



Contents lists available at Journal IICET

Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2476-9886 (Print) ISSN: 2477-0302 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani

Anjas Baik Putra^{*)}, Inom Nasution, Yahfizham Yahfizham
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jul 02nd, 2024

Revised Jul 27th, 2024

Accepted Jul 28nd, 2024

Keyword:

Manajemen kepala sekolah
Sumber daya manusia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Madani Aceh Tenggara. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan staf sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi, serta observasi langsung untuk memahami dinamika sekolah. Dokumentasi seperti rencana kerja, laporan evaluasi, dan catatan rapat juga dianalisis untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Madani Aceh Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara menerapkan manajemen yang efektif dengan perencanaan matang, menetapkan tujuan jelas, dan program pengembangan relevan. Kepala sekolah melibatkan tenaga pendidik dan staf dalam pelatihan, workshop, dan seminar, serta memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan terus-menerus. Partisipasi aktif dalam kegiatan seperti MGMP dan diklat juga didorong untuk memperkuat kerjasama antar guru. Evaluasi berkala dilakukan untuk menilai efektivitas program dan mengidentifikasi perbaikan. Secara keseluruhan, manajemen strategis dan partisipatif ini menciptakan lingkungan pendidikan kondusif, meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, serta meningkatkan prestasi siswa dan reputasi sekolah.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Anjas Baik Putra,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: anjasbaikputra@gmail.com

Pendahuluan

Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab sentral dalam merancang dan melaksanakan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah (Nurafni et al., 2022). Dalam dinamika kompleks dunia pendidikan, peran manajerial kepala sekolah sangat menonjol. Kepemimpinan yang efektif dari Kepala Sekolah tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga strategis untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Peran pemimpin dalam suatu lembaga memiliki signifikansi besar, di mana kepala sekolah diibaratkan sebagai lokomotif yang menarik gerbong di belakangnya (Santika, 2017). Kepemimpinan dianggap sebagai keterampilan seni untuk memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan

lembaga secara optimal. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki lembaga menjadi faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Mukhtar berpandangan bahwa seorang kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memahami dan mengatasi berbagai masalah yang muncul, serta mampu menanganinya dengan cepat dan tepat. Selain itu, kepala sekolah juga harus bersikap terbuka terhadap saran, kritikan, dan ide-ide pembaharuan yang bersifat konstruktif. Seorang kepala sekolah yang berkualitas menunjukkan sikap konstruktif dalam menghadapi situasi yang sedang berlangsung. Keahlian mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain, serta memberikan kepercayaan kepada seluruh warga sekolah, akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan lembaga sekolah yang dipimpinnya (Mukhtar, 2015). Sikap ini juga memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk bersama-sama menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Konsep ini juga ditegaskan oleh E. Mulyasa, yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu elemen pendidikan yang memiliki peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2004).

Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam bidang kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Peraturan Menteri Pendidikan, 2007). Maka semua aspek kompetensi tersebut menjadi krusial agar kepala sekolah dapat berhasil menciptakan pembelajaran bermutu dan mencapai standar pendidikan yang tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tugas utama seorang kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga guru dan siswa dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan efektif di lingkungan sekolahnya.

Tenaga pendidik, yang terutama diwakili oleh para guru, memegang peran yang sangat signifikan dalam struktur dan fungsi sistem pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah. Hanifuddin Jamin juga menjelaskan bahwa (Jamin, 2018) Guru yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat menjadi agen perubahan yang aktif dalam pembangunan nasional. Kontribusi mereka bukan hanya sebatas dalam memberikan pengetahuan kepada peserta didik, tetapi juga dalam membentuk karakter, mendukung perkembangan peserta didik secara menyeluruh, dan memberikan bimbingan yang holistik. (Damanik, 2023) Menurut Ramli (2015) Guru didefinisikan sebagai individu yang memiliki tugas utama, termasuk tetapi tidak terbatas pada, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jalur pendidikan formal. Lingkup tugas guru mencakup pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Ahmad (A Sopian, 2016) menyebutkan bahwa peran guru tidak hanya terbatas pada proses pengajaran di kelas, tetapi juga mencakup dimensi-dimensi yang lebih luas dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Guru berperan sebagai fasilitator pembelajaran, pembimbing, serta model yang memengaruhi nilai-nilai dan perilaku positif peserta didik (Damanik et al., 2023). Oleh karena itu, menjadi penting untuk memahami bahwa kualitas guru memiliki dampak langsung pada kualitas pendidikan secara keseluruhan dan pada akhirnya, kontribusi terhadap pembangunan bangsa.

Pentingnya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia tercermin dalam visi pendidikan nasional, sebagaimana yang diuraikan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (UU Tahun, 2005). Visi tersebut menekankan pada peningkatan profesionalisme dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar yang bersifat nasional dan global. Implementasi visi ini melibatkan berbagai aspek, termasuk peningkatan kualitas guru melalui pembinaan oleh kepala sekolah atau ketua yayasan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kritis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Manajemen SDM fokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan suatu lembaga (Bahri, 2022). Manusia dianggap sebagai aset penting lembaga, dan oleh karena itu, pengelolaan dan retensi tenaga kerja menjadi kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Pembinaan terhadap guru oleh kepala sekolah atau ketua yayasan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru, sejalan dengan visi peningkatan kualitas pendidikan. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan sistem hingga pengelolaan kinerja. Implementasi kegiatan seperti pelatihan, studi banding, dan pengembangan motivasi menjadi bagian integral dari manajemen SDM (Riniwati, 2016).

