

Strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Plus Baabussalam

Neka Zulwiddi*, Zulfani Sesmiarni

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

*zulwiddineqha@gmail.com

Abstract

An educational institution must have human resources that should be managed as well as possible. Therefore, the responsibility of the head of school must have a strategy in managing the human resources that exist in the educational institutions so that the quality of education increases more so as to be able to compete with other institutions in the face of technological developments and developments of the time at present. This research uses descriptive qualitative methods with the type of case study research. The technique of collecting data through observations, interviews, and sources from documents, books, previous research and journals related to the title of this research. The informants in this study are the head of the school, the chief, and the administrative staff. The findings in this study are that the head of the school followed a series of steps to implement a human resource management strategy for teachers. The initial step involves cultivating a strong character, understanding the vision and mission of the institution, improving teacher skills, promoting relationships with other institutions, and building effective communication with student guardians. One of the steps is human resource development through workshops and courses both inside and outside the school. The main focus is the approach used by the head of school to oversee instructors in improving the quality of secondary education institutions. The development of quality education strategies in educational institutions is achieved through the involvement of teachers and through internal and external activities. As for the main obstacle faced by school leaders in implementing their strategy is the presence of teachers who are satisfied with their current level of skill and resist learning new things. Therefore, teachers must have strong motivational skills to encourage these teachers to improve, as well as a deep understanding of their psychological condition to maximize their performance.

Keywords: Education Quality; Head of School; Human Resources

Abstrak

Sebuah lembaga pendidikan pasti memiliki sumber daya manusia yang harus di kelola dengan sebaik mungkin. Maka dari itu tanggung jawab kepala sekolah harus memiliki strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan tersebut agar mutu pendidikan lebih meningkat agar bisa bersaing dengan lembaga lain dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perkembangan zaman pada saat sekarang ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara, dan bersumberkan dari dokumen, buku, penelitian terdahulu dan jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Informan pada penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi. Temuan pada penelitian ini yaitu kepala sekolah mengikuti serangkaian langkah untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk guru. Langkah awal melibatkan menumbuhkan karakter yang kuat, memahami visi dan misi lembaga, meningkatkan keterampilan guru, mempromosikan hubungan dengan lembaga lain, dan membangun komunikasi yang efektif dengan wali siswa. Salah satu langkahnya

Copyright (c) 2024 Neka Zulwiddi, Zulfani Sesmiarni

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA)

Article Information: Submitted 18 Juni 2024, Accepted 8 December 2024, Published 9 December 2024

yaitu pengembangan sumber daya manusia melalui lokakarya dan kursus baik di dalam maupun di luar sekolah. Titik fokus utama adalah pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mengawasi instruktur dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan menengah. pengembangan strategi pendidikan berkualitas di lembaga pendidikan dicapai melalui keterlibatan guru dan melalui kegiatan internal dan eksternal. Adapun hambatan utama yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan strategi mereka adalah kehadiran guru yang puas dengan tingkat keterampilan mereka saat ini dan tahan belajar hal-hal baru. Oleh karena itu, guru harus memiliki keterampilan motivasi yang kuat untuk mendorong para guru ini untuk meningkatkan, serta pemahaman yang mendalam tentang kondisi psikologis mereka untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Kata kunci: Kepala Sekolah; Mutu Pendidikan; Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran penting dalam kemajuan bangsa, karena tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan pemahaman warga negara, tetapi juga berkontribusi pada perkembangan masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Sukses pembangunan nasional tergantung pada sumber daya manusia, yang mencakup pembuat keputusan, pembuat kebijakan, intelektual, dan strategis, serta implementator teknis dan pengawas pembangunan. Pendekatan yang paling efektif untuk mencapai pembangunan nasional adalah melalui pendidikan, yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas dan martabat individu, sementara juga berfungsi sebagai indikator martabat suatu bangsa. Tingkat pendidikan di suatu negara secara langsung berkorelasi dengan kualitas rakyatnya. Namun, sistem pendidikan Indonesia belum memenuhi standar kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Sistem pendidikan nasional belum berhasil menghasilkan individu dengan kemampuan intelektual, moral, spiritual, profesional, dan kompetitif yang luar biasa, dan belum mampu memupuk keunggulan nasional dalam banyak kompetisi (Arief, 2021).

