatan pemahaman yang signifikan seiring berjalannya waktu. Salah satu tokoh kunci dalam perkembangan ini adalah Henry Fayol, yang pada tahun 1949 menetapkan dasar-dasar manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fayol menekankan pentingnya struktur hierarkis dalam organisasi serta fungsi manajemen yang berlaku universal di berbagai sektor industri. Kontribusinya menggarisbawahi bahwa manajemen bukan hanya tentang pengelolaan operasional sehari-hari, tetapi juga mengenai strategi jangka panjang dan pengelolaan sumber daya secara holistik untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, Peter F. Drucker memperluas pandangan tentang manajemen dengan menekankan peran sentral manajer sebagai pemimpin dan motivator tim. Menurut Drucker, manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, yang memerlukan kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan upaya individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatannya yang humanistik menempatkan fokus pada pengembangan individu dan penggunaan kekuatan individu dalam mencapai kinerja yang optimal. Drucker juga mengakui pentingnya adaptabilitas dan kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks. Dengan demikian, kontribusi Drucker dalam memahami manajemen sebagai proses interaksi manusiawi dan strategis telah menjadi landasan bagi pemikiran manajerial modern yang berorientasi pada kinerja dan inovasi.

Beberapa ahli memaparkan pendapatnya tentang pengertian manajemen, antara lain:

- 1) Menurut Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi).
- 2) Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.
- 3) Menurut Hery (2018:7) manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain.
- 4) Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- 5) Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Koontz dan Weihrich (2015) menegaskan

bahwa esensi manajemen terletak pada kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, manajemen tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga melibatkan keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk memotivasi orang lain dalam mencapai sasaran organisasi.

Selain definisi klasik, perkembangan teori manajemen modern telah memperluas pemahaman mengenai kompleksitas dan dinamika manajemen di era kontemporer. Mintzberg (2009) menekankan bahwa manajemen bukan hanya serangkaian fungsi atau proses, tetapi juga melibatkan praktek yang dipengaruhi oleh konteks, pengalaman, dan intuisi. Ia mengusulkan bahwa manajemen adalah perpaduan antara sains, seni, dan kerajinan yang memerlukan keseimbangan antara analisis, kreativitas, dan pengalaman praktis.

Teori manajemen kontingensi yang dikembangkan oleh Lawrence dan Lorsch (1967) menekankan bahwa tidak ada pendekatan manajemen yang bersifat universal. Sebaliknya, efektivitas manajemen bergantung pada kesesuaian antara pendekatan organisasi dengan faktor eksternal dan internal yang spesifik. Ini menekankan pentingnya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam praktik manajemen.

Senge (1990) memperkenalkan konsep organisasi pembelajaran (*learning organization*) yang telah memberikan perspektif baru dalam manajemen. Ia berpendapat bahwa organisasi yang sukses adalah mereka yang dapat belajar dan beradaptasi secara terus-menerus. Dalam konteks ini, manajemen tidak hanya tentang mengarahkan dan mengendalikan, tetapi juga tentang memfasilitasi pembelajaran organisasi, mendorong inovasi, dan membangun kapasitas adaptif.

Pendekatan *evidence-based management* yang dipopulerkan oleh Pfeffer dan Sutton (2006) menekankan bahwa pengambilan keputusan manajerial harus didasarkan pada data dan penelitian, bukan sekadar intuisi atau tradisi. Pendekatan ini menambahkan dimensi ilmiah dan analitis dalam praktik manajemen.

Akhirnya, dalam era digital dan globalisasi, definisi manajemen terus berkembang untuk mencakup aspek-aspek baru. Hamel dan Zanini (2020) mengusulkan konsep "humanocracy" sebagai evolusi dari birokrasi tradisional, di mana manajemen berfokus pada pemberdayaan individu, mendorong kreativitas, dan membangun organisasi yang lebih adaptif dan responsif. Mereka berpendapat bahwa dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah, manajemen harus lebih berfokus pada membangun kapabilitas manusia dan menciptakan lingkungan di mana inovasi dapat berkembang.

b. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen fundamental dalam teori dan praktik manajemen modern. Menurut Robbins dan Coulter (2018), fungsi-fungsi ini membentuk kerangka kerja yang memungkinkan manajer untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Pemahaman yang mendalam tentang fungsi-fungsi ini penting bagi setiap manajer untuk dapat menjalankan perannya dengan optimal.

Sejak diperkenalkan oleh Henry Fayol pada awal abad ke-20, konsep fungsi manajemen telah mengalami evolusi dan penyempurnaan. Drucker (2001) menyatakan bahwa meskipun lingkungan bisnis telah berubah secara drastis, prinsip-prinsip dasar fungsi manajemen tetap relevan dan adaptable terhadap berbagai konteks organisasi modern.

Koontz dan Weihrich (2015) menekankan bahwa fungsi-fungsi manajemen saling terkait dan membentuk siklus yang berkelanjutan dalam proses manajemen. Setiap fungsi memiliki peran vital dalam

memastikan keberhasilan organisasi, dan keseimbangan antara fungsi-fungsi ini menjadi kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Berikut adalah beberapa fungsi-fungsi manajemen:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses menentukan tujuan organisasi dan cara terbaik untuk mencapainya. Menurut Mintzberg (1994), perencanaan melibatkan analisis situasi saat ini, antisipasi masa depan, penentuan sasaran, pemilihan strategi, dan pengembangan rencana untuk mencapai tujuan. Perencanaan yang efektif membantu organisasi dalam mengalokasikan sumber daya, memprioritaskan tugas, dan mengurangi ketidakpastian. Ini juga mencakup penetapan kebijakan, prosedur, dan anggaran yang akan memandu tindakan organisasi.

Perencanaan yang efektif bukan hanya tentang menetapkan tujuan jangka pendek atau jangka panjang, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana organisasi dapat menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Dengan melakukan analisis situasi saat ini secara mendalam, organisasi dapat lebih baik memahami tantangan dan peluang yang ada di sekitarnya. Selain itu, proses perencanaan yang komprehensif juga melibatkan antisipasi terhadap tren masa depan yang mungkin mempengaruhi operasi dan strategi organisasi.

Selanjutnya, dalam konteks pengembangan rencana, organisasi perlu memilih strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi ini dapat mencakup pengembangan produk baru, ekspansi pasar, atau peningkatan efisiensi operasional. Pengembangan rencana yang baik juga melibatkan identifikasi sumber daya yang diperlukan, baik itu finansial, manusia, atau teknologi, serta alokasi yang optimal

dari sumber daya tersebut untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, perencanaan bukan hanya tentang membuat roadmap, tetapi juga tentang mengeksekusi rencana tersebut dengan efektif untuk mencapai keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian melibatkan pengaturan dan pengelompokan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Daft (2010) menjelaskan bahwa pengorganisasian mencakup pembagian tugas, pendelegasian wewenang, dan koordinasi berbagai aktivitas. Ini juga melibatkan desain struktur organisasi yang efektif, penentuan hubungan pelaporan, dan penciptaan mekanisme untuk integrasi berbagai departemen atau unit dalam organisasi.

Setelah menetapkan struktur organisasi yang sesuai, langkah selanjutnya dalam fungsi pengorganisasian adalah melakukan pendelegasian wewenang secara efektif. Pendelegasian wewenang merupakan proses di mana manajer memberikan otoritas kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hal ini tidak hanya memungkinkan pendelegasi tanggung jawab, tetapi juga mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi. Dengan memberdayakan anggota tim dengan tanggung jawab yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan responsivitas terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah.

Selain itu, koordinasi menjadi kunci dalam fungsi pengorganisasian karena melibatkan pengaturan interaksi dan hubungan antara berbagai unit organisasi. Koordinasi yang efektif memastikan bahwa berbagai kegiatan dan bagian dari organisasi berjalan sejalan untuk mencapai tujuan bersama. Ini

melibatkan pengembangan sistem komunikasi yang efisien, proses kerja yang terkoordinasi, dan integrasi yang baik antara departemen atau tim yang berbeda. Dengan demikian, pengorganisasian bukan hanya tentang struktur formal saja, tetapi juga tentang bagaimana organisasi mengelola interaksi dan kolaborasi antara individu-individu dan kelompok dalam mencapai hasil yang diinginkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah proses mempengaruhi dan memotivasi anggota organisasi untuk berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan. Menurut Northouse (2018), fungsi ini melibatkan kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi. Manajer harus mampu menginspirasi, membimbing, dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias menuju tujuan bersama. Pengarahan yang efektif memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia, dinamika kelompok, dan teknik motivasi.

Setelah memahami dasar-dasar pengarahan, langkah selanjutnya adalah menerapkan strategi kepemimpinan yang cocok dengan situasi dan karakteristik tim. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya tentang memberikan arahan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, memahami kebutuhan mereka, dan mengembangkan kemampuan mereka. Menurut teori kepemimpinan yang situasional, pendekatan yang tepat dapat bervariasi tergantung pada situasi dan tingkat kematangan anggota tim. Hal ini memungkinkan manajer untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dari yang lebih otoriter hingga yang lebih partisipatif, sesuai dengan kebutuhan tim dan tuntutan tugas.

Selain itu, komunikasi adalah elemen penting dalam fungsi pengarahan. Komunikasi yang efektif tidak hanya melibatkan penyampaian informasi, tetapi juga membangun pemahaman bersama dan memfasilitasi kolaborasi di antara anggota tim. Manajer yang baik harus mampu mengomunikasikan visi, tujuan, dan ekspektasi dengan jelas kepada anggota tim. Komunikasi yang terbuka dan transparan juga memperkuat hubungan dalam organisasi serta mempromosikan rasa kepercayaan dan keterlibatan anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, dalam konteks pengarahan, kepemimpinan yang adaptif dan komunikasi yang efektif merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses memastikan bahwa kinerja aktual sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan tujuan organisasi tercapai. Merchant dan Van der Stede (2017) menyatakan bahwa pengendalian melibatkan pengukuran kinerja, perbandingan dengan standar, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Fungsi ini penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi penyimpangan dari rencana, serta untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional.

Setelah memastikan bahwa pengukuran kinerja dilakukan secara konsisten, langkah berikutnya dalam pengendalian adalah melakukan perbandingan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan. Proses ini memungkinkan manajer untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian tujuan organisasi telah tercapai. Jika terdapat penyimpangan dari standar atau rencana yang telah ditetapkan, pengendalian memerlukan tindakan korektif yang tepat dan tepat waktu. Hal ini dapat melibatkan

perbaiki proses, pelatihan karyawan, atau penyesuaian strategi agar kembali ke jalur yang benar menuju tujuan organisasi.

Selain itu, pengendalian tidak hanya terbatas pada aspek kinerja operasional, tetapi juga melibatkan pengelolaan risiko yang terkait dengan berbagai aktivitas organisasi. Manajer perlu mengidentifikasi potensi risiko, mengevaluasi dampaknya terhadap tujuan organisasi, dan mengimplementasikan strategi mitigasi yang sesuai. Dengan mengelola risiko secara efektif, organisasi dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Pengendalian yang baik tidak hanya mendukung pencapaian tujuan saat ini, tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dengan meminimalkan risiko yang dapat menghambat kemajuan.

Implementasi efektif dari fungsi-fungsi manajemen ini memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang komprehensif. Schermerhorn et al. (2020) menekankan bahwa manajer modern harus memiliki kemampuan untuk menggabungkan aspek teknis manajemen dengan keterampilan interpersonal dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Keberhasilan dalam menjalankan fungsi-fungsi ini dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memastikan keberlanjutan jangka panjang.

Dalam menghadapi tantangan era digital dan globalisasi, fungsi-fungsi manajemen terus berkembang dan beradaptasi. Hamel dan Zanini (2020) berpendapat bahwa meskipun prinsip-prinsip dasar tetap relevan, penerapannya harus lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika pasar yang berubah cepat. Oleh karena itu, pemahaman dan penguasaan fungsi-fungsi manajemen yang mendalam, disertai dengan kemampuan untuk

menerapkannya secara inovatif, menjadi semakin krusial bagi keberhasilan manajer dan organisasi di masa depan.

2. Manajemen Kepala Sekolah

Manajemen kepala sekolah adalah ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi profit maupun non profit (Arikunto, 2006 : 10)

Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Daft (2007 : 7) sebagai berikut *“management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning organizing leading and controlling organizational resources”*. Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya organisasi.

Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien sekaligus pemimpin yang efektif. Dia harus mencerminkan tampilan kepala sekolahan sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah (Denim & Suparno, 2009 : 12). Istilah kepala sekolah bermakna segala seluk-beluk yang berkaitan dengan tugas kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya mengelola sekolah dalam makna statis, melainkan menggerakkan semua potensi yang berhubungan langsung atau tidak langsung bagi kepentingan proses pembelajaran siswa. Kegagalan kepala sekolah menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif dan efisien akan berdampak pada mutu prestasi dan masa depan peserta didik. Semua komunitas sekolah memerlukan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah dalam upaya mewujudkan proses belajar yang efektif. Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa manajemen kepala sekolah

merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi.

3. Guru yang Berkualitas

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, peran guru sebagai fasilitator pembelajaran menjadi semakin krusial. Darling-Hammond (2017) menegaskan bahwa kualitas guru merupakan faktor paling signifikan dalam menentukan keberhasilan siswa dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru yang berkualitas tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, mengembangkan keterampilan berpikir kritis, dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan abad ke-21.

Penelitian yang dilakukan oleh Hattie (2012) menunjukkan bahwa dampak guru berkualitas terhadap prestasi siswa dapat melebihi pengaruh faktor-faktor lain seperti ukuran kelas, latar belakang sosial ekonomi, atau bahkan kebijakan pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas guru menjadi fokus utama dalam reformasi pendidikan di berbagai negara. Ini mencakup perbaikan dalam sistem rekrutmen, pendidikan dan pelatihan guru, serta pengembangan profesional berkelanjutan.