Pada tingkat operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan dalam mengkoordinasikan upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah (Nasution, 2013). Oleh karena itu kepala sekolah sebaiknya menjadi orang cerdas, lincah dan kreatif, tidak kenal menyerah

dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah khususnya sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

Sejalan dengan yang disampaikan dalam Agustina Buchari (Buchari, 2018) pada pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah, peran sentral tenaga pendidik menjadi fokus perbincangan dan perhatian banyak pihak. kinerja para guru menjadi pokok bahasan karena memegang peranan penting dalam membentuk kualitas pendidikan di tingkat sekolah. Dari fenomena ini, muncul kesenjangan yang menuntut adanya perbaikan pada masa mendatang. Harapannya, setiap sekolah akan didukung oleh para guru yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki semangat dan jiwa kader untuk melaksanakan tugas profesionalnya dengan inovasi.

Menurut Markus Ali, kunci utama untuk mencapai pendidikan bangsa yang lebih berkualitas terletak pada pentingnya memiliki guru yang kompeten dan bersemangat (Ali, 2022). Peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi ajar, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan merangsang kreativitas peserta didik. Dengan guru yang memiliki jiwa kader, diharapkan mereka mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Jito Subianto menegaskan bahwa menjadikan pendidikan berkualitas bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga merupakan tanggung jawab bersama semua lapisan masyarakat (Subianto, 2013). Dalam upaya memajukan sebuah bangsa, langkah awal yang paling mendasar adalah meningkatkan kualitas pendidikan yang ada (Pardede, Tampubolon, 2023). Oleh karena itu, perlu sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, para guru, orang tua, dan seluruh elemen masyarakat agar dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang optimal dan berdaya saing tinggi. Melalui kerjasama ini, diharapkan dapat terwujud visi pendidikan yang mampu mencetak generasi penerus bangsa yang kompeten, berintegritas, dan mampu bersaing secara global.

Pentingnya pengembangan SDM terlihat dalam kaitannya dengan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi, serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi. Upaya ini mencakup latihan dan pendidikan yang dapat memberikan kontribusi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Pengembangan SDM bukan hanya terbatas pada tujuan karier, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup anggota organisasi secara umum.

Tantangan dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah-sekolah seringkali muncul akibat berbagai faktor. Di antaranya adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk tenaga pendidik dan staf, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya sistem evaluasi yang efektif. Kepala sekolah, sebagai pemimpin di institusi pendidikan, memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Permasalahan utama yang dihadapi oleh SMP IT Madani Aceh Tenggara adalah bagaimana kepala sekolah dapat menjalankan manajemen yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan staf. Manajemen kepala sekolah mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program pengembangan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik serta staf. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk merencanakan strategi yang tepat, melaksanakan program dengan baik, serta melakukan evaluasi yang berkelanjutan.

Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu mengatasi berbagai kendala yang mungkin dihadapi dalam proses pengembangan sumber daya manusia, seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya dukungan dari pihak-pihak terkait. Dengan manajemen yang efektif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik serta staf, serta pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Penelitian ini berfokus pada analisis manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Madani Aceh Tenggara. Dengan memahami bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan staf. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sekolah-sekolah lain yang memiliki tantangan serupa.

Selain menggali informasi baru, penelitian ini juga terbuka terhadap data aktual yang terjadi di lapangan. Hal ini dilakukan melalui observasi langsung terhadap praktik manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara. Dengan demikian, penelitian ini dapat menggambarkan situasi yang sesungguhnya dan mengidentifikasi tren atau pola baru yang muncul dalam manajemen kepala sekolah.

Dengan kesadaran akan peran krusialnya, kepala sekolah di SMP IT Madani berusaha untuk menjadi agen perubahan positif. Mereka tidak hanya berfokus pada pencapaian akademis, tetapi juga pada pembentukan

karakter dan nilai-nilai moral yang kuat pada setiap individu. Dengan demikian, manajemen kepala sekolah di SMP IT Madani bukan hanya tentang mengelola administrasi harian, melainkan juga memberikan arah yang jelas menuju pendidikan yang berkualitas dan bermakna bagi peserta didiknya.