Sekolah swasta harus menawarkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah negeri, karena mereka memiliki kehadiran yang signifikan sebelum kemerdekaan. Kementerian pendidikan telah menunjukkan bahwa dukungan swasta diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk penciptaan sekolah swasta. Kualitas pendidikan adalah elemen fundamental untuk pengembangan sumber daya manusia (Kartiko, 2019). Nasib suatu bangsa tergantung pada pemimpin pendidikan yang ada saat ini. Administrasi sekolah yang efektif sangat penting untuk pengembangan pendidikan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, pencapaian pendidikan berkualitas tinggi sangat penting, karena berkontribusi pada peningkatan masa depan bangsa dan merupakan hasil dari penyediaan layanan. Faktor utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, instruktur, siswa, orang tua, dan masyarakat yang lebih luas. Manajemen sumber daya yang efektif sangat penting untuk memastikan keselarasan dengan visi dan misi sekolah.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, sangat penting bahwa kepala sekolah memiliki pendekatan yang jelas (Noprika dkk., 2020). Strategi adalah alat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen strategis melibatkan dua fase utama: formulasi dan implementasi. Fase formulasi berfokus pada penciptaan langkah-langkah untuk mencapai tujuan, sedangkan fase implementasi melibatkan pengembangan terstruktur dan metode dari rencana. Formulasi terdiri dari beberapa langkah berturut-turut, dimulai dengan tahap pertama. Fase awal dari faktor-faktor yang mencakup analisis lingkungan internal dan eksternal melibatkan formulasi visi, misi, dan tujuan strategis. Selain itu, pengakuan konteks spesifik di mana pemimpin akan beroperasi memainkan peran penting dalam membentuk tujuan dan tujuan organisasi. Selanjutnya, lakukan penilaian internal lingkungan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan bahaya yang akan dihadapi. Setelah itu, menetapkan tujuan dan referensi spesifik dengan tujuan menumbuhkan siswa proaktif, berpengalaman, cerdas, inovatif, dan berprestasi tinggi di bidang akademik dan non-akademik. Selanjutnya adalah eksekusi strategi, yang melibatkan implementasi strategi dan pengetahuan dengan menciptakan dan mengembangkan struktur dan program yang diperlukan (Saputro & Darim, 2022).

Langkah awal dalam menerapkan rencana manajemen sumber daya manusia adalah bagi sekolah untuk menetapkan visi dan tujuan yang jelas bagi lembaga pendidikan. Selain itu, untuk mencapai tujuan, kepala sekolah harus melakukan studi komprehensif tentang kondisi dan situasi baik dalam pengaturan internal maupun eksternal. Analisis ini, umumnya disebut sebagai analisis SWOT, adalah alat yang berharga untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. (Gusli, Iswantir, dkk., 2024) Selain itu, setelah merumuskan strategi yang sejalan dengan implementasi strategi berikutnya, langkah penting berikutnya adalah untuk menilai efektivitas strategi manajemen ini untuk mengukur tingkat keberhasilan mereka. Manajemen adalah prosedur sistematis yang melibatkan pengawasan dan mengarahkan semua aspek implementasi pengetahuan dan pencapaian tujuan. Manajemen pada dasarnya melibatkan proses mengubah apa pun menjadi keadaan keunggulan dan memiliki nilai (Wahidah, 2017).

Manajemen tidak hanya mencakup pelaksanaan operasi, tetapi juga implementasi tugas manajemen seperti perencanaan, organisasi, tindakan, dan *control* (POAC). (Terry, 2013) Guru dianggap sebagai sumber daya manusia yang berharga. sumber daya guru meliputi berbagai tindakan seperti merencanakan, memperoleh, mengatur, membimbing, melatih, mengembangkan, mengkompensasi, mengevaluasi, dan menghentikan sumber daya guru. Kegiatan ini bertujuan untuk mencapai banyak tujuan pendidikan, termasuk orang, sekolah, dan masyarakat yang lebih luas. Manajemen pendidikan, juga dikenal sebagai manajemen sumber daya, bertujuan untuk menggunakan sumber daya pendidikan dengan cara yang sangat efisien dan efektif, sambil memastikan mereka dipertahankan dalam kondisi yang menguntungkan (Sutrisno & Nasucha, 2022). Dalam hal ini, kepemimpinan bertanggung jawab untuk melakukan berbagai fungsi

personil, termasuk perencanaan, pengadaan, organisasi, bimbingan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, evaluasi, dan penghentian.