Namun, konsep guru berkualitas terus berkembang seiring dengan perubahan tuntutan masyarakat dan dunia kerja. Menurut Schleicher (2018), guru abad ke-21 dituntut untuk memiliki kompetensi yang lebih luas, termasuk kemampuan beradaptasi dengan teknologi, keterampilan kolaborasi, dan pemahaman lintas budaya. Kualitas guru tidak lagi hanya diukur dari penguasaan materi pelajaran, tetapi juga dari kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi pembelajaran yang bermakna dan relevan bagi kehidupan siswa

a. Pengertian Guru Berkualitas

1. Prayoga, Masruroh, dan Safitri (2024) guru profesional adalah guru yang menguasai substansi pekerjaannya secara profesional, yaitu mampu menguasai substansi mata pelajaran secara sistematis, khususnya materi pelajaran yang secara khusus diajarkannya, memahami dan dapat menerapkan psikologi perkembangan sehingga seorang guru dapat memiliki materi pelajaran berdasarkan tingkat kesukaran sesuai dengan masa perkembangan peserta didik yang diajarkan, serta memiliki kemampuan mengembangkan program-program pendidikan yang secara khusus disusun sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik yang diajarkan.
2. Hasanah, Asbari, dan Wardah (2024) guru yang berkualitas merupakan guru yang harus mempunyai bakat, keahlian, dan mental yang baik serta mencerminkan sebagai guru. Menjadi guru yang berkualitas harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas agar peserta didik tidak bosan atau jenuh dalam proses pembelajaran yang diterapkan. Dengan adanya guru yang berkualitas, maka pendidikan akan berjalan lebih terorganisir atau terarah.
3. Danim dalam Susiani dan Adabiah (2021) Guru yang berkualitas adalah guru yang profesional. guru yang profesional adalah guru yang memenuhi syarat kualifikasi akademik yaitu memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan relevan dengan bidang ajarnya dan menguasai empat kompetensi guru, yaitu: kompetensi pribadi, pedagogik, profesional, dan sosial.
4. Marzano (2007) memfokuskan perhatiannya pada strategi pengajaran yang efektif sebagai ciri khas guru berkualitas. Guru yang menguasai berbagai strategi pengajaran dapat memilih dan menerapkan teknik yang paling sesuai dengan kebutuhan dan gaya belajar siswa. Manajemen kelas yang baik juga penting, karena hal ini menciptakan lingkungan yang aman dan terstruktur di mana

proses pembelajaran dapat berlangsung efektif. Selain itu, kemampuan untuk merancang kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan siswa memastikan bahwa materi yang diajarkan relevan dan bermanfaat bagi perkembangan mereka.

5. Schleicher (2012) menyoroti pentingnya adaptasi guru terhadap perkembangan teknologi dan keragaman budaya dalam pendidikan modern. Guru berkualitas tidak hanya memahami materi pelajaran secara mendalam, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogis yang kuat untuk mengajarkan materi ini secara efektif kepada siswa dari latar belakang budaya yang beragam. Kemampuan untuk menggunakan teknologi sebagai alat pembelajaran juga penting, karena hal ini dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan mengakomodasi gaya belajar yang berbeda. Dengan demikian, guru yang berkualitas di era modern adalah mereka yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan memenuhi tantangan global dalam pendidikan.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru berkualitas adalah seorang pendidik yang memiliki kombinasi kompleks dari pengetahuan substantif, keterampilan pedagogis, dan kompetensi profesional. Menurut Ingvarson dan Rowe (2008), guru berkualitas tidak hanya menguasai materi pelajaran secara mendalam, tetapi juga mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, mengelola kelas dengan baik, menggunakan berbagai strategi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, serta memiliki kemampuan untuk terus beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Lebih lanjut, Hargreaves dan Fullan (2012) menekankan bahwa guru berkualitas juga harus memiliki kapasitas untuk berkolaborasi dengan rekan sejawat, melibatkan diri dalam pengembangan profesional berkelanjutan, dan berkontribusi positif terhadap komunitas pendidikan yang lebih luas.

b. Ciri-ciri tenaga pendidik berkualitas

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, identifikasi ciri-ciri tenaga pendidik yang berkualitas menjadi langkah penting untuk mengembangkan standar profesionalisme guru. Pemahaman yang mendalam tentang karakteristik guru yang efektif dapat membantu dalam merancang program pendidikan guru yang lebih baik dan mendukung pengembangan profesional berkelanjutan (Darling-Hammond & Bransford, 2005).

Charlotte Danielson, seorang ahli pendidikan terkemuka, telah mengembangkan kerangka kerja komprehensif untuk mengidentifikasi dan mendukung pengajaran yang efektif. Kerangka Danielson untuk Pengajaran (Danielson Framework for Teaching) telah diakui secara luas dan digunakan di berbagai sistem pendidikan di seluruh dunia sebagai standar untuk praktik pengajaran yang unggul (Danielson, 2013).

Menurut Danielson (2013), ciri-ciri guru berkualitas dapat dikelompokkan ke dalam empat domain utama:

1) Perencanaan dan Persiapan

Guru berkualitas menunjukkan keahlian dalam merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran yang efektif. Ini mencakup pengetahuan mendalam tentang konten dan pedagogi, serta kemampuan untuk merancang pembelajaran yang koheren. Danielson menekankan pentingnya guru memahami siswa mereka, termasuk latar belakang, minat, dan kebutuhan belajar mereka.

Dalam domain ini, guru yang efektif juga menunjukkan keterampilan dalam memilih tujuan pembelajaran yang sesuai, merancang penilaian yang bermakna, dan mengidentifikasi sumber daya yang relevan untuk mendukung pembelajaran. Mereka mampu mengantisipasi kesulitan yang mungkin dihadapi siswa dan merencanakan strategi untuk mengatasinya.

2) Lingkungan Kelas

Menciptakan lingkungan kelas yang kondusif untuk pembelajaran adalah ciri penting dari guru berkualitas. Danielson menekankan pentingnya membangun kultur kelas yang menghargai pembelajaran, mengelola prosedur kelas dengan efisien, dan mengelola perilaku siswa secara positif. Guru yang efektif menciptakan atmosfer saling menghormati dan rapport yang positif dengan siswa.

Dalam domain ini, guru berkualitas juga menunjukkan keterampilan dalam mengorganisir ruang fisik untuk mendukung tujuan pembelajaran. Mereka menciptakan lingkungan yang aman secara fisik dan emosional, di mana siswa merasa nyaman mengambil risiko intelektual dan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran.

3) Pengajaran

Pengajaran yang efektif adalah inti dari praktik guru berkualitas. Danielson menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dan akurat, penggunaan teknik bertanya dan diskusi yang efektif, dan kemampuan untuk melibatkan siswa dalam pembelajaran. Guru yang berkualitas menunjukkan fleksibilitas dan responsivitas terhadap kebutuhan siswa selama proses pembelajaran.

Dalam domain ini, guru juga menunjukkan keterampilan dalam menggunakan penilaian dalam pengajaran, memberikan umpan balik yang tepat waktu dan konstruktif kepada siswa. Mereka mampu menyesuaikan pengajaran berdasarkan respons siswa dan menggunakan berbagai strategi untuk memastikan partisipasi aktif semua siswa.

4) Tanggung Jawab Profesional

Guru berkualitas menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab profesional mereka. Danielson menekankan

pentingnya refleksi atas pengajaran, menjaga catatan yang akurat, berkomunikasi dengan keluarga siswa, dan berpartisipasi dalam komunitas profesional. Guru yang efektif terus mengembangkan diri secara profesional dan menunjukkan profesionalisme dalam semua interaksi.

Dalam domain ini, guru berkualitas juga menunjukkan kesadaran akan konteks yang lebih luas di mana mereka bekerja, berkontribusi pada sekolah dan distrik, dan menunjukkan kepemimpinan dalam berbagai kapasitas. Mereka menjunjung tinggi standar etika yang tinggi dan bertindak dengan integritas dalam semua aspek pekerjaan mereka.

Berdasarkan kerangka Danielson ini, dapat disimpulkan bahwa guru berkualitas memiliki serangkaian kompetensi yang kompleks dan saling terkait. Mereka tidak hanya mahir dalam aspek teknis pengajaran, tetapi juga menunjukkan kualitas personal dan profesional yang kuat. Seperti yang ditekankan oleh Darling-Hammond (2017), guru berkualitas harus mampu mengintegrasikan pengetahuan konten yang mendalam, pemahaman tentang perkembangan siswa, keterampilan pedagogis yang canggih, dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung. Pengembangan dan dukungan terhadap guru-guru dengan karakteristik ini menjadi kunci dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

c. Metode Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik

Peningkatan kualitas mutu guru merupakan komponen krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan terhadap kompetensi guru semakin kompleks, menuntut pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan dalam pengembangan profesional guru (Darling-Hammond, 2017).

Linda Darling-Hammond, seorang ahli pendidikan terkemuka, telah melakukan penelitian ekstensif tentang pengembangan profesional guru yang efektif. Berdasarkan penelitiannya, Darling-Hammond et al. (2017) mengidentifikasi beberapa metode kunci untuk meningkatkan kualitas mutu guru yang telah terbukti efektif di berbagai konteks pendidikan.

Menurut Darling-Hammond et al. (2017), metode peningkatan kualitas mutu guru yang efektif meliputi:

1) Pengembangan Profesional yang Berkelanjutan dan Intensif

Darling-Hammond menekankan pentingnya program pengembangan profesional yang berkelanjutan, bukan hanya workshop atau seminar singkat. Program yang efektif harus intensif, berlangsung selama periode yang panjang, dan terintegrasi dengan praktik sehari-hari guru di kelas.

2) Fokus pada Konten Spesifik dan Strategi Pedagogis

Program pengembangan profesional harus berfokus pada konten mata pelajaran spesifik dan strategi pedagogis yang terkait. Ini membantu guru mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang materi yang mereka ajarkan dan cara terbaik untuk mengajarkannya.

3) Pembelajaran Aktif dan Berbasis Inkuiri

Metode pengembangan profesional yang efektif melibatkan guru dalam pembelajaran aktif, seperti menganalisis pekerjaan siswa, mengobservasi pengajaran ahli, atau merancang dan mencoba strategi pengajaran baru. Pendekatan berbasis inkuiri mendorong guru untuk menjadi peneliti di kelas mereka sendiri.

4) Kolaborasi antar Guru

Darling-Hammond menekankan pentingnya kolaborasi antar guru dalam bentuk komunitas pembelajaran profesional. Ini memberikan kesempatan bagi guru untuk berbagi praktik

terbaik, memecahkan masalah bersama, dan saling mendukung dalam proses perbaikan.

5) Pemodelan Praktik Efektif

Program pengembangan profesional yang efektif harus memodelkan strategi dan teknik yang diharapkan untuk digunakan guru di kelas. Ini membantu guru memvisualisasikan dan lebih memahami bagaimana menerapkan pendekatan baru dalam konteks mereka sendiri.

6) Coaching dan Dukungan Ahli

Penyediaan coaching dan dukungan ahli secara berkelanjutan sangat penting. Mentor atau coach dapat membantu guru menerapkan pembelajaran baru, memberikan umpan balik, dan mendukung refleksi berkelanjutan tentang praktik mengajar.

7) Umpan Balik dan Refleksi

Darling-Hammond menekankan pentingnya memberikan kesempatan bagi guru untuk menerima umpan balik dan melakukan refleksi atas praktik mereka. Ini dapat mencakup observasi kelas, analisis video pengajaran, atau diskusi reflektif dengan rekan sejawat.

Berdasarkan metode-metode yang diidentifikasi oleh Darling-Hammond et al. (2017), dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas mutu guru memerlukan pendekatan yang holistik, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan praktik sehari-hari. Efektivitas pengembangan profesional guru tidak hanya terletak pada konten yang diajarkan, tetapi juga pada bagaimana program tersebut dirancang dan dilaksanakan. Seperti yang ditekankan oleh Fullan (2007), perubahan dalam praktik mengajar membutuhkan waktu dan dukungan yang konsisten. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan profesional guru yang berkualitas tinggi dan berkelanjutan menjadi kunci dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selain metode-metode yang diidentifikasi oleh Darling-Hammond, penting juga untuk mempertimbangkan konteks lokal dan kebutuhan spesifik dari masing-masing sistem pendidikan. Hargreaves dan Fullan (2012) menekankan pentingnya membangun "modal profesional" guru, yang meliputi modal manusia (pengetahuan dan keterampilan individual), modal sosial (kualitas interaksi dan kolaborasi), dan modal keputusan (kemampuan untuk membuat penilaian profesional). Mereka berpendapat bahwa pengembangan modal profesional ini memerlukan pendekatan sistemik yang melibatkan tidak hanya guru secara individual, tetapi juga sekolah dan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Teknologi juga memainkan peran yang semakin penting dalam peningkatan kualitas mutu guru. Mishra dan Koehler (2006) mengembangkan kerangka TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) yang menekankan pentingnya integrasi teknologi dalam pengembangan profesional guru. Dalam era digital, guru perlu mengembangkan tidak hanya pengetahuan konten dan pedagogis, tetapi juga keterampilan teknologi yang relevan untuk mendukung pembelajaran. Program pengembangan profesional yang efektif harus mempertimbangkan bagaimana teknologi dapat diintegrasikan secara bermakna dalam praktik pengajaran.

Evaluasi dan penilaian kinerja guru juga merupakan komponen penting dalam upaya peningkatan kualitas mutu guru. Stronge (2018) menekankan pentingnya sistem evaluasi yang komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada akuntabilitas tetapi juga mendukung pertumbuhan profesional. Sistem evaluasi yang efektif harus mampu mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan guru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan. Ini memerlukan pendekatan yang seimbang antara penilaian sumatif dan formatif.