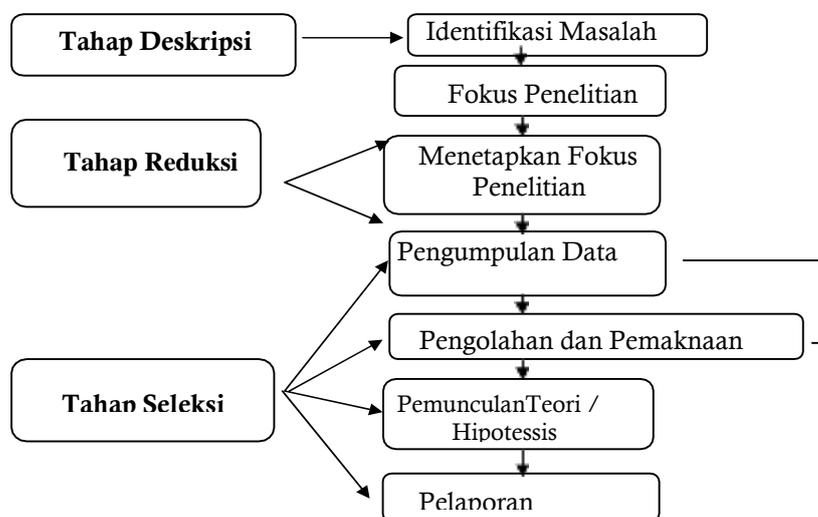
Kualitas tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan menitik beratkan penelitian pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, penelitian ini berfokus pada salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan tentang strategi yang efektif untuk peningkatan kualitas guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Setiap daerah memiliki tantangan dan keunikan tersendiri dalam mengelola pendidikan. Memilih SMP IT Aceh Tenggara sebagai lokasi penelitian memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi dan memahami isu-isu spesifik yang dihadapi oleh sekolah-sekolah di daerah ini. Penelitian ini dapat menghasilkan rekomendasi yang relevan dan dapat diterapkan dalam konteks lokal, sehingga memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas pendidikan di Aceh Tenggara.

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif, tujuannya adalah untuk menggambarkan fenomena kerja kepala sekolah di SMP IT Madani di Aceh Tenggara dalam meningkatkan sumber daya manusia dilingkungan sekolah, khususnya dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Pemilihan pendekatan ini dilatarbelakangi oleh pemahaman ontologi alamiah, di mana Lincoln dan Guba mengemukakan bahwa fenomena tersebut harus dipahami sebagai keutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari konteksnya (Guba, 1985).

Secara spesifik lebih jelas, Nana Sudjhana dan Ibrahim (2001:62) menjabarkan dalam tujuh langkah penelitian kualitatif yaitu: identifikasi masalah, pembatasan masalah, penetapan fokus masalah, pelaksanaan penelitian, pengolahan dan pemaknaan data, pemunculan teori, dan pelaporan hasil penelitian. Keterkaitan antara tiga tahapan proses dan tujuh langkah penelitian kualitatif ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1 <Prosedur Penelitian Kualitatif Nana Sudjhana dan Ibrahim>

Informan penelitian di SMP IT Madani Aceh Tenggara meliputi kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan sekolah, serta memiliki wawasan mendalam tentang operasional dan pendidikan di sekolah, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Guru, sebagai informan penting, memiliki pengalaman langsung dengan siswa dan pelaksanaan kurikulum, sehingga dapat memberikan wawasan berharga tentang tantangan, keberhasilan, dan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia. Partisipasi aktif mereka dalam penelitian membantu memahami dinamika manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah tersebut. dalam penelitian ini akan digunakan teknik pengumpulan data, selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, interview (wawancara), dan dokumentasi. Analisis data dilakukan pada tiga tahap yakni sebelum

memasuki lapangan, Selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan. adapun aktifitas dalam analisis data yaitu : reduksi data, display data, dan verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMPT IT Madani Aceh Tenggara

Proses perencanaan melibatkan penentuan tujuan yang jelas dan spesifik, serta strategi atau langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapainya. Dalam konteks ini, perencanaan juga mencakup pengidentifikasian sumber daya yang diperlukan, alokasi waktu, dan evaluasi kemajuan selama pelaksanaan rencana tersebut. Dengan memiliki perencanaan yang baik dan matang, pelaksanaan suatu tujuan atau proyek menjadi lebih terarah dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak HY selaku kepala sekolah SMP IT Madani, beliau menyampaikan:

“Perencanaan harus dipertimbangkan secara matang sebelum diaplikasikan untuk menghindari dampak negatif pada lembaga. Kepala sekolah harus proaktif, seperti yang dilakukan di lembaga kami dengan mengadakan rapat awal tahun untuk merencanakan kegiatan jangka pendek dan jangka panjang. Fokus perencanaan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai visi misi sekolah, melibatkan 17 orang termasuk guru senior dan wakil kepala. Selain itu, kami mengadakan rapat evaluasi bulanan untuk memastikan perencanaan berjalan sesuai rencana dan terkendali dengan baik, dengan harapan meningkatkan kualitas lembaga secara keseluruhan.”

Bapak HY selaku kepala sekolah SMP IT Madani juga menambah:

“Untuk mengembangkan sumber daya pendidik dan meningkatkan kinerja guru, saya merencanakan program pelatihan dengan langkah-langkah berikut: menentukan kebutuhan sekolah dan guru, mengadakan musyawarah untuk memahami keadaan dan kesiapan mereka, serta merencanakan pelatihan, diklat, dan seminar/workshop. Saya menyesuaikan lokasi program dengan peserta dan mencari narasumber dari pengawas pendidikan, serta mengirim sebagian guru untuk mengikuti diklat selama 2-3 hari. Guru-guru ini kemudian membagikan ilmu yang mereka peroleh kepada rekan-rekan mereka. Saya juga menyampaikan surat dari Kementerian Agama kepada guru yang dituju untuk pelaksanaan diklat. Karena sekolah kami swasta dan tidak memiliki tata usaha, saya mengadakan rapat rutin setiap semester untuk memastikan semua upaya peningkatan mutu dan kinerja guru berjalan sesuai rencana dan mencapai hasil yang diharapkan.”