Meningkatkan standar pendidikan telah menjadi topik diskusi yang luas di antara para pemangku kepentingan pendidikan. Namun, bukti empiris menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih dianggap masih kurang. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa saat ini, fokus pengembangan pendidikan tetap pada upaya untuk meningkatkan kualitas. logis dari upaya tersebut. Meningkatkan kualitas pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas keseluruhan sistem pendidikan, termasuk sumber daya manusia dan materialnya (Akhyar, Iswantir, dkk., 2024). Komponen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan yang ditargetkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, sangat penting bagi para pemimpin lembaga pendidikan untuk memberikan pertimbangan yang signifikan terhadap manajemen yang efektif dari semua individu yang berpartisipasi dalam sistem, termasuk instruktur, administrator, staf, siswa, wali siswa, dan masyarakat yang lebih luas. Persiapan sumber daya manusia sangat penting untuk kelangsungan hidup dan peningkatan lembaga pendidikan, karena secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan (Jumadi, 2023).

Tujuan penilaian guru, seperti yang dinyatakan oleh Wahjosumidjo, meliputi metodologi pengajaran, manajemen kelas, pengetahuan, hubungan interpersonal, dan pertumbuhan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya dengan mengemukakan dua kekhawatiran spesifik yang akan ditangani dalam penelitian ini. Aspek pertama adalah strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen sumber daya guru. Pertanyaan ini berkaitan dengan strategi yang dikembangkan oleh kepala sekolah. Selain itu, ini berkaitan dengan pelaksanaan Strategi Kepala Sekolah dalam memanfaatkan sumber daya guru secara efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Bagian ini akan berfokus pada implementasi dan ketersediaan kepala sekolah untuk melaksanakan strategi. Kedua kekhawatiran ini akan ditangani oleh mereka yang memiliki pemahaman yang komprehensif dan pengetahuan tentang pendekatan strategis pemimpin sekolah dan aktif terlibat dalam administrasi sumber daya guru.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif dan jenis penelitiannya yaitu studi kasus. Teknik pengumpulan datanya yaitu meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi. Penggunaan teknik ini memastikan pengumpulan data yang objektif (Sugiyono, 2020). Miles dan Huberman menyediakan tiga metode untuk menganalisis data: pengurangan data, tampilan data, dan verifikasi data. Triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk memverifikasi validitas data dengan membandingkan informasi yang dikumpulkan

dari berbagai sumber (Sugiyono, 2014). Triangulasi terdiri dari tiga variasi. Ada tiga teknik yang digunakan untuk menilai kredibilitas data. Yang pertama adalah triangulasi sumber, yang melibatkan memverifikasi data dengan membandingkan informasi dari beberapa sumber. Kedua adalah teknik segitiga, yang melibatkan penilaian keandalan data yang diperoleh dari informan dengan memeriksa mereka dengan metode yang berbeda seperti pengamatan, dokumentasi, atau kuesioner. Teknik ketiga adalah triangulasi waktu, yang menguji konsistensi data dengan mengajukan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, misalnya, di pagi hari dan kemudian di sore hari (Sugiyono, 2017). Lokasi Penelitian ini yaitu di SMP Plus Baabussalam.

Hasil dan Pembahasan

A. Strategi yang di gunakan kepala sekolah untuk mengelola guru dalam mengembangkan mutu lembaga pendidikan SMP Plus Baabussalam

Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga di miliki oleh sebuah lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Maka dari itu sumber daya manusia guru harus di kelola dengan baik agar tujuan lembaga pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Maka dari itu kepala sekolah harus memiliki strategi yang sesuai dengan dilingkungan lembaga tersebut supaya sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut bisa terkelola dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan tersebut yaitu meningkatkan mutu lembaga pendidikan tersebut.