Akhirnya, penting untuk mempertimbangkan peran kebijakan pendidikan dalam mendukung peningkatan kualitas mutu guru. Darling-Hammond (2010) berpendapat bahwa kebijakan yang efektif harus mencakup tidak hanya pengembangan profesional, tetapi juga rekrutmen, persiapan, dan retensi guru berkualitas. Ini melibatkan reformasi dalam program pendidikan guru, perbaikan kondisi kerja, dan penciptaan jalur karir yang menarik dalam profesi mengajar. Kebijakan yang koheren dan berkelanjutan pada tingkat nasional dan lokal sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru yang berkelanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

4. Manajemen Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Manajemen peningkatan kualitas guru dan tenaga pendidik merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Menurut Darling-Hammond (2017), kualitas guru adalah faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan belajar siswa. Oleh karena itu, pengembangan sistem manajemen yang efektif untuk meningkatkan kualitas guru menjadi prioritas utama dalam reformasi pendidikan di berbagai negara.

Konsep manajemen kualitas dalam pendidikan telah mengalami evolusi signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Sallis (2014) mengemukakan bahwa pendekatan Total Quality Management (TQM) yang awalnya dikembangkan untuk sektor industri, telah diadaptasi dan diterapkan dalam konteks pendidikan. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas guru dipandang sebagai proses berkelanjutan yang melibatkan seluruh komponen sistem pendidikan.

Perencanaan strategis menjadi langkah awal yang penting dalam manajemen peningkatan kualitas guru. Menurut Bryson (2018), perencanaan strategis membantu institusi pendidikan dalam mengidentifikasi tujuan jangka panjang, menganalisis kekuatan dan kelemahan internal, serta merespon peluang dan ancaman eksternal dalam upaya peningkatan kualitas guru. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan, penetapan standar kompetensi, dan perumusan program pengembangan yang terukur.

Implementasi program pengembangan profesional yang efektif menjadi inti dari manajemen peningkatan kualitas guru. Darling-Hammond et al. (2017) mengidentifikasi beberapa karakteristik program pengembangan profesional yang efektif, termasuk fokus pada konten spesifik, pembelajaran aktif, kolaborasi, pemodelan praktik efektif, coaching, dan umpan balik. Pendekatan ini menekankan pentingnya pengembangan yang berkelanjutan dan terintegrasi dengan praktik sehari-hari guru.

Evaluasi dan penilaian kinerja guru merupakan komponen penting dalam manajemen peningkatan kualitas. Stronge (2018) menekankan pentingnya sistem evaluasi yang komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada akuntabilitas tetapi juga mendukung pertumbuhan profesional. Sistem evaluasi yang efektif harus mampu mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan guru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan.

Pengembangan kepemimpinan pendidikan juga menjadi fokus dalam manajemen peningkatan kualitas guru. Leithwood et al. (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan administrator pendidikan menjadi komponen penting dalam strategi peningkatan kualitas guru secara keseluruhan.

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memainkan peran yang semakin penting dalam manajemen peningkatan kualitas guru. Mishra dan Koehler (2006) mengembangkan kerangka TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) yang menekankan pentingnya integrasi teknologi dalam pengembangan profesional guru. Pemanfaatan TIK dapat memperluas akses terhadap sumber daya pembelajaran, memfasilitasi kolaborasi antar guru, dan mendukung pembelajaran personalisasi.

Manajemen pengetahuan (knowledge management) menjadi aspek penting dalam upaya peningkatan kualitas guru. Nonaka dan Takeuchi (1995) menekankan pentingnya proses penciptaan dan berbagi pengetahuan dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen pengetahuan dapat memfasilitasi pertukaran praktik terbaik antar guru, mendorong inovasi dalam pengajaran, dan membangun kapasitas kolektif institusi pendidikan.

Pendekatan berbasis bukti (evidence-based approach) semakin ditekankan dalam manajemen peningkatan kualitas guru. Hattie (2009) melalui penelitiannya tentang pengaruh berbagai faktor terhadap prestasi siswa, menyoroti pentingnya pengambilan keputusan berbasis data dalam praktik pendidikan. Pendekatan ini mendorong penggunaan penelitian dan analisis data untuk menginformasikan kebijakan dan praktik pengembangan profesional guru.

Akhirnya, perspektif sistem dalam manajemen peningkatan kualitas guru menjadi semakin relevan. Senge et al. (2012) menerapkan konsep organisasi pembelajaran dalam konteks pendidikan, menekankan pentingnya pemikiran sistemik, visi bersama, dan pembelajaran tim dalam menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan. Pendekatan ini mengakui bahwa peningkatan kualitas guru tidak dapat diisolasi dari konteks yang lebih luas dari sistem pendidikan dan masyarakat secara keseluruhan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun peninjauan perpustakaan yang penulis lakukan adalah dengan melihat kepada Tesis dan tulisan yang membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yaitu:

1. Mj Hari Marsongko 2009, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah (Studi Kasus tentang Manajemen Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah Wonorejo Polokarto)”.

Hasil penelitiannya adalah: 1) Analisis kebutuhan dan upaya peningkatan mutu pendidikan yaitu analisis kebutuhan didasarkan pada kebutuhan yang ada dengan melihat pada ketersediaan dana. Analisis kebutuhan dilakukan kepala sekolah bersama para wakasek selalu mengamati setiap perkembangan yang ada di sekolah, melakukan pengecekan ke kelas-kelas, menerima usulan dari semua guru, dan mengadakan rapat pimpinan. 2) Pengadaan dan upaya peningkatan mutu pendidikan yaitu pengadaan dilakukan pada awal tahun ajaran baru setelah disusunnya rapat perencanaan anggaran, upaya dalam pengadaan yaitu melakukan pengadaan secara bertahap dengan mengutamakan kebutuhan yang paling penting dan menghimbau kepada orang tua siswa mengenai kebutuhan yang belum terpenuhi.

Pengadaan dilakukan dengan pembelian, pendaurlangan dan sumbangan suka rela dari wali murid atau hibah. 3) Inventarisasi dan upaya peningkatan mutu pendidikan, inventarisasi dilakukan oleh petugas khusus yang ditunjuk oleh kepala sekolah. Tata cara dalam inventarisasi sudah sesuai dengan prosedur yakni memberi kode mengelompokkan dan mencatat ke dalam buku inventaris dan buku non inventaris. 4) Pemeliharaan dan upaya peningkatan mutu pendidikan yaitu pemeliharaan melibatkan seluruh warga sekolah. Pemeliharaan dilakukan melalui tata tertib, himbauan, dan pendeteksian ke kelas-kelas. Bentuk pemeliharaan terdapat perawatan dan perbaikan. 5) Usaha-usaha yang dilakukan terkait manajemen sarana dan prasarana dan upaya peningkatan mutu pendidikan yaitu melakukan pengoptimalan dan

pemanfaatan sarana prasarana yang ada untuk mendukung kegiatan pembelajaran, menjalin kerja sama dengan pihak ketiga.

Dengan demikian perbedaan antara penelitian Mj Hari Marsongko dan penelitian ini terletak pada beberapa hal penting; pertama, penelitian ini memfokuskan pada peran kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan Mj Hari Marsongko fokus penelitiannya pada manajemen kepala sekolah. Kedua, tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menjelaskan upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru, (2) Untuk menjelaskan upaya kepala sekolah dalam melakukan pengawasan dalam meningkatkan mutu guru, (3) Untuk menjelaskan upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru.

Sedangkan Mj Hari Marsongko tujuan penelitiannya adalah (1) Untuk mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya untuk meningkatkan mutu sekolah, (2) Untuk mengetahui bagaimana prestasi sekolah dapat dicapai, (3) Untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah untuk menghadapi kendala dalam menjalankan tugasnya. Dari perbedaan tujuan tersebut maka jelas berbeda juga teori yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.

2. Rizkiyatul Laili, 2015. “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Mutu Sumber daya Guru Di SMA Negeri 1 Tumpang”. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Hasil penelitiannya adalah: (1) Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumber daya guru yaitu dengan: (a) mengubah pola pikir/membangun karakter positif (positive character building) melalui jalur pendidikan (education), pembinaan (mentoring), pelatihan (coaching). (b) menjadikan visi misi tujuan SMA Negeri 1 Tumpang menjadi pijakan pengembangan mutu sumberdaya guru (c) Pemberian tunjangan kesejahteraan guru baik material ataupun non material. Implikasi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan

sumberdaya guru di SMA Negeri 1 Tumpang antara lain (a) Mendengarkan ide saran dari guru serta berkomunikasi dengan para guru; (b) Memberikan kelonggaran dan fleksibilitas bagi guru yang hendak menempuh pendidikan lebih tinggi; (c) Pendelegasian tugas pada guru lain apabila guru berhalangan hadir; (d) Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan penuh kebersamaan. Jadi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah untuk membentuk guru yang bermutu, profesional, komitmen, dan memiliki etos kerja dapat digunakan bentuk strategi academy dengan menggunakan dua pendekatan yaitu buy approach dan make approach.

Adapun perbedaan antara penelitian Rizkiyatul Laili dan penelitian ini terletak pada; tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menjelaskan upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru; (2) Untuk menjelaskan upaya kepala sekolah dalam melakukan pengawasan dalam meningkatkan mutu guru; (3) Untuk menjelaskan upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru. Sedangkan tujuan penelitian Rizkiyatul Laili adalah (1) Mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMA Negeri 1 Tumpang, (2) Mendeskripsikan implikasi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumber daya guru pada SMA Negeri 1 Tumpang. Dari perbedaan tujuan tersebut maka jelas berbeda juga teori yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.

3. Penelitian Teti Berliani dan Rina Wahyuni berjudul “Implementasi supervisi oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis studi multi kasus. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam mengimplementasikan supervisi untuk peningkatan profesionalitas pendidik, diantaranya dengan melaksanakan supervisi dalam setiap semester dua kali; pelaksana supervisi bukan hanya kepala sekolah, akan tetapi wakilnya, pengawas dan guru senior; supervisi dilakukan dengan teknik individual, yakni mengawasi kelas; dan melaksanakan evaluasi

kegiatan yang sudah dilakukan. Hasil temuan penelitian ini adalah implementasi supervisi akademik memiliki dampak nyata pada peningkatan profesi guru karena guru dapat mengetahui kekurangan pada dirinya saat mengajar, sehingga guru tau hal-hal yang perlu perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran di kelas.

Perbedaan dalam penelitian Teti Berliani adalah pada metode yang digunakan adalah kuantitatif, sedangkan penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian Teti Berliani fokus pada implementasi supervisi akademik pada peningkatan profesi guru sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

4. Penelitian Erdianti berjudul “Strategi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam mengembangkan kompetensi profesionalisme guru”.

Dalam penelitian tersebut kepala sekolah merupakan sosok yang dibutuhkan untuk melaksanakan supervisi. Disamping itu, supervisi sudah menjadi tuntutan zaman, dimana para guru juga harus berkembang secara terus menerus, sehingga menjadi guru yang profesional. Oleh karenanya, dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah merupakan sosok penting dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erdianti yaitu penelitian ini lebih condong kepada bagaimana manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, perbedaan lain dari penelitian Erdianti ada pada lokasi penelitian.

5. Penelitian Erni Agustina Suwartini berjudul “Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru dan Mutu Pendidikan”.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan objek penelitian tentang supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. Dalam penelitian tersebut, peran kepala sekolah dalam profesionalisme guru dalam kategori signifikan tinggi. Sehingga dapat dikatakan profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh kinerja

kepala sekolah, diantara kinerja tersebut adalah melakukan pembinaan, pengawasan dan evaluasi. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Erni Agustina adalah pada tataran konsep mutu pendidikan sebagai variable yang menentukan dalam tercapainya tujuan pembelajaran, disamping itu, penelitian ini fokus pada manajemen kepala sekolah melalui fungsi manajemen kepala sekolah mulai dari perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi pada pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan dampak pembelajaran yang ditimbulkan dengan integrasi tersebut kepada peserta didik.

6. Penelitian Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan peran strategis dan menentukandari seorang tenaga kependidikan yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. karena disini kinerja para tenaga kependidikan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan Akademi Martimim Cirebon (AMC) maka apabila kinerja tenaga kependidikan baik, maka kinerja suatu lembaga pendidikan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja tenaga kependidikan buru, dapat menyebabkan menurunnya kinerja suatu lembaga pendidikan. dalam lembaga pendidikan diantaranya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah lingkungan kerja. Peneliti ini memiliki perbeda pada variabel pertama yakni beliau meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja sedangkan penulis sendiri akan melakukan penelitian tentang manajemen kepala sekolah. Adapun persamaan yaitu terletak pada variabel kedua yaitu kinerja tenaga kependidikan.

7. Penelitian Syaifullah dengan judul Model efektivitas kerja dalam menunjang kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Faktor Sumberdaya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada dalam berbagai bidang dan lini kerja khususnya kehidupan berorganisasi. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber

daya manusia harus memberikan nilai bagi organisasi dengan melihat bagaimana efektivitas kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun pengembangan model efektivitas kerja dalam menunjang kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Target luaran dalam penelitian ini adalah pertama Pengembangan model efektifitas kerja sebagai acuan Bagian Personalia untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kedua Pengayaan bahan ajar untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan ketiga makalah disampaikan dalam pertemuan nasional. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan social situation/ situasi sosial yaitu tempat/ place, pelaku/ actors dan aktivitas/ activity. Penelitian ini dengan teknik sampling yakni purposive sampling. Memiliki perbedaan pada variabel pertama yakni beliau meneliti tentang model efektivitas kerja sedangkan penulis sendiri akan melakukan penelitian tentang manajemen kepala sekolah. Adapun persamaan yaitu terletak pada variabel kedua yaitu tenaga kependidikan.