Kepala sekolah di SMP IT Madani menggunakan strategi sederhana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Mereka mulai dengan membuat rencana yang matang sebelum dibahas dalam rapat. Rencana ini haruslah jelas dan mudah diukur. Guru dan staf kemudian diminta untuk membuat persiapan rencana yang efektif dan efisien. Kepala sekolah juga memberikan dukungan dan bimbingan kepada mereka dalam melaksanakan rencana tersebut. Dengan strategi ini, mereka berharap dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah.

Bapak JM juga menyampaikan terkait perencanaan kepala sekolah SM IT Madani, beliau mengatakan:

“Model perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah melibatkan pengumpulan seluruh guru untuk mengikuti musyawarah bersama. Langkah ini bertujuan untuk mengevaluasi kesiapan para guru dalam mengikuti pelatihan. Musyawarah ini juga menjadi kesempatan bagi para guru untuk memberikan usulan dan saran terkait perencanaan program pelatihan. Selain itu, kepala sekolah berkoordinasi dengan Kementerian Agama untuk mendapatkan surat resmi yang memungkinkan para guru mengikuti diklat di tingkat kabupaten.”

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Madani Aceh Tenggara berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah menerapkan perencanaan yang matang dengan menetapkan tujuan yang jelas, memilih program-program yang tepat, dan mengarahkan sumber daya secara efisien. Perencanaan tersebut melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk tenaga pendidik dan staf, serta penyusunan strategi yang relevan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya perencanaan strategis dalam pengelolaan sekolah (Maujud, 2018). Menurut teori ini, perencanaan yang baik mencakup penetapan tujuan, analisis kebutuhan, pengembangan strategi, dan alokasi sumber daya yang efektif. Kepala

sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara berhasil mengimplementasikan prinsip-prinsip ini dalam perencanaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, teori pengembangan sumber daya manusia menyatakan bahwa pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif merencanakan program-program pelatihan, seminar, dan workshop untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf, sesuai dengan teori ini. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu, juga relevan dengan temuan ini. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya merencanakan program pengembangan tetapi juga memberikan arahan dan dukungan yang terus-menerus, mencerminkan aspek motivasi dan pengembangan individu dari teori kepemimpinan transformasional.

Implikasi bagi praktik manajemen sekolah sangat signifikan. Kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara dapat menjadi contoh bagi kepala sekolah lainnya dalam hal pentingnya perencanaan yang matang. Melalui peningkatan kompetensi manajerial, kepala sekolah dapat merumuskan dan mengimplementasikan rencana strategis yang efektif untuk pengembangan sumber daya manusia. Praktik yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Sekolah lain dapat mengadopsi pendekatan serupa dengan merencanakan program-program yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf secara sistematis. Temuan ini juga menunjukkan bahwa perencanaan yang melibatkan kolaborasi antara kepala sekolah, tenaga pendidik, dan staf dapat menghasilkan program yang lebih relevan dan efektif. Praktik manajemen sekolah dapat ditingkatkan dengan mendorong partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat dalam proses perencanaan.

Salah satu aspek penting dari perencanaan yang efektif adalah evaluasi dan penyesuaian terus-menerus. Kepala sekolah perlu rutin mengevaluasi program yang telah dijalankan dan melakukan penyesuaian berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Hal ini memastikan bahwa program pengembangan tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah dan pihak terkait lainnya perlu memberikan dukungan yang memadai dalam bentuk sumber daya dan fasilitas untuk mendukung perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan. Kepala sekolah perlu berperan aktif dalam mengadvokasi kebutuhan ini agar mendapatkan dukungan yang diperlukan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang bagaimana perencanaan yang efektif oleh kepala sekolah dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Implementasi praktik-praktik ini dapat mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pelaksanaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP Aceh Tenggara

Menentukan model pelaksanaan yang tepat adalah bagian penting yang harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sekolah. Ini mencakup metode pelatihan yang efektif, waktu dan tempat yang sesuai, serta ketersediaan sumber daya. Kepala sekolah harus siap menghadapi kendala seperti masalah logistik, keterbatasan anggaran, atau resistensi dari staf dan guru, dan mengatasi dengan strategi fleksibel dan kreatif. Setelah program dilaksanakan, evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitasnya, mengidentifikasi area perbaikan, dan mengukur dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidik dan lulusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah yaitu bapak Harry Yusmanto, beliau mengatakan:

"Sebagai seorang pemimpin di sini, peran saya melampaui sekadar mengajak semua guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan yang saya selenggarakan. Saya mengusahakan model pengembangan sumber daya pendidik yang holistik, mencakup pelatihan ICT, administrasi/perangkat pembelajaran, serta inovasi, tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi juga di luar. Meskipun saya menghadapi tantangan dengan beberapa guru yang kurang responsif terhadap pelatihan, saya secara rutin melakukan evaluasi mendalam terhadap kinerja mereka selama proses pelatihan, untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam praktik sehari-hari di kelas."

Ditambah hasil wawancara dengan Bapak JM selaku guru di SMP IT Madani, yang menyatakan:

"Setiap kali kepala sekolah menginisiasi kegiatan, saya selalu aktif berpartisipasi meskipun terkadang menghadapi tantangan, seperti pelatihan ICT yang membutuhkan laptop pribadi yang tidak dimiliki semua guru. Kepala sekolah secara konsisten mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan ini. Setelah mengikuti pelatihan, saya merasakan perubahan signifikan dalam pendekatan mengajar saya, berhasil menerapkan banyak teknik dan pengetahuan baru, yang meningkatkan antusiasme siswa dalam belajar. Ini

membuktikan bahwa investasi dalam pengembangan diri sebagai pendidik memberikan dampak positif besar bagi pengalaman belajar siswa."