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah yang mana beliau berkata menurut saya, mengelola sumber daya manusia di SMP Plus Baabussalam mirip dengan lembaga-lembaga lainnya. Tugas utama saya adalah menentukan dan merencanakan tugas untuk para guru. Selain itu, saya membangun hubungan yang kuat dengan rekan-rekan saya, terlepas dari apakah mereka baru atau telah mengajar di sekolah untuk waktu yang lama. Sebagai bagian dari lembaga pendidikan di SMP Plus Baabussalam, penting bagi semua guru untuk berpartisipasi dalam sosialisasi dan program pelatihan khusus. Tugas saya adalah untuk mengawasi dan mendukung kegiatan ini.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan guru SMP Plus Baabussalam yang mana beliau berkata Strategi yang diimplementasikan oleh kepala sekolah SMP Plus Baabussalam efektif, karena melibatkan bimbingan konsisten, evaluasi berkelanjutan untuk mengidentifikasi bidang perbaikan, dan mengatasi kekurangan dalam proses perencanaan, panduan, dan evaluasi. Sementara kepala sekolah mungkin mengadopsi strategi yang serupa dengan lembaga-lembaga lain dalam sekolah saya, sangat penting bagi setiap lembaga pendidikan untuk memiliki keunikan atau kelebihan untuk mempromosikan pertumbuhan mereka. Kepala sekolah menerapkan strategi yang disepakati untuk secara efektif mengelola dan meningkatkan kualitas lembaga. Mengembangkan strategi ini adalah proses yang

kompleks yang melibatkan pengumpulan informasi dan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

Berikutnya peneliti melakukan wawancara dengan tenaga administrasi yang mana beliau berkata pemimpin sekolah memberikan umpan balik dan memenuhi peran mereka sebagai pemimpin dan pendidik. Mereka juga menawarkan bimbingan dan pencerahan kepada rekan kerja mereka dalam situasi ketika ada kesalahpahaman atau kurangnya pengetahuan dalam melakukan tugas mereka.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa instruktur yang berinformasi secara sepihak setuju bahwa kepala sekolah berhasil melaksanakan strategi, mencakup semua aspek dari perencanaan hingga pengawasan. Menurut informan nomor 3 salah satu teknik yang diimplementasikan oleh kepala sekolah adalah mengembangkan dan menerapkan kebijakan atau inisiatif yang melibatkan guru. Berikutnya peneliti melakukan observasi dan wawancara di SMP Plus Baabussalam mengenai strategi implementasi yang bertujuan meningkatkan kualitas sekolah yaitu sebagai berikut:

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah yang mana beliau berkata bahwa karakter mereka menarik karena hubungannya dengan kepemimpinan. Sebagai pemimpin, penting untuk memahami visi dan tujuan sekolah untuk memastikan delegasi tugas yang akurat kepada guru dan administrator. Memungkinkan guru untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, kursus, dan kesempatan serupa. Meningkatkan ikatan antara lembaga penelitian dan pengasuh siswa.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan guru yang mana beliau berkata kami menawarkan kursus yang berfokus pada meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, kami secara teratur mengatur kunjungan ke lembaga pendidikan dan secara aktif terlibat dengan pengawas siswa dan komunitas lokal untuk mempromosikan ikatan yang kuat. Kepala sekolah secara konsisten melakukan sesi pelatihan dan secara aktif mempromosikan hubungan positif dengan masyarakat dan lembaga di sekitarnya. Berikutnya peneliti melakukan wawancara dengan tenaga administrasi yang mana beliau berkata kami menyelesaikan kursus yang berfokus pada pertumbuhan pendidikan dan secara aktif terlibat dengan wali siswa, mempromosikan hubungan yang kuat dengan baik wali murid dan komunitas lokal di sekitar lembaga.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat di simpulkan bahwa kepala sekolah mengikuti serangkaian langkah untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk guru. Langkah awal melibatkan menumbuhkan karakter yang kuat, memahami visi dan misi lembaga, meningkatkan keterampilan guru, mempromosikan hubungan dengan lembaga lain, dan membangun komunikasi yang efektif dengan wali siswa. Sumber lain setuju bahwa kepala sekolah sering mengatur lokakarya dan kursus baik di dalam maupun di luar sekolah. Titik fokus utama adalah pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mengawasi instruktur dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan menengah.