8. Ainin, Tesis, 2013, dengan fokus penelitian: Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Robithah Full Day School Gurah Kediri. Menurut Ainin kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan sekolah . Sumber atau figure utama yang menciptakan suasana kondusif dan inovatif adalah kepala sekolah dengan memperhatikan visi dan misi tujuan sekolah serta analisis jabatan pekerjaan.
9. Nafilatur Rohmah, jurnal inspirasi manajemen pendidikan, 2014, dengan focus penelitian: Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Studi Kasus di SMP Negeri 26 Surabaya), bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai keterampilan hubungan manusia dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi komunikasi dan kerjasama kepala sekolah kepada guru. Komunikasi dan kerjasama kepala sekolah adalah kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk menyampaikan pikiran, memberi dan menerima informasi.

10. Kusnan, Tesis, 2013, dengan fokus penelitian Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru di Manado. Penelitian ini hanya memfokuskan kepada kemampuan manajerial kepala madrasah karena merupakan faktor penting dan strategi dalam kerangka peningkatan kualitas dan kemajuan madrasah yang dipimpinnya sehingga model manajemen ini pada dasarnya memberikan peluang yang sangat besar kepala madrasah untuk mengelola dirinya dengan kondisi yang ada dan memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk ikut berpartisipasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Menurut Creswell (2014), "*Qualitative research is an approach for exploring and understanding the meaning individuals or groups ascribe to a social or human problem.*" Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam penerapan manajemen kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. Studi kasus dipilih agar peneliti dapat mengeksplorasi fenomena dalam konteks kehidupan nyata dengan melalui berbagai sumber data (Yin, 2018).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Patton (2015), "*Qualitative data consist of direct quotations that the researcher gathers from open-ended interviews, observations made in the field, and analysis of documents or material culture artifacts.*" Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf terkait untuk menggali informasi tentang penerapan manajemen kepala sekolah. Observasi dilakukan di lingkungan sekolah untuk mengamati praktik-praktik manajemen yang diterapkan. Selain itu, dokumen-dokumen sekolah seperti rencana pengembangan sekolah, laporan kinerja guru, dan sebagainya juga dikaji untuk melengkapi data penelitian. Norman (2019) menyatakan bahwa penggunaan berbagai sumber data dalam studi kasus memungkinkan triangulasi dan meningkatkan validitas penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, Kecamatan Pariangan, Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini direncanakan berlangsung pada November 2024.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif ini adalah peneliti sendiri. Sebagaimana dikemukakan oleh Creswell dan Creswell (2018), "The researchers are the key instrument in qualitative research since they collect data themselves through examining documents, observing behavior, and interviewing participants." Oleh karena itu, peneliti harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Dalam melakukan wawancara, peneliti menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang disusun berdasarkan tinjauan literatur dan masukan dari ahli. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel dan dapat dikembangkan lebih lanjut selama proses pengumpulan data. Untuk observasi, peneliti menggunakan lembar observasi yang berisi aspek-aspek yang akan diamati terkait penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Adapun dalam studi dokumentasi, peneliti menggunakan checklist dokumen yang menjabarkan jenis-jenis dokumen yang relevan dengan penelitian seperti rencana pengembangan sekolah, laporan kinerja guru, dan sebagainya. Instrumen-instrumen ini membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang komprehensif dan mendalam tentang fenomena yang diteliti (Patton, 2015; Yin, 2018).

D. Sumber data

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah subjek data yang diperoleh apabila dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrument untuk memperoleh data itu adalah peneliti sendiri dengan carabertanya, meminta, mendengar, dan mengambil peneliti dapat meminta bantuan orang lain untuk mengumpulkan data disebut pewawancara (Afrizal, 2015: 134).

1. Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui wawancara dan observasi partisipatif. Sumber data primer utama adalah kepala sekolah SD Islam Al Azhar

Muhammadiyah Simabur yang menjadi informan kunci untuk menggali informasi tentang penerapan manajemen dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Selain itu, guru-guru dan staf sekolah lainnya yang terlibat dalam proses manajemen juga menjadi sumber data primer. Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh perspektif dan pengalaman langsung dari para informan terkait praktik-praktik manajemen yang diterapkan kepala sekolah. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas dan perilaku yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi berbagai dokumen dan catatan sekolah yang relevan dengan topik penelitian. Dokumen-dokumen seperti rencana pengembangan sekolah, laporan kinerja guru, notulen rapat, kebijakan atau peraturan sekolah, dan sebagainya menjadi sumber data sekunder yang penting. Sumber data sekunder ini memberikan informasi tambahan dan mendukung data yang diperoleh dari sumber primer. Selain itu, peneliti juga dapat mempelajari literatur terkait seperti buku, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian sebelumnya yang membahas tentang manajemen kepala sekolah dan peningkatan kualitas tenaga pendidik. Sumber-sumber sekunder ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan perspektif teoretis tentang fenomena yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*In-depth Interview*)

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data dari sumber data primer, yaitu kepala sekolah, guru, dan staf sekolah yang terlibat dalam penerapan manajemen peningkatan kualitas tenaga pendidik. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam tentang perspektif, pengalaman, dan pemahaman informan

terkait fenomena yang diteliti. Peneliti menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang fleksibel dan dapat dikembangkan lebih lanjut selama proses wawancara.

2. Observasi Partisipatif (*Participant Observation*)

Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas dan perilaku yang berkaitan dengan penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan sekolah untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung dan mencatat peristiwa, interaksi, serta praktik-praktik manajemen yang terjadi di lapangan.

3. Studi Dokumentasi (*Document Analysis*)

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen sekolah yang relevan dengan topik penelitian. Dokumen-dokumen seperti rencana pengembangan sekolah, laporan kinerja guru, notulen rapat, kebijakan atau peraturan sekolah, dan catatan lainnya dapat memberikan informasi pendukung dan melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Studi dokumentasi memungkinkan peneliti untuk memahami konteks yang lebih luas dan melakukan triangulasi data untuk meningkatkan validitas penelitian.

Dengan mengombinasikan ketiga teknik pengumpulan data ini, peneliti dapat memperoleh data yang komprehensif dan mendalam tentang penerapan manajemen kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. Triangulasi data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data juga membantu meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis data interaktif (*interactive model of analysis*) yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994). Model ini terdiri dari tiga komponen utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan, transkrip wawancara, dan dokumen-dokumen lainnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman (1994), "*Data reduction refers to the process of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear in written-up field notes or transcriptions.*" Dalam penelitian ini, reduksi data akan dilakukan dengan mengkodekan data, membuat catatan ringkas, dan meringkas informasi penting dari berbagai sumber data.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah reduksi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk teks naratif, bagan, grafik, atau bentuk visual lainnya yang memudahkan peneliti untuk memahami dan menganalisis data. Miles dan Huberman (1994) menyatakan, "*A display is an organized, compressed assembly of information that permits conclusion drawing and action.*" Dalam penelitian ini, data akan disajikan dalam bentuk teks naratif dan bagan atau tabel untuk memudahkan analisis dan penarikan kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Komponen terakhir dalam model analisis data interaktif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini, peneliti akan menarik kesimpulan dari data yang telah direduksi dan disajikan, serta melakukan verifikasi dengan memeriksa kembali data mentah untuk memastikan keabsahan temuan. Menurut Miles dan Huberman (1994),

"The third stream of analysis activity is conclusion drawing and verification." Kesimpulan awal yang dirumuskan masih bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukungnya.

Proses analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan secara interaktif dan berulang-ulang dengan menggunakan ketiga komponen tersebut, sehingga peneliti dapat memperoleh temuan yang valid dan mendalam tentang penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

1. Triangulasi Data

Triangulasi data merupakan salah satu teknik utama untuk menjamin keabsahan data dalam penelitian kualitatif. Menurut Patton (2015), *"Triangulation of data sources means comparing and cross-checking the consistency of information derived at different times and by different means."* Dalam penelitian ini, triangulasi data akan dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber yang berbeda, seperti wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Dengan mentriangulasi data dari berbagai sumber, peneliti dapat memverifikasi konsistensi dan keabsahan informasi yang diperoleh.

2. Member Checking

Member checking adalah proses membawa kembali data dan interpretasi kepada partisipan penelitian untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas temuan. Sebagaimana dijelaskan oleh Creswell dan Creswell (2018), *"Member checking is a process in which the researcher asks one or more participants in the study to check the accuracy of the account."* Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan member checking dengan meminta partisipan untuk memeriksa kembali transkrip

wawancara dan interpretasi temuan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat dan sesuai dengan perspektif mereka.

3. *Thick Description*

Thick description adalah deskripsi yang kaya dan terperinci tentang konteks dan setting penelitian, serta detail-detail yang mendukung temuan penelitian. Menurut Creswell dan Poth (2018), "*Thick description means that the writer describes in detail the setting or people studied.*" Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan thick description tentang lingkungan sekolah, partisipan, dan praktik-praktik manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Deskripsi yang kaya dan terperinci ini akan membantu pembaca memahami konteks penelitian secara mendalam dan meningkatkan transferabilitas temuan penelitian.

Dengan menerapkan teknik-teknik penjaminan keabsahan data ini, peneliti dapat meningkatkan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas temuan penelitian.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Temuan Umum

PROFIL SEKOLAH

Nama Sekolah	: SD ISLAM AL AZHAR MUHAMMADIYAH SIMABUR
Status	: SWASTA
Tahun Berdiri	: 1997
Izin: PWM Sumbar	: No. III.A/1 F/088/ 1997 Tgl. 5 Agustus 1997 : DIKNAKER. T.Datar No. DS/6413/Diknaker / 2002. Tgl. 19 -9-2002
N.S.S	: 102080709030
NPSN	: 10302502
Akreditasi	: A
Tahun Akreditasi: 2014	
Telp	: 0752 544 991
Kode POS	: 27264
Email	: sdialazharsimabur1999@gmail.com
Alamat	: Jorong Simabur , Nagari Simabur, Kecamatan Pariangan, Kabupaten Tanah Datar
Luas Tanah	: 2.300 M
Status Tanah	: HAK MILIK (Bersertifikat)

a. Visi misi sekolah

Visi SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur

“Terwujudnya siswa yang taat beribadah, berprestasi, berkarakter, sehat, kreatif, dan berbudaya lingkungan”

Misi SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur

Dalam upaya mengimplementasikan visi sekolah, SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur menjabarkan misi sekolah sebagai berikut:

- Mewujudkan generasi penghawal dan cinta Al-Qur'an
- Mengefektifkan penggunaan mushalla untuk shalat berjama'ah dan muhadharah disekolah.
- Mengembangkan karakter Profil Pancasila: Beriman kepada Tuhan YME, Kreatif, Bernalar Kritis, Mandiri, Gotong royong dan kebinekaan.
- Menerapkan prinsip merdeka belajar di lingkungan sekolah.
- Berdisiplin Tinggi, tanggung jawab dan berdaya saing tinggi baik Guru Maupun Siswa.

- f. Melahirkan Siswa yang berprestasi dibidang Akademik dan Non Akademik
- g. Meningkatkan Hubungan Yang Harmonis Antara Sekolah dan Masyarakat.
- h. Mewujudkan lingkungan yang indah dan asri.
- i. Menumbuhkan sikap ulet dan gigih berkompetensi meraih prestasi.

b. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur

No	Nama	Jabatan	Tingkat Pendidikan					JML	
			SL T A	D.1	D. II	D.I II	S.1		S.II
1	Hera Sagita, S. Pd. I	Plt Kepala Sekolah/ Guru PAI					1		1
2	Betti Martelis, S. Pd	Guru Kelas 1					1		1
3	Roska Anas, A. Ma	Guru Kelas 2			1				1
4	Rahma Dini, S. Pd	Guru Kelas 3					1		1
5	Anita Marlina, S. Pd	Guru Kelas 4					1		1
6	Sesma Delvita, S. Pd	Guru Kelas 5					1		1
7	Romi Hidayat, S. Pd	Guru Kelas 6					1		1
8	Syafrizal, S. Pd	Guru B. Arab/Tah fiz					1		1
9	Satria Izhar, S. Pd. Gr	Guru PJOK					1		1
10	Sri Pramita, S. Pd. I	Guru Kemuha mmadiya han.					1		1
11	Ameliya Fransiska, S. Pd	Guru B.Inggiri s					1		1
12	Ovie Asri S. E	TU/Oper ator Sekolah					1		1
JUMLAH					1		11		12

2. Temuan Khusus

a. Perencanaan Kepala Sekolah dalam Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur

Perencanaan peningkatan kualitas tenaga pendidik yang fleksibel merupakan langkah strategis dalam membangun sekolah yang unggul dan berkualitas. SD Islam Al-Azhar Muhammadiyah Simabur berkomitmen untuk mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan melalui perencanaan yang sistematis dan terarah.

Berdasarkan wawancara dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa langkah pertama dalam perencanaan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik adalah melakukan analisis lingkungan, baik internal maupun eksternal. Analisis lingkungan internal dengan meninjau visi, misi, tujuan dan motto/slogan SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur Program Khusus dan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama pendidik. Sedangkan untuk analisis lingkungan eksternal dengan interaksi bersama wali murid (paguyuban) dan letak geografis sekolah yang sangat strategis. Berikutnya, selain analisis lingkungan internal dan eksternal tahap selanjutnya perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan cara melakukan koordinasi dengan wakil kepala sekolah. Hal ini disampaikan oleh kepala sekolah sebagaimana penuturan beliau (Wawancara dengan Informan I Simabur, 02 Oktober 2024 pkl 12.30-13.00): Dijelaskan bahwa pada awalnya konsep tersebut tidak membutuhkan banyak orang. Tim pengembang, termasuk wakil kepala sekolah, sudah cukup. Namun, sebagian besar konsep diadopsi dari sekolah-sekolah lain. Setelah itu, baru dilakukan sosialisasi ke guru-guru.