Pernyataan dari Ibu RM selaku wali kelas 2, beliau menyampaikan bahwa:

"Saya sebagai pendidik dan wali kelas 2 aktif mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kepala sekolah maupun di luar sekolah. Salah satu kendala yang kami hadapi saat melaksanakan pelatihan adalah ketersediaan ruangan yang kurang memadai, selain kendala yang telah disebutkan oleh kepala sekolah sebelumnya. Namun, hal ini tidak menghambat jalannya kegiatan pelatihan berkat pengawasan yang ketat dari kepala sekolah untuk memantau kinerja kami. Setelah mengikuti pelatihan tersebut, saya berupaya menerapkannya kepada para siswa, termasuk kegiatan inovasi dan literasi, meskipun siswa kadang menghadapi kesulitan dalam memahami model pembelajaran yang saya terapkan."

Pernyataan dari Bapak MA juga menambahkan bahwa:

"Saya berkomitmen untuk mengikuti setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh kepala sekolah, karena partisipasi aktif dalam kegiatan tersebut meningkatkan kinerja kami sebagai pendidik. Meskipun menghadapi tantangan seperti sumber daya terbatas, kepala sekolah melakukan supervisi dan evaluasi teliti, memberikan umpan balik berharga dan rekomendasi untuk meningkatkan kemampuan mengajar kami. Ini membantu kami mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru, sehingga dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Partisipasi dalam pelatihan ini tidak hanya memperkuat profesionalisme kami, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah."

Selanjutnya, dengan dukungan dari wawancara Bapak AL, beliau menegaskan bahwa

"Model pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik yang digagas oleh kepala sekolah melalui pelatihan-pelatihan, bertujuan untuk meningkatkan kinerja kami dalam proses pembelajaran. Ini mencerminkan komitmen kepala sekolah untuk memperkuat kapasitas pendidiknya dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru, yang diharapkan dapat langsung diimplementasikan dalam interaksi sehari-hari dengan siswa. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya memberikan tambahan keahlian tetapi juga mendorong inovasi dalam pendidikan di sekolah tersebut".

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan kepala sekolah SMP IT Madani berperan aktif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja kepala sekolah terlihat dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada seluruh tenaga pendidik, mendorong terciptanya kinerja yang baik melalui dukungan lisan, dan memberikan contoh bertanggung jawab serta berpegang teguh pada komitmen. Kepala sekolah juga sering mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan MGMP, diklat, dan pembinaan, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga menggerakkan seluruh tenaga pendidik untuk bekerja sama dalam mengikuti program sekolah.

Pelaksanaan program peningkatan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Madani Aceh Tenggara yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang unggul dan kompetitif. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam mengarahkan, mengawasi, dan menilai berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik serta staf sekolah (Mushthofa et al., 2022). Kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara memulai pelaksanaan program ini dengan melakukan supervisi dan pengawasan yang ketat. Supervisi dilakukan secara berkala dengan mengamati langsung proses pembelajaran di dalam kelas, mengevaluasi perangkat pembelajaran yang disusun oleh guru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru mengikuti rencana pembelajaran yang telah ditetapkan dan menjalankan metode pengajaran yang efektif.

Selain supervisi di kelas, kepala sekolah juga mengadakan pertemuan rutin dengan para guru dan staf untuk membahas perkembangan, tantangan, dan pencapaian yang telah diraih. Dalam pertemuan ini, kepala sekolah memberikan arahan, saran, serta solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh para guru. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memperkuat komunikasi dan kerjasama di antara seluruh warga sekolah.

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan profesional menjadi fokus utama kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti workshop, seminar, dan pelatihan yang melibatkan para ahli dan praktisi pendidikan. Program-program ini dirancang untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru dalam berbagai aspek, mulai dari metode pengajaran, pengelolaan kelas, hingga penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Kepala sekolah juga mendorong partisipasi guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan diklat (pendidikan dan pelatihan) yang diadakan oleh dinas pendidikan setempat. Partisipasi dalam kegiatan ini memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman, memperoleh wawasan baru, dan membangun jaringan profesional yang kuat. Dengan demikian, guru di SMP IT Madani selalu berada di garis depan dalam penerapan praktik pendidikan terbaik.

Selain kegiatan formal, kepala sekolah juga berperan dalam memfasilitasi pengembangan pribadi dan kesejahteraan para guru dan staf. Kepala sekolah mendorong kegiatan-kegiatan non-akademis seperti olahraga, kegiatan sosial, dan rekreasi yang bertujuan untuk meningkatkan kebersamaan dan kesejahteraan emosional seluruh warga sekolah. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa guru dan staf tidak hanya berkembang secara profesional tetapi juga secara pribadi.

Evaluasi dan refleksi menjadi bagian penting dari pelaksanaan program peningkatan kualitas sumber daya manusia (Azwardi, 2021). Kepala sekolah secara rutin melakukan evaluasi terhadap efektivitas program-program yang telah dijalankan. Hasil evaluasi digunakan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan. Kepala sekolah juga mengadakan sesi refleksi bersama guru untuk mendiskusikan keberhasilan dan kendala yang dihadapi, serta merumuskan strategi untuk ke depan.