Hal ini dipertegas oleh pernyataan wakil kepala sekolah, beliau menyampaikan bahwa sebelum tahun pelajaran baru, mereka mengadakan rapat kerja untuk merancang program kerja. Setiap penanggung jawab menyusun program sesuai bidangnya. Beliau juga menjelaskan bahwa setiap pagi sebelum pembelajaran, mereka selalu memulai dengan doa bersama dan koordinasi singkat. Informasi penting selalu disampaikan pada saat itu. Jika ada hal yang perlu didiskusikan lebih lanjut, koordinasi dilakukan setiap hari Sabtu setelah kegiatan ekstrakurikuler. Beliau menegaskan bahwa semua perencanaan ini merupakan hasil dari rapat kerja di awal tahun pelajaran.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi berikutnya adalah melakukan koordinasi dengan wakil kepala sekolah di semua bidang untuk merancang program yang akan dilaksanakan pada tahun pelajaran berikutnya. Setelah koordinasi dengan wakil kepala sekolah, tahap terakhir sebelum implementasi adalah RAKER (Rapat Kerja), yang dilaksanakan sebelum tahun pelajaran baru dimulai. Sebagaimana yang disampaikan oleh seorang guru kelas bahwa perencanaan kegiatan diawali dari rapat kerja. Beliau menjelaskan bahwa dalam rapat tersebut, setiap kurikulum menyusun agendanya masing-masing. Rencana kegiatan untuk satu tahun ke depan, termasuk acara-acara pada hari besar, biasanya sudah disusun dalam rapat kerja. Setiap kegiatan memiliki penanggung jawab masing-masing, dan wali kelas 6 umumnya hanya menjadi anggota karena tugas mereka sudah cukup berat. Beliau menegaskan bahwa rapat kerja ini selalu dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai.

Dipertegas juga dengan jawaban yang sangat singkat dan jelas oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, yang mengatakan bahwa sebelum tahun pelajaran baru, diadakan rapat kerja untuk

menyusun program kerja. Setiap penanggung jawab program membuat program sesuai dengan bidangnya. Selain itu, setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai, terdapat waktu untuk doa bersama dan koordinasi singkat. Informasi penting selalu disampaikan pada saat itu. Jika diperlukan diskusi lebih lanjut, koordinasi dilakukan setiap hari Sabtu setelah kegiatan ekstrakurikuler. Semua perencanaan ini berawal dari rapat kerja di awal tahun pelajaran. Sebagaimana didukung oleh dokumentasi terlampir ketika sekolah melaksanakan raker.

Dari hasil wawancara dan hasil dokumentasi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan strategi kepala sekolah selanjutnya adalah dengan melakukan RAKER (Rapat Kerja). Dari raker ini lah program-program selama 1 tahun kedepan yang akan dijalankan. Menyimpulkan dari beberapa pernyataan responden, bahwa dalam raker yang telah dilaksanakan kemudian menghasilkan program. Kenyataan di lapangan tidak selalu sesuai apa yang telah diprogramkan, sehingga ada program yang sifatnya insidental alias dadakan. Program insidental ini belum ada dalam program, namun harus dilaksanakan demi meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Strategi sebagai teknik dan taktik yang dapat dimaknai sebagai proses penyusunan langkah-langkah kedepan yang dimaksud untuk membangun visi misi organisasi, menetapkan tujuan strategi serta merancang strategi untuk mencapai tujuan.

Visi dapat dikatakan sebagai cita-cita bersama warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang. Berdasarkan studi dokumentasi terhadap rencana kepala sekolah, hal ini dapat dilihat berdasarkan dokumentasi. Menyangkut keterlibatan guru, komite sekolah dan pemangku kepentingan dalam perumusan visi dan misi sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah (Wawancara dengan Informan I, Simabur, 02

Oktober 2024 pkl 12.30-13.00) menekankan pentingnya melibatkan semua guru, komite sekolah, dan masyarakat dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah, termasuk dalam merumuskan visi dan misi. Beliau berpendapat bahwa keberhasilan operasional sekolah sangat bergantung pada kerja sama semua pihak yang terlibat.

Dalam menetapkan kebijakan perencanaan, kepala sekolah selalu memperhatikan analisis kebutuhan (*need assessment*), visi dan misi, tujuan pendidikan sekolah, serta analisis jabatan untuk menyusun struktur organisasi yang tepat dalam menempatkan guru pada posisi yang sesuai. Dan dalam perencanaan peningkatan kualitas tenaga pendidik, kepala sekolah juga sudah mendasarkannya kepada analisa kebutuhan, analisa pekerjaan dan berorientasi pada masa depan sehingga dapat menghindari salah sasaran, tumpang tindih (*over lapping*) pekerjaan dan tugas di sekolah

Perumusan program kerja sekolah berdasarkan atas perumusan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam merumuskan program kerja sekolah, beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa program kerja sekolah merupakan implementasi dari tujuan dan strategi sekolah, jadi dalam merumuskannya harus seirama dengan tujuan dan strategi yang telah ditetapkan dan dalam merumuskan program sekolah harus ditentukan siapa yang akan menjadi penanggung jawab masing-masing program kerja sekolah dan kapan langkah tersebut selesai.

Berkaitan dengan pelaksanaan peningkatan program peningkatan kualitas tenaga pendidik yang merupakan rangkaian kegiatan/bagian dari manajemen, kepala sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur (Wawancara dengan Informan I, Simabur, 02 Oktober 2024 pkl 12.30-13.00) memaparkan bahwa perencanaan untuk meningkatkan profesionalisme guru dilakukan melalui rapat-rapat tatap muka yang melibatkan seluruh komponen sekolah. Rapat-

rapat ini dipimpin oleh kepala sekolah dan diadakan secara berkala, yaitu pada awal bulan, awal tahun ajaran, awal semester, dan pertengahan semester.

Dalam pelaksanaan tata tertib, berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah selalu mengatakan pada saat pelaksanaan rapat antara guru dan kepala sekolah menekankan pentingnya perencanaan dalam setiap kegiatan. Beliau menjelaskan bahwa sebelum menyusun program sekolah, diadakan rapat sosialisasi yang melibatkan seluruh guru dan staf untuk membahas tata tertib sekolah. Hasil dari rapat tersebut kemudian disahkan oleh beliau selaku kepala sekolah dan menjadi aturan yang harus ditaati oleh seluruh warga sekolah.

Dari hasil penjelasan diatas ditemukan bahwa kepala sekolah selalu mengontrol atau mengawasi jalannya penerapan tata tertib sekolah, mulai dari mengontrol absensi guru, mengontrol peraturan tentang tugas dan kepala sekolah masuk kedalam grup guru agar bisa mengontrol proses pembelajaran, mengontrol kehadiran guru. Sehingga kepala sekolah memberikan peraturan kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah mengadakan guru piket di sekolah untuk mengutamakan tata tertib kedisiplinan guru sehingga guru dapat minta izin dengan guru piket yang bertugas dan akan dicatat kedalam buku piket, pembagian piket dilaksanakan di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan guru di sekolah

Kegiatan sekolah tidak bisa dipisahkan dengan yang namanya peran seorang kepala sekolah jika ingin mutu pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien. Selanjutnya, peran kepala sekolah harus lebih bersifat demokratis, sehingga nanti nya akan lebih mudah untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Karena peran kepala sekolah sangat dibutuhkan di lembaga pendidikan. Dan apabila kepala sekolah ikut berperan di lembaga pendidikan maka tidak

akan menutup kemungkinan mutu pembelajaran akan terus membaik.

SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur merupakan sekolah Swasta yang sangat memperhatikan kualitas tenaga pendidik untuk memberikan pembelajaran bagi peserta didik. Proses pembelajaran dilaksanakan berdasarkan kurikulum yang diterapkan oleh pemerintah yaitu kurikulum merdeka. Selain mengacu pada kurikulum 2013, di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur juga memadukan kurikulum internal sekolah yang meliputi kurikulum madrasah diniyah. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut: (Wawancara dengan Informan I, Simabur, 02 Oktober 2024 pkl 12.30-13.00) menyampaikan bahwa proses pembelajaran di sekolah tersebut mengacu pada dua kurikulum, yaitu Kurikulum Merdeka dan Kurikulum Sekolah Muhammadiyah. Penggabungan kedua kurikulum ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik secara komprehensif, baik dalam hal pengetahuan umum maupun pengetahuan keagamaan.

Pernyataan diatas diperkuat oleh keterangan yang disampaikan Informan I sebagai berikut: (Informan I, Simabur, 03 Oktober 2024 pukul 12.30-14.00). Pembicara menyampaikan bahwa di sekolah tersebut, selain mengikuti Kurikulum Merdeka, peserta didik juga mengikuti Kurikulum Sekolah Muhammadiyah setiap hari Jumat. Kurikulum ini menekankan pada praktik percakapan bahasa Arab, sehingga selain memperoleh pengetahuan umum, peserta didik juga dapat memperdalam pemahaman agama Islam.

Seluruh proses pembelajaran dilaksanakan secara langsung yaitu tatap muka baik itu pembelajaran umum maupun keagamaan. Pembelajaran tatap muka ini sangat bagus sekali karena siswa-siswi mudah memahami pelajaran tersebut. Oleh karena itu pihak sekolah berupaya dalam meningkatkan mutu pembelajaran melalui

penguatan kurikulum. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut: (Informan I, Simabur, 02 Oktober 2024 pkl 12.30-13.00). Dijelaskan bahwa pembelajaran tatap muka dinilai lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah berupaya agar pembelajaran tetap dilakukan secara langsung. Pembelajaran tatap muka dinilai lebih efektif karena siswa dapat lebih mudah memahami materi pelajaran dan dapat langsung bertanya kepada guru jika ada yang belum dipahami.

Pernyataan diatas diperkuat oleh keterangan yang disampaikan oleh Informan I sebagai berikut: (Informan I , Simabur, 03 Oktober 2024 pukul 10:00-10:30) kepala sekolah memiliki peran yang sangat kompleks dalam menjalankan tugasnya. Selain sebagai pendidik, kepala sekolah juga berperan sebagai manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator. Semua peran ini dijalankan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Pernyataan diatas diperkuat oleh keterangan yang disampaikan oleh Informan I sebagai berikut: (Informan I, Simabur, 03 Oktober 2024 pukul 11:00-11:30) bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Beliau menjelaskan bahwa salah satu cara yang efektif adalah dengan membuat dan melaksanakan agenda kerja yang melibatkan berbagai peran kepala sekolah, seperti pendidik, manajer, administrator, dan lain sebagainya.

Dapat saya simpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik yakni kepala sekolah memiliki agenda kerja kepala sekolah demi tercapainya suatu tujuan meningkatkan kualitas tenaga pendidik tidak hanya tugas kepala sekolah, namun hal tersebut tidak akan ada hasil tanpa campur tangan dari staf atau guru yang ada di dalam lembaga tersebut.

Perlu kita ketahui bahwasannya kepala sekolah dalam menjalankan peran untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan menerapkan beberapa fungsi kepala sekolah, kepala sekolah sebagai pendidik (Educator) kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksanaan dan pengembangan utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang di miliki gurunya. Seperti yang disampaikan yaitu : (Wawancara dengan Informan I, Simabur, 01 Oktober 2024), pukul 08.30-09.00) menyampaikan bahwa kepala sekolah secara aktif berperan sebagai pendidik dengan terus membimbing seluruh guru dan staf. Pembimbingan ini dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, pertemuan, seminar, dan diskusi yang bertujuan untuk mengembangkan kurikulum. **Seperti yang terlihat pada gambar terlampir.**

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pendidik bertanggung jawab dalam membimbing seluruh guru dan staf di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur untuk mencapai tujuan maksimal. Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengolahan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol).

Kepala sekolah yakni memberikan pengertian tentang bagaimana tujuan beliau sebagai manajer di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur yang mana sebagai pengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan

administrasi bimbingan konseling. Pengelola administrasi kesiswaan dengan memiliki data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstra kurikuler secara lengkap. Pengelola administrasi keuangan rutin, BOS dan komite. Mengelola administrasi sarana/prasarana baik administrasi gedung, alat laboratorium dan perpustakaan. Seperti yang di sampaikan oleh Operator : (Wawancara dengan Informan 3, (Simabur, 02 Oktober 2024, pukul 08.30-09.00) menyatakan bahwa sebagai manajer, beliau bertanggung jawab untuk mengelola berbagai jenis administrasi. Beliau berusaha memastikan semua administrasi berjalan dengan baik dan maksimal agar tujuan sebagai manajer dapat tercapai.

Namun demikian hal tersebut tidak dapat berjalan tanpa ada campur tangan dari staf/operator. Dalam hal tersebut kepala sekolah mempunyai operator yang akan membantu mengelola seluruh administrasi di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, namun hal tersebut tidak akan ada hasil tanpa campur tangan dari staf atau guru yang ada di dalam lembaga tersebut. Maka dengan demikian seluruh guru yang ada di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur saling membantu nya untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

b. Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur

Implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana yang dilakukan serta sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Kegiatan sekolah tidak bisa dipisahkan dengan yang namanya peran seorang kepala sekolah jika ingin mutu pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien. Selanjutnya, peran kepala sekolah harus lebih bersifat demokratis, sehingga nanti nya akan lebih mudah untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Karena peran kepala sekolah sangat dibutuhkan di

lembaga pendidikan. Dan apabila kepala sekolah ikut berperan di lembaga pendidikan maka tidak akan menutup kemungkinan mutu pembelajaran akan terus membaik. Seperti yang di sampaikan oleh kepala sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. (Wawancara dengan Informan I (Simabur, 04 Oktober 2024 pukul 07:00-08:00) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas tenaga pendidik harus dimulai dari peningkatan mutu guru. Beliau berpendapat bahwa guru merupakan kunci keberhasilan proses pembelajaran. Untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya program-program pelatihan seperti MGMP. Selain itu, beliau juga menekankan pentingnya pengembangan sumber belajar dan pengelolaan lingkungan belajar yang kondusif untuk meningkatkan motivasi belajar siswa. Beliau mencontohkan bahwa di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, program MGMP telah dilaksanakan. Didukung oleh **gambar Terlampir**.