Temuan penelitian mengenai pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Madani Aceh Tenggara menunjukkan bahwa praktik manajerial yang diterapkan sejalan dengan teori-teori pendidikan dan manajemen yang ada. Kepala sekolah berhasil melaksanakan program pengembangan profesional yang terstruktur dengan baik, mendukung pelaksanaan melalui arahan dan bimbingan berkelanjutan, serta mendorong partisipasi aktif dari tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan teori manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya pelaksanaan yang efektif dari rencana strategis, di mana dukungan dan arahan yang jelas sangat krusial (Sholeh, 2017). Selain itu, teori pengembangan sumber daya manusia menyarankan bahwa pelaksanaan program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan individu untuk meningkatkan kompetensi mereka (Saputri et al., 2022), yang terlihat dalam keterlibatan kepala sekolah dalam kegiatan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan tenaga pendidik. Teori kepemimpinan transformasional juga relevan, karena kepala sekolah mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif, memotivasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Implikasi bagi praktik manajemen sekolah mencakup penerapan manajemen yang terstruktur dengan perencanaan yang jelas, dukungan berkelanjutan, serta evaluasi dan penyesuaian rutin dari program yang diterapkan. Selain itu, mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan dan kolaborasi antar staf dapat memperkuat kerja sama di lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa pelaksanaan program pengembangan yang efektif oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah dan dapat menjadi model bagi sekolah lain dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

Monitoring Evaluasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP It Madani Aceh Tenggara.

Monitoring dan evaluasi merupakan dua aspek penting dalam mengelola dan meningkatkan program pengembangan sumber daya pendidik. Monitoring dilakukan untuk memantau jalannya pelaksanaan program secara kontinu. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana program berjalan sesuai dengan rencana, mengidentifikasi potensi masalah atau kesalahan yang muncul, dan mengambil tindakan korektif secara tepat waktu. Dalam konteks pengembangan sumber daya pendidik di sekolah, monitoring melibatkan siapa saja yang bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan program, seperti kepala sekolah, koordinator program, atau tim pengawas internal sekolah.

Dengan demikian, monitoring dan evaluasi bukan hanya sekadar alat untuk menilai kinerja, tetapi juga merupakan bagian integral dari siklus perbaikan berkelanjutan dalam manajemen pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah yaitu Bapak Harri Yusmanto, beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah, saya selalu memantau pelatihan dari awal hingga akhir, termasuk absensi peserta. Saya mengawasi langsung dengan mengunjungi setiap kelas untuk mengevaluasi kinerja guru dalam membuka dan menutup pelajaran. Perubahan kinerja dan perilaku guru setelah pelatihan dapat terlihat melalui pengawasan ini. Selanjutnya, saya mengadakan rapat evaluasi dengan seluruh guru untuk mengetahui kondisi mereka dan manfaat pelatihan. Jika ada guru yang belum menunjukkan perubahan, saya langsung memberikan teguran. Semua ini dilakukan demi kebaikan para guru dan sekolah”.

Pernyataan kepala sekolah juga di dukung oleh bapak JM, beliau menyampaikan bahwa:

“Kepala Sekolah melakukan pengawasan langsung dan mencatat absensi secara ketat. Selain memantau kehadiran, Kepala Sekolah juga mengunjungi setiap kelas untuk mengamati proses pembelajaran, termasuk cara guru membuka dan menutup pelajaran, serta perubahan kinerja mereka setelah pelatihan. Jika tidak ada perubahan signifikan, Kepala Sekolah akan memanggil guru yang bersangkutan untuk memberikan teguran dan arahan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap pelatihan memberikan manfaat nyata dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, demi kebaikan dan kemajuan seluruh guru serta sekolah”.

Senada dengan penyampaian Bapak Junuar Musa, bapak AL juga menambahkan, beliau menyampaikan:

“Model pengawasan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah melibatkan keterlibatan langsung beliau dengan mengunjungi setiap kelas. Dalam kunjungan ini, Kepala Sekolah secara teliti mengamati kekurangan dan kelebihan kami dalam proses kegiatan belajar mengajar setelah kami mengikuti pelatihan. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan yang telah diikuti memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Melalui pengamatan langsung, Kepala Sekolah dapat menilai sejauh mana perubahan dan peningkatan kinerja yang telah kami capai. Setiap aspek pembelajaran, mulai dari metode pengajaran, interaksi dengan siswa, hingga manajemen kelas, dievaluasi secara mendetail. Hasil pengawasan ini menjadi dasar bagi Kepala Sekolah untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada para guru, baik dalam bentuk pujian atas pencapaian maupun saran untuk perbaikan”.

Pelaksanaan pengawasan oleh kepala madrasah di SMP IT Madani memiliki dampak positif terhadap pertumbuhan kinerja sumber daya manusia. Ini tercermin dalam pengembangan kepemimpinan yang lebih demokratis dan kemampuan untuk memecahkan masalah pembelajaran melalui inovasi. Melalui pendekatan ini, hubungan yang erat dalam meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia dapat terus terjaga. Tujuan umum dari pengawasan adalah memberikan bantuan kepada guru dan staf lainnya di lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan sumber daya yang tersedia di dalamnya.

Bapak MA selaku guru juga memberikan pendapatnya terkait evaluasi atau pengawasan oleh kepala sekolah yaitu:

“Kepala sekolah secara langsung melakukan pengawasan terhadap proses belajar mengajar di sekolah. Setiap dua kali seminggu, Kepala Sekolah rutin berkeliling mengunjungi setiap kelas untuk memantau cara-cara mengajar para guru. Selama kunjungan tersebut, beliau mengamati berbagai aspek pengajaran, mulai dari metode penyampaian materi, interaksi dengan siswa, hingga pengelolaan kelas. Setelah melakukan pengawasan, Kepala Sekolah mengadakan sesi evaluasi bersama guru-guru yang bersangkutan. Dalam sesi evaluasi ini, hasil pengamatan dan temuan selama kunjungan dibahas secara mendalam. Kepala Sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif, menyampaikan titik-titik kekurangan serta kelebihan yang ditemukan saat para guru mengajar di dalam kelas. Selain itu, pujian dan pengakuan atas kelebihan yang ditunjukkan juga memberikan motivasi tambahan bagi kami untuk terus mempertahankan dan mengembangkan praktik pengajaran yang efektif.

Terkait evaluasi atau pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, Ibu RM juga berpendapat bahwa:

“Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pengembangan sumber daya pendidik, Kepala Sekolah secara aktif melakukan pengawasan langsung di tiap-tiap kelas. Pengawasan ini mencakup observasi terhadap metode pengajaran, interaksi dengan siswa, serta manajemen kelas yang diterapkan oleh para guru. Setelah melakukan pengawasan, Kepala Sekolah kemudian mengadakan rapat evaluasi secara berkala. Dalam rapat evaluasi ini, hasil pengamatan dan temuan selama pengawasan dibahas secara mendetail bersama para guru. Kepala Sekolah memberikan umpan balik konstruktif, mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan, serta menyoroti kelebihan yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Diskusi ini tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja, tetapi juga mencari solusi dan strategi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam proses pengajaran”.

Kepala madrasah melakukan supervisi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Pengawasan terhadap tenaga pendidik meliputi pengecekan terhadap perangkat pembelajaran yang disusun dan pengawasan langsung di dalam kelas dari awal hingga akhir pembelajaran. Setelah pengawasan selesai, kepala madrasah melakukan evaluasi dan memberikan arahan serta saran yang konstruktif kepada pendidik untuk perbaikan.

Fungsi manajemen kepala madrasah, seperti pengawasan atau pengendalian, memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya pendidik (Maujud, 2018). Pengawasan memastikan kesesuaian antara rencana yang telah dibuat dengan pelaksanaannya, serta hasil yang diperoleh. Melalui penerapan pengawasan yang efektif, kepala madrasah dapat menilai kinerja dan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik.

Pengawasan adalah upaya untuk melakukan penilaian dan koreksi terhadap segala hal yang dilakukan oleh bawahan, sehingga dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan tujuan. Hal ini mencakup penelitian dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas agar sesuai dengan peraturan atau deskripsi kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik akan memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan pengawasan yang ketat untuk mencegah kegagalan dalam pelaksanaan tugas sebelum hal tersebut terjadi.

Monitoring dan evaluasi adalah bagian integral dari upaya kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Proses ini melibatkan pengawasan berkelanjutan dan penilaian sistematis terhadap berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik serta staf sekolah.

Kepala sekolah memulai proses monitoring dengan menyusun rencana kerja yang jelas dan terukur. Setiap program pengembangan profesional, pelatihan, dan kegiatan peningkatan kompetensi guru diatur dengan tujuan yang spesifik dan indikator keberhasilan yang dapat dievaluasi. Monitoring dilakukan secara berkala melalui kunjungan kelas, observasi langsung, serta analisis perangkat pembelajaran yang disusun oleh para guru. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru mengikuti rencana pembelajaran yang telah ditetapkan dan menerapkan metode pengajaran yang efektif.

Selama proses observasi kelas, kepala sekolah mencatat kekuatan dan area yang memerlukan perbaikan. Feedback yang konstruktif diberikan kepada guru, baik secara lisan maupun tertulis, untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah juga mengadakan diskusi satu-satu dengan guru untuk membahas hasil observasi dan memberikan saran yang membangun.

Evaluasi formal dilakukan melalui pertemuan rutin yang melibatkan seluruh tenaga pendidik dan staf sekolah. Dalam pertemuan ini, kepala sekolah mempresentasikan hasil monitoring dan mengevaluasi pencapaian program-program yang telah dijalankan. Guru dan staf diberikan kesempatan untuk memberikan masukan, berbagi pengalaman, dan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Evaluasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kinerja individu guru, efektivitas metode pengajaran, hingga dampak program pengembangan profesional terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

Selain evaluasi formal, kepala sekolah juga menerapkan sistem penilaian berkelanjutan yang mencakup penilaian kinerja tahunan bagi setiap guru dan staf. Penilaian ini didasarkan pada berbagai indikator seperti pencapaian akademik siswa, inovasi dalam metode pengajaran, partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, serta kontribusi terhadap kegiatan ekstrakurikuler dan sosial sekolah. Kepala sekolah menggunakan hasil penilaian ini untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan individu guru.