Dapat disimpulkan bahwa dalam peningkatan mutu guru kepala sekolah harus mengambil kebijakan yaitu dengan cara peningkatan profesionalisme guru.

Dalam menjaga disiplin tenaga kependidikan, kepala sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur melakukan supervisi secara rutin serta mengingatkan staf TU agar datang dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal tersebut berdasarkan pertanyaan Kepala Sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur Informan I (Simabur, 04 Oktober 2024 pukul 07:00-08:00 saat wawancara menjelaskan bahwa untuk menjaga kedisiplinan guru, pihak sekolah menerapkan beberapa kebijakan. Salah satunya adalah absensi masuk dan pulang yang dicek setiap hari. Jika ada guru yang tidak bisa masuk, mereka diwajibkan untuk izin melalui surat atau WhatsApp. Selain itu, dilakukan pula supervisi kelas dan pengecekan perangkat pembelajaran seperti silabus setiap tiga bulan sekali.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Informan 3, (Simabur, 04 Oktober 2024 pukul 10:00-10:30) mengungkapkan bahwa kepala sekolah sering mengingatkan kami tentang pentingnya disiplin waktu. Beliau selalu menekankan agar kami selalu tepat waktu, baik dalam bekerja maupun dalam kegiatan sehari-hari di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk indicator yang pertama yaitu pembinaan disiplin tenaga pendidik dan pembinaan tenaga pendidik oleh kepala sekolah telah diterapkan atau telah dijalankan seperti kepala sekolah sering supervisi dan mengingatkan tenaga pendidiknya untuk datang dan bekerja tepat waktu. Selalu menerapkan kedisiplinan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Demikian sekolah bisa dikatakan bermutu apabila siswa sudah merasa puas dari segi sarana dan prasarana karena sarana tersendiri segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi, dan juga melainkan dari prasaran tersendiri segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya produksi. Seperti yang di sampaikan oleh Informan III (Simabur, 04 Oktober 2024 pukul 10:00-10:30) menyatakan bahwa SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur telah memiliki sarana dan prasarana yang cukup lengkap, seperti laptop, infokus, perpustakaan, musholla, dan lapangan olahraga. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah tersebut telah berusaha menyediakan fasilitas yang memadai untuk kegiatan belajar mengajar.

Kepala sekolah ikut mengoptimalkan dan terjun langsung untuk mengontrol kelengkapan sarana dan prasarana di sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur dan hal ini juga di sampaikan oleh Ibu Informan 3 (Simabur, 07 Oktober 2024 pukul

13:00-14:30) menjelaskan bahwa kepala sekolah di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur sangat peduli terhadap kelengkapan dan kelayakan sarana prasarana sekolah. Beliau selalu memastikan bahwa semua fasilitas mendukung proses pembelajaran yang efektif. Sebagai contoh, beliau seringkali melakukan pengecekan langsung ke kelas-kelas dan mengganti perabot yang sudah tidak layak pakai, seperti kursi atau meja.

Dapat saya simpulkan bahwasannya dari cara kepala sekolah sudah di ketahui bahwanya cara kepala sekolah untuk mengetahui sarana dan prasarananya lengkap atau tidaknya kepala langsung mengontrol dengan sendirinya.

Perlu di ketahui bahwasannya lingkungan belajar berpengaruh terhadap hasil belajar. Menata lingkungan belajar pada hakikatnya melakukan pengelolaa lingkungan belajar. aktivitas pembelajaran dalam menata lingkungan belajar lebih terkonsentrasi pada pengelolaan lingkungan belajar di dalam kelas. Oleh karena itu pembelajarn atau guru dalam melakukan penataan lingkungan belajar di kelas tiada lain melakukan aktivitas pengelolaan kelas atau yang disebut dengan manajemen kelas, hal ini juga di sampaikan oleh Informan 2 (Simabur, 07 Oktober 2024 pukul 07:00-08:30) selaku kepala sekolah, menyampaikan bahwa menciptakan lingkungan belajar yang kondusif merupakan tanggung jawab bersama. Beliau menekankan pentingnya penerapan tata ruang kelas yang baik oleh guru-guru, dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pencahayaan, ventilasi, suhu udara, dan kelengkapan fasilitas. Selain itu, beliau juga menyoroti pentingnya lingkungan sekitar sekolah yang nyaman, misalnya dengan adanya tanaman dan pohon pelindung. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan gambar Terlampir.

Sebagaimana kita ketahui bahwasannya lingkungan sekolah yang sehat dan kondusif akan mempengaruhi proses pembelajaran. Ketika sekolah tampak bersih, maka aktivitas belajar mengajar akan

menjadi lebih nyaman kesehatan anak-anak juga lebih terjaga sehingga mereka akan menyerap ilmu pengetahuan lebih baik dari tenaga pengajar. Di samping itu menjaga lingkungan sekolah juga bukan hanya dinilai dari kebersihan saja dan juga aspek lain yang juga dapat menumbuhkan semangat serta kepedulian satu sama lain. Hal ini sesuai yang di sampaikan oleh siswa SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur kelas IV. (Informan 4, Simabur, 08 Oktober 2024 pukul 09:20-09:40) mengungkapkan rasa puas terhadap kondisi ruang kelas saat ini. Beliau menjelaskan bahwa adanya gorden, hiasan dinding hasil karya siswa, dan kebersihan yang terjaga membuat suasana belajar menjadi lebih nyaman dan menyenangkan. Selain itu, beliau juga mengapresiasi upaya kepala sekolah dalam memastikan kelengkapan alat belajar di setiap ruang kelas.

Dari penjelesan di atas dapat di ketahui atau dapat di simpulkan bahawasanya siswa dan siswinya merasa nyaman mengikuti proses pembelajarn dan juga kepala sekolah terjun langsung sendiri.

c. Pengawasan Kepala Sekolah dalam Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik.

Fungsi terakhir dalam dalam meningkatkan mutu pembelejarn yakni melakukan evaluasi yang meliputi penilain kinerja dan adanya tindak lanjut yang dapat berupa pemberian kompensasi. Evaluasi menjadi hal penting dalam meningkatkan mutu pembelejarn karena dengan adanya evaluasi maka pihak lembaga akan mengetahui perkembangan dan meningkatkan mutu pembelejarn yang ada dilembaga. Evaluasi dilakukan dengan bentuk penilain kinerja. Penilaian kinerja disini tidak hanya menilai tetapi juga memperbaiki kinerja. Untuk itu tentunya ada beberapa langkah yang harus dilakukan sekolah dalam melakukan penilain kinerja. Seperti hal

yang di sampaikan oleh Kepala sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. (Wawancara dengan Informan 1, Simabur, 04 Oktober 2024 pukul 11:30-12:30) menjelaskan bahwa beliau telah menerapkan sistem evaluasi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Beliau mengadakan rapat evaluasi secara rutin untuk memantau perkembangan guru dan siswa, terutama siswa berkebutuhan khusus. Selain itu, kinerja guru juga dinilai berdasarkan absensi dan pelaksanaan tugas pokok mereka. Beliau berharap dengan adanya sistem evaluasi ini, kualitas sumber daya manusia di sekolah dapat terus ditingkatkan dan berdampak positif pada prestasi siswa.

Pernyataan di atas di perkuat oleh keterangan yang disampaikan oleh Bapak Informan 3 (Simabur, 07 Oktober 2024 pukul 08:30-09:30) menjelaskan bahwa sekolah memiliki sistem evaluasi yang komprehensif. Evaluasi dilakukan melalui rapat-rapat berkala, supervisi kepala sekolah, dan kunjungan kelas. Tujuannya adalah untuk memastikan kualitas pembelajaran dan kinerja tenaga pengajar terus meningkat.

Pernyataan diatas diperkuat oleh keterangan yang disampaikan oleh Informan 2 (Simabur, 07 Oktober 2024 pukul 09:30-10:30) menjelaskan bahwa beliau bertanggung jawab untuk menyusun surat edaran terkait rapat evaluasi dan mengelola data absensi pegawai. Selain itu, beliau juga membantu memastikan kesiapan modul pembelajaran para guru. Beliau menambahkan bahwa kepala sekolah secara aktif terlibat dalam proses pengawasan dengan sering melakukan kunjungan kelas untuk memantau langsung kegiatan belajar mengajar.

Dari penjelasan di atas dapat di ketahui bahwasannya Tenaga kependidikan disekolah ini memiliki tugas penting ketika adanya evaluasi, yakni merekap semua data-data para pegawai, seperti halnya daftar hadir, modul pembelajaran guru dan juga rancangan

pembelajaran guru sudah dipersiapkan dengan baik apa belum. Hal ini juga di sampaikan oleh Informan 2 (Simabur, 08 Oktober 2024 pukul 07:15-08:45) menjelaskan bahwa sekolah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja semua sumber daya manusia, termasuk guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah. Rapat bulanan diadakan secara rutin untuk membahas hasil evaluasi dan mencari solusi atas permasalahan yang ada. Hasil evaluasi ini sangat penting sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di sekolah, mengingat adanya evaluasi eksternal dari dinas pendidikan.

Dari pendapat di atas dapat di simpulkan Evaluasi menjadi bagian penting dari peningkatan mutu pembelajaran, karena dengan adanya evaluasi akan menemukan titik balik dari semua perencanaan yang di lakukan oleh pihak sekolah. Ketika ada yang kurang dapat diperbaiki, yang sudah bagus di pertahankan dan akan dikembangkan lebih baik lagi. Untuk itulah pentingnya sebuah penilaian menjadi salah satu fungsi dari meningkatkan mutu pembelajaran.

3. Temuan Penelitian

Pada bagian penemuan ini, sejenak kita akan berbicara tentang penemuan yang secara singkat berdasarkan paparan data yang telah digambarkan. Adapun temuan dalam penelitian dapat dilihat dibawah ini:

- a. Perencanaan kepala sekolah dalam program peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur telah berjalan efektif melalui berbagai upaya strategis. Hal pertama yang di tempuh oleh kepala sekolah dalam peningkatan mutu yaitu peningkatan mutu mengajar guru atau yang disebut peningkatan

profesionalisme guru. Hal kedua yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur yaitu mengoptimalkan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah. Strategi ketiga yaitu melakukan supervisi secara rutin yang dilaksanakan setiap minggunya, yang dinilai oleh kepala sekolah dalam melakukan supervisi yaitu perangkat pembelajaran, teknik mengajar guru, sarana yang digunakan dan materi-materi yang disampaikan. Strategi lainnya yang dilakukan kepala sekolah yaitu menjalin hubungan yang harmonis dengan peserta didik, guru, maupun dengan masyarakat luas.

Ini tertuang dalam wawancara peneliti dengan informan bahwa perencanaan program peningkatan kualitas tenaga pendidik telah dibincangkan, dibicarakan dan disepakati bersama, melibatkan beberapa orang guru, lalu diadakan rapat diambil kesepakatan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur sangat bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah sudah sangat efektif dalam pelaksanaan tugasnya dan sangat bertanggung jawab atas beban yang harus dijalanannya, dia mampu memberikan pengarahan dan panduan terhadap karyawan-karyawannya. Kepala sekolah selalu berperan sebagai motivator dan supervisor untuk para bawahannya dan segala upaya telah ditempuh oleh kepala sekolah untuk peningkatan mutu pembelajaran.

- b. Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kualitas tenaga pendidik, hal ini dapat dilihat dari beberapa hal yang dilakukan kepala sekolah yaitu:

- 1) Kepala sekolah sebagai pendidik (educator) Membimbing guru/staf dalam menyusun dan melaksanakan program pengajaran. Membimbing karyawan dalam menyusun program kerja. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler. Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar, diskusi.
 - 2) Kepala sekolah sebagai manajer. Mengelola administrasi kegiatan belajar. Mengelola administrasi kesiswaan Mengelola administrasi ketenagaan. Mengelola administrasi keuangan. Mengelola administrasi keuangan.
 - 3) Kepala sekolah sebagai pengelola administrator. Menyusun program kerja. Pemberi arahan dan pengkoordinasi pelaksanaan tugas guru/staf. Megoptimalkan sumber daya manusia
 - 4) Kepala sekolah sebagai supervisor. Menyusun program supervisi. Melaksanakan program supervisi. Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru/staf dan untuk pengembangan sekolah.
 - 5) Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader). Memahami kondisi guru, karyawan dan peserta didik. Memiliki visi dan memahami misi di sekolah yang diemban. Mampu mengambil keputusan baik intern maupun ekstern. Mampu berkomunikasi dengan baik.
- c. Pengawasan kepala sekolah dalam program peningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Evaluasi yang meliputi penilain kinerja dan proses tindak lanjut yakni perbaikan serta adanya kompensasi. Penilaian prestasi kerja adalah cara menentukan seberapa produktif staf tersebut dan apakah ia dapat bekerja secara efektif di masa yang akan datang, sehingga baik staf, organisasi dan masyarakat akan mendapat keuntungan. Proses evaluasi yang dilakukan di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur sebagai berikut:

- 1) Evaluasi yang dilakukan berupa rapat bulanan.
- 2) Rapat akhir semester
- 3) Pengecekan terhadap tugas pokok seperti rencana pembelajaran
- 4) Pengecekan ke dalam kelas-kelas saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.

Hasil dari proses evaluasi diharapkan dapat memperoleh data perkembangan dari semua guru dan pegawai untuk perbaikan kedepannya. Tindak lanjut dari adanya evaluasi kinerja yakni perbaikan untuk kedepannya. Selain itu juga untuk memberikan kompensasi kepada para guru dan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus. Pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan semangat kinerja para pegawai untuk lebih baik kedepannya.

Seorang kepala Sekolah sangat berperan penting dalam pemberdayaan sumber daya guru secara optimal, karena itu harus menerapkan kualitas tenaga pendidik yang tepat dan sesuai kebutuhan Sekolah. Terkait pengawasan program dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang diterapkan dalam mengelola sumber daya guru di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur apa yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengimplementasikan kualitas sumber daya guru untuk perkembangan mutu lembaga. Hasil wawancara mengimplementasikan pengawasan kualitas tenaga pendidik untuk perkembangan mutu lembaga seperti yang disampaikan kepala sekolah tentang kualitas adalah sebagai berikut bahwa fokus utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah pada identifikasi peluang dan ancaman dari luar. Beliau menjelaskan bahwa pihak sekolah telah memiliki perencanaan yang matang, yang mencakup penentuan visi, misi, dan tujuan lembaga, serta analisis SWOT. Dengan demikian, pihak sekolah dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Hasil wawancara tersebut diperkuat oleh informan kedua yaitu guru disekolah

Berdasarkan jawaban guru didapatkan fakta bahwa kepala sekolah secara periodik melakukan pengawasan untuk mengetahui faktor penghambat dari kualitas tenaga pendidik yang digunakannya. memberikan apresiasi atas kepemimpinan Kepala Sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. Beliau menilai bahwa strategi yang diterapkan oleh Kepala Sekolah sudah tepat, terutama dalam hal memberikan bimbingan dan melakukan pengawasan secara berkala. Meskipun mengakui adanya berbagai kendala dalam proses perbaikan, namun beliau yakin bahwa Kepala Sekolah mampu mengatasi semua tantangan tersebut dengan baik.

Implementasi kepala sekolah dalam pengawasan program peningkatan kualitas pendidik, kalau implementasi lebih ke penerapannya, untuk implementasi kualitas pastinya kepala sekolah tidak bisa melakukan sendirian apalagi yang di fokuskan di sini itu tenaga pendik nya, untuk perkembangan kualitas jadi di sini kepala sekolah lebih ke pengawasan controlling dan apabila ada beberapa tenaga pendidik yang mungkin tidak sesuai kepala sekolah yang akan membantu seperti itu kalau menurut saya Hasil wawancara dengan guru kedua didapatkan hasil bahwasannya kaalitas tenaga pendidik lebih cenderung penguatan pengawasan. Hal tersebut senada dengan yang diungkap oleh informan 2 yang berposisi sebagai tenaga administrasi menyampaikan bahwa keputusan untuk mengimplementasikan kualitas pengembangan tenaga pendidik disekolah merupakan langkah yang sangat baik. Beliau menekankan bahwa guru memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas siswa, baik melalui kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan ekstrakurikuler.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi pengembangan mutu pendidikan yang ada di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur itu melalui guru dan melalui kegiatan internal dan eksternal yang ada di dalam lembaga pendidikan sehingga bisa megembangkan mutu lembaga dan kepala sekolah juga

menggunakan beberapa faktor untuk mengimplementasikan lembaga pendidikan yaitu gaya kepemimpinan struktur organisasi dan juga sumber daya manusia.

Seorang kepala Sekolah sangat berperan penting dalam perkembangan kualitas tenaga pendidik pertanyaan pertanyaan yang ada di atas mengenai kualitas tenaga pendidik melalui pelatihan guru, untuk pertanyaan ini mengenai perkembangan kualitas tetanga pendidik kepala sekolah langsung di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur apa yang di lakukan kepala sekolah untuk peningkatan kualitas tenaga pendidik supaya bisa optimal dan baik. Menurut kepala sekolah yaitu informan 1, untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik perlu adanya peningkatan mutu lembaga pendidikan membutuhkan beberapa upaya yang terintegrasi. Beliau menekankan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, peningkatan kompetensi guru, pengembangan kurikulum yang relevan, dan pentingnya menjalin kerja sama dengan berbagai pihak. Dengan demikian, diharapkan kualitas tenaga pendidik dapat terus meningkat dan siswa dapat mencapai prestasi yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah menemukan beberapa faktor utama untuk meningkat kualitas tenaga pendidik salah satunya yaitu kepemimpinan kepala sekolah guru siswa dan kurikulum jaringan kerjasama dan peningkatkan mutu tenaga pendidik sangatlah berpengaruh terhadap prestasi prestasi yang di miliki guru siswa siswi di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Tenaga pendidik sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan sehingga lembaga pendidikan membutuhkan adanya tenaga pendidik yang kompeten dan prestasi dalam bidang apapun baik untuk mengembangkan peserta didik dan juga mengembangkan kualitas tenaga pendidik adapun ada beberapa data tenaga pendidik melakukan kujungan rapat workshop dan penilaian dan juga mengikuti lomba yang tujuannya untuk peningkatan kualitas

tenaga pendidik.

Lembaga pendidikan tidak dapat dipungkiri bahwa harus memiliki strategi agar lembaga pendidikannya tetap berjalan dengan baik. Kepala sekolah harus memiliki program untuk mengembangkan kualitas tenaga pendidik dan bisa mengembangkan mutu lembaga pendidikan karena tidak semua guru lembaga mampu untuk mengembangkan mutu lembaganya. Sehingga kepala sekolah sangat membutuhkan kualitas tenaga pendidik yang profesional di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur yaitu antara lain melalui:

- a. Perumusan yaitu Menjelaskan tahap pertama dari faktor yang mencakup analisis lingkungan internal maupun eksternal adalah penetapan visi dan misi, perencanaan dan tujuan strategi, Identifikasi lingkungan, yang akan di masuki oleh pemimpin, menentukan misi untuk mencapai visi yang di cita citakan, melakukan analisis lingkungan internal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dari ancaman yang akan di hadapi dan menentukan tujuan dan target.

Seperti yang di jelaskan kepala sekolah bahwasannya untuk mengembangkan mutu lembaga pendidikan pastinya yang pertama menentukan visi dan misi supaya konsumen dengan membaca visi dan misi sekolah saja bisa mengetahui bagaimana mutu lembaga pendidikannya dan juga harus mementukan planning perencanaan pendidikan kedepannya seperti mengelolah SDM tenaga pendidik supaya lebih perprstasi lagi dan mampu un tuk mengembangkan lembaga pendidikan kemudian pastinya lembaga pendidikan harus memiliki tujuan supaya lembag pendidikan tersebut mampu untuk selalu berkembang dan mampu bersaing dengan lembaga lembaga lain yang ada di Tanah Datar.

- b. Pelaksanaan program kualitas tenaga pendidik adalah proses di mana kebijakan di jalankan melalui pengembangan struktur dan pengembangan program pelaksanaan kualitas tenaga pendidik

merupakan tahap yang paling sulit dalam proses pelaksanaan program, mengingat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan di lapangan dan mungkin tidak sesuai dengan perkiraan sekolah. SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur melaksanakan program pelaksanaan peningkatan kualitas tenaga pendidik sesuai dengan lembaga lain yang ada di lembaga pendidikan Mojokerto mulai dari menentukan visi misi dan tujuan lembaga kemudian menentukan lingkungan sekitar juga guru yang bermutu baik.

- c. Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.
- d. Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- e. Actuating adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.
- f. Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu lembaga, agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

Setiap lembaga pendidikan pastinya membutuhkan apa itu perencanaan atau bisa disebut planning kemudian organising karena kita hidup di negara demokrasi sehingga kita membutuhkan satu sama lain kita membutuhkan kelompok satu dan kelompok lainnya kemudian pengarahan karena untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik kita membutuhkan pemimpin yang bisa mengarahkan atau bisa menuntun untuk mengembangkan kualitas tenaga pendidik dan pastinya selalu di amati dan apabila ada sedikit kesalahan pastinya langsung segera melakukan perbaikan agar tidak menjadi fatal seperti itu. lembaga pendidikan SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur juga berpedoman pada lembaga pendidikan yang ada di Mojokerto juga menggunakan program peningkatan tenaga pendidik dan kami dari pihak lembaga pastinya menvaluasi mana yang terbaik untuk lembaga kami

untuk perkembangan mutu lembaga pendidikan.

Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber daya tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. Yang di perhatikan saat pengimplementasian kualitas tenaga pendidik di SD Al-Azhar Muhammadiyah Simabur meentukan visi misi karena dapat dikatakan bahwa visi misi dan tujuan lembaga itu adalah jantung lembaga dan mengidentifikasi peluang dan ancaman dari luar banyaknya lembga pesaing di tanah datar sehingga lembaga harus dapat memiliki kretifitas dan memiliki keunggulan agar menjadi kompetitif serta mampu untuk terus mengembangkan mutu lembaga dan kepala sekolah juga harus mengetahui terlebih dahulu kekuatan dan kelemahan seluruh keluarga SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur mampu atau tidak untuk bersaing dan terus mengembangkan kualitas tenaga pendidik dan yang terakhir pastinya perkembangan kualitas tenaga pendidik yang baik dan juga menjadi kunci jalannya roda kepemimpinan kepala sekolah disatuan pendidikan.

Penerapan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur untuk penerapan yang pertama menentukan sasaran atau tujuan pertahun atau persemester setiap lembaga pastinya memiliki rencana tau tujuan kedepannya untuk perkembangan kualitas tenaga pendidik kemudian apabila kualitas tenaga pendidik sudah berkembang tentu sudah ada kepala sekolah membrikan motivasi atau penyuluhan juga bisa melalui rapat bulanan saat evaluasi bisa juga melalui komunikasi sehari hari supaya tenaga pendidik tetap semangat dalam meningkatkan kemampuannya dalam mengajar.

Penilaian baik tidaknya suatu lembaga pendidikan hanyalah pelanggan yang dapat mengetahui. salah satu karakteristik jasa yakni tidak berwujud, memiliki kasat mata, sehingga pelanggan tidak dapat mecium, meraba, mendengar, dan melihat namun jasa yang dilakukan oleh lembaga pendidikan yakni mengubah dari yang tidak berwujud menjadi manfaat pendidikan yang jelas yakni melalui hasil lulusannya.

penilaian baik tidaknya lembaga pendidikan tidak dapat hanya sebatas mendengar dari orang lain, atau bahkan hanya sebatas melihat dari brosur, tapi menilai baik tidaknya lembaga pendidikan dapat dinilai dari pelayanan yang maksimal ketika dalam proses pembelajaran beserta lulusan yang didapatkan, dan hal tersebut hanya orang yang pernah menjadi pelanggan yang dapat merasakan. Hal tersebut hanya dapat dirasakan oleh peserta didik, wali murid, dan alumni SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang baik bijaksana tegas dan juga kreatif sehingga perkembangan mutu itu menjadi mudah diwujudkan dan siswa siswi yang berprestasi itu juga dapat menaikkan mutu lembaga pendidikan, kepemimpinan servant meningkatkan mutu pendidikan.

Keterlibatan guru yang menjadi aktor penting sehingga banyak pendidikan yang mengikuti pelatihan dan juga workshop supaya mampu mengajar dan memberikan ilmu yang terbaik kepada siswa. Sehingga mampu memperoleh siswa yang berprestasi dan juga mampu mengembangkan mutu lembaga, kemudian untuk kurikulum sendiri pastinya kami dari pihak lembaga tidak bisa merubah hanya bisa mengikuti menjalani dan mungkin sedikit melakukan perbaikan sesuai dengan keahlian masing-masing karena kurikulum itu sama diseluruh lembaga pendidikan di indonesia dan jaringan kerja sama itu sangatlah penting di karenakan semakin banyak relasi dan semakin banyak kita bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang yang lebih unggul dari lembaga pendidikan kami maka itu juga bisa mempermudah guna berkembangnya mutu.

B. Pembahasan

1. Perencanaan Kepala Sekolah dalam Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Menurut para ahli, perencanaan adalah proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk tindakan di masa depan yang bertujuan mencapai tujuan secara optimal. Perencanaan adalah kegiatan pertama yang harus dilakukan dalam administrasi. Rencana yang baik hendaknya diarahkan pada tujuan seperti apa yang akan dicapai berkenaan dengan penentuan tujuan, mengapa hal itu diperlukan berkenaan dengan alasan atau motif perlunya kegiatan itu, bagaimana akan dilaksanakan berkenaan dengan prosedur kerja, sasaran, dan biaya. Bilamana akan dilaksanakan berkenaan dengan orang-orang yang turut terlibat dalam pelaksanaan kegiatan. mengadakan penilaian berkenaan dengan kegiatan, mana yang telah selesai, sedang, dan akan diselesaikan. Kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dan kegiatan mengadakan penyesuaian dan perubahan rencana.

Kepala sekolah sebagai administrator dalam lembaga pendidikan mempunyai tugas-tugas antara lain: melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap bidang-bidang seperti: kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, dan perpustakaan (Rahmat, 2009 : 48). sebagai administrator, kepala sekolah berperan merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih, meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat (Usman *et al.*, 2010:120).

Berdasarkan hasil penelitian, langkah pertama yang dilakukan kepala sekolah dalam perencanaan adalah menentukan tujuan sebagai bagian dari visi dan misi sekolah, menjelaskan apa yang ingin dicapai dalam upaya pengembangan sekolah pada kurun waktu menengah yang dituangkan dalam program kerja, dan perumusan sasaran yang menjadi target sekolah yaitu tujuan jangka pendek, peningkatan baik peningkatan kualitas, efektivitas, produktivitas, maupun efisiensi, prioritas selalu

dipertimbangkan sungguh-sungguh dan dibuat secara spesifik.