Kepala sekolah juga mengimplementasikan mekanisme feedback 360 derajat, di mana guru dan staf dapat memberikan umpan balik tentang kepemimpinan dan manajemen sekolah. Feedback ini digunakan untuk meningkatkan kualitas manajemen dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan suportif. Kepala sekolah berkomitmen untuk mendengarkan masukan dari seluruh warga sekolah dan menggunakan informasi ini untuk memperbaiki strategi pengembangan sumber daya manusia.

Proses monitoring dan evaluasi tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja tetapi juga pada pencapaian tujuan jangka panjang sekolah. Kepala sekolah mengadakan rapat evaluasi tahunan untuk menilai kemajuan terhadap tujuan strategis yang telah ditetapkan dalam rencana kerja sekolah. Hasil evaluasi ini digunakan untuk mengidentifikasi keberhasilan, mengevaluasi tantangan, dan merumuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk masa mendatang.

Melalui pendekatan monitoring dan evaluasi yang komprehensif dan berkelanjutan, kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara memastikan bahwa setiap program peningkatan kualitas sumber daya manusia dijalankan dengan efektif dan efisien. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan prestasi siswa di sekolah. Kepala sekolah berkomitmen untuk terus mendukung pengembangan sumber daya manusia sebagai pilar utama dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Simpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan di SMP IT Madani Aceh Tenggara oleh kepala sekolah sangat strategis dan sistematis, dengan fokus utama pada peningkatan kualitas tenaga pendidik dan staf. Kepala sekolah menyusun tujuan yang jelas, memilih program pengembangan yang tepat, dan mengarahkan sumber daya secara efisien. Dalam tahap pelaksanaan, kepala sekolah berperan sebagai

pemimpin yang memberikan inspirasi, arahan, dan dukungan, memastikan semua program berjalan dengan baik melalui pelatihan, seminar, dan workshop. Evaluasi dilakukan secara rutin, mencakup pengawasan langsung di kelas, pengecekan perangkat pembelajaran, dan rapat evaluasi berkala untuk menilai kinerja pendidik dan staf, serta efektivitas program. Proses evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan saran perbaikan yang konstruktif. Secara keseluruhan, manajemen kepala sekolah di SMP IT Madani Aceh Tenggara menunjukkan penerapan praktik yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Referensi

- Ali, M. (2022). Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) dalam Mengajar. *Ar-Rusyd: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 100–120. <https://doi.org/10.61094/arrusyd.2830-2281.27>
- Azwardi, U. R. W. (2021). Evaluasi Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Pengembangan Profesionalisme Guru. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2, 55–65. <https://doi.org/10.51178/cjerss.v2i3.227>
- Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 37–51. <https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.82>
- Buchari, A. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i2.897>
- Damanik, M. H., Wahyuni, D., & Andini, M. (2023). Penerapan Pendekatan Saintifik terhadap Pembelajaran Bahasa Indonesia di MI / SD. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(November), 8543–8551.
- Guba, Y. S. L. & E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Calif: Sage Publications.
- Jamin, H. (2018). Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. *AT-Ta'dib Jurnal Prodi Pendidikan Bahasa Arab*, 10(1), 19–36.
- Maujud, F. (2018). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 31–51. <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i1.490>
- Muhd. Hayyanul Damanik, Ibsan, N. A., Anisa, A., & Sari, N. P. (2023). *Implementation of Writing Learning in Class V Imaginative Learning Models at MI / SD*. 7(1), 1452–1459.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 103–117.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mushthofa, A., Muhammad Amin Khizbullah, & Reza Aditya Ramadhani. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 35–44. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.81>
- Nasution, I. (2013). Motivasi kerja sebagai salah satu faktor pendorong kinerja. *Jurnal Visipena*, IV(4), 2.
- Nurafni, K., Saguni, F., & Hasnah, S. (2022). Pengaruh Kinerja Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Multikultural (JIMPE)*, 1, 44–68.
- Pardede, F. P., & Tampubolon, A. M. (2023). Analisis Kualitas Layanan Akademik dan Program KIP-Kuliah Terhadap Minat Mahasiswa di PTKIS Sumatera Utara. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, November, 857–878. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.7169>
- Pendidikan, M. (2007). Standar kepala sekolah/madrasah dengan rahmat tuhan yang maha esa menteri pendidikan nasiona. in *peraturan menteri pendidikan nasional republik Indonesia*.
- Ramli, M. (2015). Hakikat pendidikan dan peserta didik. *Tarbiyah Islamiyah*, 5(1), 61–85. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/1825>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Santika, I. G. N. (2017). Kepala Sekolah Dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis. *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya FKIP Universitas Dwijendra*, 7(1), 1–11. <http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/widyaaccarya/article/view/898>
- Saputri, V., Rahmawati, I. P. W. S., Sari, F. N., & Wini, L. O. (2022). Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di MI/SD. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16461–16471.
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>

-
- Subianto, J. (2013). Peran Keluarga, Sekolah, Dan Masyarakat Dalam Pembentukan Karakter Berkualitas. *Edukasia : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 8(2), 331–354. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v8i2.757>
- Tahun, P. P. R. I. N. 19 tahun 2005. (2005). Undang-undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. *panduan konseling behavioral dengan teknik self management untuk meningkatkan kerja keras siswa Pengantar*, 2, 1–7.