Sasaran dirumuskan secara jelas dan didukung oleh indikator yang rinci untuk mencapai visi, misi, dan tujuan. Dalam merumuskan program kegiatan dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan dengan pemetaan profil kerja guru menggunakan instrumen evaluasi diri pada awal tahun pelajaran, yang hasilnya digunakan sebagai acuan dalam merencanakan program pengembangan keprofesionalisme, kegiatan peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui pertemuan profesi, misalnya MGMP, mengikutkan guru dalam program pendidikan dan atau pelatihan. Tujuan utama perencanaan adalah memungkinkan organisasi untuk melihat kondisi internal dan eksternal secara objektif serta mengantisipasi perubahan lingkungan.

Perencanaan merupakan tindakan yang akan dilakukan untuk mendapatkan hasil yang ditentukan dalam jangka dan ruang waktu tertentu. Dengan demikian, perencanaan itu merupakan suatu proses pemikiran, baik secara garis besar maupun secara mendetail dari suatu kegiatan/pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai kepastian yang paling baik dan ekonomis. Juga dapat dikatakan bahwa perencanaan itu adalah suatu antisipasi dari suatu yang akan terjadi, karena itu harus merupakan proses yang sebaik-baiknya (Effendi, 1996 : 75-76).

Berdasarkan dokumentasi penelitian, perencanaan manajemen telah dilaksanakan dengan baik.

2. Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur.

Actuating atau pelaksanaan memiliki arti penting dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi karena juga merupakan inti dari manajemen. Tanpa adanya pelaksanaan, maka rencana yang telah tersusun tidak dapat terlaksana karena tidak ada tenaga pendorong bagi pelaksana untuk melakukan tugas-tugasnya dan bersedia melakukan kerjasama. Dalam pelaksanaan *actuating* yang dilakukan antara lain adalah pemberian motivasi, pembimbingan, jalinan hubungan, penyelenggaraan komunikasi,

pengembangan atau peningkatan pelaksana (developing people).

Kepala sekolah SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur dalam program pelaksanaan memberikan kesempatan pada guru dengan cara memberikan bimbingan untuk mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan sesuai bidang yang dipegang oleh guru guna meningkatkan profesionalisme guru. Pelatihan, baik yang dilakukan oleh pihak luar maupun internal, dapat diikuti dan diikutkan sesuai dengan kemampuan masing-masing guru. Kepala sekolah juga memotivasi guru untuk melanjutkan studi guna memperdalam ilmu pengetahuan yang relevan. Selain memperdalam ilmu pengetahuan dapat menambah pengalaman yang baru bagi guru. Selain memperdalam ilmu pengetahuan, guru juga memperoleh pengalaman baru. Bentuk pelatihan-pelatihan atau diklat dijadikan sebagai pengembangan diri guru untuk meningkatkan profesionalisme guru, selain itu, pelatihan juga membantu guru dalam proses belajar mengajar dan meningkatkan mutu pendidikan.

Dari pemaparan kepala sekolah adanya pelatihan, diklat, seminar, ataupun workshop sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme guru. selain itu juga untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang diajarkan. Kemudian kepala sekolah selalu melakukan kroscek dan mengecek bagi guru yang tidak masuk mengajar baik ada keterangan maupun yang tidak.

Rangga (2012:1) mengemukakan bahwa inovasi pendidikan adalah inovasi dalam bidang pendidikan atau inovasi untuk memecahkan masalah pendidikan. Sebagai innovator, kepala sekolah melakukan pembaharuan-pembaharuan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin. Jadi, inovasi pendidikan adalah suatu ide, barang, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi hasil seseorang atau kelompok orang (masyarakat), baik berupa hasil inverse (penemuan baru) atau discovery (baru ditemukan orang), yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau untuk memecahkan masalah pendidikan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator kepala sekolah harus

memiliki strategi yang tepat untuk mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Menurut Efrilla (2022: 18) kepala sekolah sebagai inovator pendidikan tercermin melalui strategi tepat dalam menjalin hubungan harmonis, mengintegrasikan seluruh kegiatan, memiliki ide kreatif, memberikan contoh keteladanan baik dan mengembangkan model pembelajaran secara kreatif dan inovatif.

Berdasarkan teori Terry mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses khusus yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan lainnya. Dari sini dapat menangkap hakikat manajemen yang diungkapkan oleh Terry ialah apa sesungguhnya yang direncanakan, itu yang harus dicapai.

Oleh sebab itu, perencanaan harus dilakukan sematang mungkin agar saat pelaksanaannya dapat berjalan sebaik mungkin. Salah satu yang harus dicapai oleh kepala sekolah dalam pengamatan peneliti ialah pelaksanaan program kerja, visi, dan misi, serta tata tertib sekolah, melakukan motivasi kepada guru, memberikan reward kepada guru dan disiplin kerja.

3. Pengawasan Kepala Sekolah dalam Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik.

Dalam setiap pelaksanaan kerja organisasi pengawasan merupakan faktor pokok dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan proses penentuan apa yang akan dicapai, yaitu standar. Apa yang sedang dihasilkan, yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana yaitu standar. Juga merumuskan pengawasan (controlling) sebagai suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan. Prinsip pengawasan efektif membantu usaha-usaha kita

untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana. Pengawasan hanya dapat dilaksanakan apabila manajer dapat bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.

Proses pengawasan dapat dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut : menentukan standar-standar atau dasar untuk melakukan pengawasan, mengukur pelaksanaan kerja, membandingkan pelaksanaan dengan standard dan menentukan deviasi, melakukan tindakan-tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.

Sebagai supervisor, kepala sekolah harus merencanakan supervisi dan menindaklanjuti hasil supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru. supervisi adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan pendidikan (Purwanto, 2008:76) Dengan demikian hakikat supervisi pendidikan adalah suatu proses bimbingan dari pihak kepala sekolah kepada guru-guru dan personalia sekolah yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Disamping itu juga memperbaiki situasi bekerja dan belajar secara efektif, disiplin, bertanggung jawab dan memenuhi akuntabilitas.

Pengawasan yang efektif harus ditujukan kearah pencegahan, penyimpangan, perencanaan yang akan terjadi, baik sekarang maupun pada masa yang akan datang. Teknik pengawasan yang paling efektif adalah mengusahakan adanya bawahan yang berkualitas baik. Pengawasan dapat dilakukan melalui tahap-tahap yang telah ditentukan berdasarkan perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perencanaan kepala sekolah dalam program peningkatan kualitas tenaga Pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur melibatkan beberapa langkah kunci yang terencana. Pertama, dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Perencanaan ini dilanjutkan dengan rapat kerja (RAKER) yang menyusun program kerja tahunan ke depan. Koordinasi rutin dilakukan dengan wakil kepala sekolah untuk memastikan pelaksanaan program berjalan sesuai rencana. Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur sudah efektif. Berbagai cara sudah ditempuh oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.
2. Implementasi program peningkatan kualitas tenaga pendidik ini akan berfokus pada pembimbingan guru melalui pelatihan, supervisi, dan evaluasi yang sistematis, dengan tujuan meningkatkan profesionalisme serta efektivitas pengajaran di sekolah. Peran kepala sekolah sebagai manajer, supervisor, dan pemimpin sangat krusial dalam mengelola SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur. Selain mengembangkan integrasi Kurikulum Merdeka dan Muhammadiyah, kepala sekolah juga memastikan ketersediaan sarana prasarana serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dalam implementasi peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur, kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, dan pemimpin.
3. Pengawasan program peningkatan kualitas tenaga pendidik, kepala sekolah melakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pengawasan meliputi evaluasi kinerja dan evaluasi tindak lanjut. Evaluasi dilakukan secara berkala. Evaluasi berkala menjadi elemen penting dalam mengukur dan meningkatkan mutu pendidikan, termasuk

dalam memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Semua upaya ini diarahkan untuk menciptakan lembaga pendidikan yang kompetitif dan menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas.

B. Implikasi

Manajemen kepala sekolah di SD Islam Al Azhar Muhammadiyah Simabur berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan pelatihan rutin, supervisi, dan evaluasi, guru menjadi lebih kompeten dalam menjalankan proses pembelajaran. Integrasi Kurikulum Merdeka dan Kurikulum Muhammadiyah menciptakan pembelajaran yang lebih komprehensif, baik dari segi akademik maupun nilai-nilai keagamaan.

Selain itu, penyediaan sarana prasarana yang memadai serta lingkungan belajar yang kondusif mendukung kenyamanan siswa dan guru, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif. Kepemimpinan kepala sekolah yang tegas dan partisipatif memastikan keberlanjutan program pengembangan mutu sekolah, sekaligus membangun kepercayaan dari masyarakat dan pihak-pihak terkait terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

C. Saran

1. Sekolah dapat meningkatkan intensitas dan variasi program pelatihan untuk tenaga pendidik, termasuk pelatihan berbasis teknologi pendidikan dan metode pembelajaran inovatif. Hal ini akan membantu guru meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan pembelajaran modern.
2. Sekolah dapat mengembangkan pendekatan inovatif dalam mengintegrasikan Kurikulum Merdeka dan Muhammadiyah guna menciptakan pembelajaran yang kokoh, mencakup aspek akademik dan nilai-nilai keagamaan, seperti pengenalan program berbasis proyek atau kolaborasi lintas mata pelajaran, guna meningkatkan kemampuan siswa secara holistik.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*, (Jakarta; Raja Wali Pers, 2015)
- Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)
- Akhmad Said, *Kepemimpinan kepala sekolah dalam melestarikan budaya mutu sekolah*, (*Jurnal Evaluasi*, Vol 2. No 1. Maret 2018)
- Ali Imron, *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)
- Arep, Ishak & Hendri Tanjun, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT Grafindo, 2003)
- Ball, D. L., Thames, M. H., & Phelps, G. (2008). Content knowledge for teaching: What makes it special? *Journal of Teacher Education*, 59(5), 389-407.
- Banks, J. A. (2015). *Cultural diversity and education: Foundations, curriculum, and teaching* (6th ed.). Routledge.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a critically reflective teacher* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (5th ed.). Wiley.
- Campbell, E. (2003). *The ethical teacher*. Open University Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Danielson, C. (2013). *The framework for teaching evaluation instrument*. The Danielson Group.
- Duffy, G. G. (2002). Visioning and the development of outstanding teachers. *Reading Research and Instruction*, 41(4), 331-344.
- Dano Eko Agustino, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta; Calpulis, 2015)
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (Eds.). (2005). *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. Jossey-Bass.
- Daryanto, *Kepemimpinan Sekolah dan Kemitraan Masyarakat* (Yogyakarta: Gava Media, 2011)
- Daryanto dan Tituk, *Supervisi Pembelajaran* Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran, Inspeksi meliputi: Controlling, Correcting, Directing, Demonstration* (Yogyakarta: Gava Media, 2015)
- Doni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Drucker, P. F. (2001). *The essential Drucker: Selections from the management works of Peter F. Drucker*. HarperBusiness.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007)
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Emmer, E. T., & Evertson, C. M. (2013). *Classroom management for middle and high school teachers* (9th ed.). Pearson.

- Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2010). Teacher technology change: How knowledge, confidence, beliefs, and culture intersect. *Journal of Research on Technology in Education*, 42(3), 255-284.
- Firdaus Fakhri Zam-zam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta; Grup Penerbit CV utama, 2018)
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Hidayat, Syarif & Asroi, *Manajemen Pendidikan*, (Tangerang: Pustaka Mandiri, 2013)
- Gay, G. (2010). *Culturally responsive teaching: Theory, research, and practice* (2nd ed.). Teachers College Press.
- Hargreaves, A. (2001). *Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age*. Cassell.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, (Jakarta: Erlangga, 2013)
- Inge Kadarsih, *Peran dan tugas kepala sekolah di sekolah dasar*, (Jurnal ilmu pendidikan, Vol 2, Nomor 2, 2020)
- Ingvarson, L., & Rowe, K. (2008). Conceptualising and evaluating teacher quality: Substantive and methodological issues. *Australian Journal of Education*, 52(1), 5-35.
- Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Jakarta: Laksana, 2014)
- Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2013)
- Jamil Suprihati ningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013)
- Jerry M kawimbang, *kepemimpinan pendidikan yang bermutu*, (Bandung; Alfabeta, 2012)

- Kompri, Manajemen Sekolah Orientasi Kepribadian Kepala Sekolah (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2017). *Management control systems: Performance measurement, evaluation and incentives (4th ed.)*. Pearson.
- Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. Free Press.
- Matthew B. Miles dan Amchael Huberman, *Qualitative data analysis*, (America; Sage Publications, 2014)
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017-1054.
- Muhammad Fathurrohman, *Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015)
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2001)
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Norman, K. (2019). *Qualitative research methods: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. SAGE Publications.
- Nurdin, Irfan Bahar. 2018. Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (1)

- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Raco, Metode Penelitian Kualitatif Jenis, karakteristik, dan keunggulannya, (Jakarta, PT Gramedia Widiasarana, 2010)
- Rohiat, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: PT Refika Adiatama, 2008)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Safitri, dkk. 2018. Hubungan Antara Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah SMP Se-Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan* 2 (2): 215
- Sallis, E. (2014). *Total quality management in education* (3rd ed.). Routledge.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2020). *Organizational behavior* (14th ed.). Wiley.
- Schleicher, A. (2018). *World class: How to build a 21st-century school system*. OECD Publishing.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2011). Teachers' critical incidents: Ethical dilemmas in teaching practice. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 648-656.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1-22.
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., & Dutton, J. (2012). *Schools that learn: A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education*. Crown Business.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: ALFABETA, 2013)
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers* (3rd ed.). ASCD.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung; Alfabeta CV, 2017)

Tim dosen administrasi pendidikan universitas pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan, (Bandung; Alfabeta, 2017)

Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat (1)

Uno, Hamzah B, Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)

Victorianus, Aries Siswanto, Strategi dan langkah-langkah penelitian, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.