B. Hambatan-hambatan yang dihadapi lembaga pendidikan di SMP Plus Baabussalam

Sebuah program yang kita buat pasti ada hambatan-hambatan yang di hadapi di dalam lembaga pendidikan. Walaupun perencanaan kita sudah didesain sebaik mungkin pasti ada yang berjalan dengan lancar dan sebaliknya yaitu pasti ada hambatan-hambatan yang tidak terduga yang kita temui di saat perencanaan tersebut sedang berjalan. Maka dari itu perlunya evaluasi sebuah program untuk melakukan penilaian apakah layak di lanjutkan maupun ada inovasi dari hambatan-hambatan tersebut. Berikut ini akan peneliti paparkan penghambat pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan SMP Plus Baabussalam berdasarkan hasil wawancara dengan informan yaitu:

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah yang mana beliau berkata bermasalah jika instruktur tidak memiliki keinginan untuk belajar, tetapi terus memotivasi diri untuk tetap diperbarui dengan menghadiri seminar atau lokakarya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan guru yang mana beliau berkata tanggung jawabnya ada pada individu, karena kita kekurangan pengetahuan tentang sifat seseorang. Akibatnya, ada kasus ketika seorang guru mungkin berada dalam suasana hati yang rendah atau tidak menguntungkan, yang dapat menghalangi kemampuan mereka untuk tampil pada tingkat optimal mereka. Setiap operasi dalam bisnis mana pun tidak dapat dihindari menghadapi hambatan. Sangat penting untuk segera mengidentifikasi solusi atau mengembangkan rencana darurat untuk mengurangi hambatan yang tidak terduga. Jika setiap kegiatan harus menghadapi rintangan, dan kadang-kadang ada guru yang bersedia untuk merangkul aturan baru sementara yang lain resisten karena faktor yang terkait dengan usia, dapat dikatakan bahwa hambatan tetap ada. Dalam kasus seperti itu, kepala sekolah harus secara proaktif mencari solusi untuk mengatasi rintangan-rintangan ini dengan memberikan motivasi dan menerapkan langkah-langkah lain untuk perbaikan.

Berikutnya peneliti melakukan wawancara dengan tenaga administrasi yang mana beliau berkata fasilitas masih memiliki banyak masalah, seperti persyaratan bagi para guru untuk mematuhi pendekatan pengajaran berbasis media sekolah. Saat ini, ada penurunan ketergantungan pada layar LCD dan beberapa orang tidak memiliki laptop. Hal ini disebabkan oleh implementasi metode pengajaran yang lebih terstruktur, yang bertujuan untuk secara efektif menyampaikan pengetahuan kepada siswa dan meningkatkan pengalaman belajar mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa hambatan utama yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan strategi mereka adalah kehadiran guru yang puas dengan tingkat keterampilan mereka saat ini dan tahan belajar hal-hal baru. Oleh karena itu, guru harus memiliki keterampilan motivasi yang kuat untuk mendorong para guru ini untuk

meningkatkan, serta pemahaman yang mendalam tentang kondisi psikologis mereka untuk memaksimalkan kinerja mereka.

C. Implementasi Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber daya Guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Plus Baabussalam

Pekerjaan seorang kepala sekolah sangat penting dalam memberdayakan sumber daya guru secara efektif. Ini melibatkan implementasi strategi yang tepat yang selaras dengan persyaratan spesifik sekolah. Strategi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya guru di SMP Plus Baabussalam. Kepala sekolah menerapkan rencana sumber daya guru untuk meningkatkan kualitas institusi.

Peneliti melakukan wawancara dengan tenaga administrasi yang mana beliau berkata untuk secara efektif menerapkan strategi pengembangan kualitas pendidikan kami, kami memprioritaskan identifikasi peluang dan ancaman eksternal. Ini karena kami sudah melakukan perencanaan dan kegiatan untuk strategi yang kami desain sebelumnya, dimulai dari fokus dan misi lembaga kami, dan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan lembaga pendidikan kami. Pendekatan ini memungkinkan kami untuk terus meningkatkan pendidikan kami.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan seorang guru di sekolah yang mana beliau berkata strategi yang diimplementasikan oleh kepala sekolah SMP Plus Baabussalam efektif, karena dia secara konsisten memberikan bimbingan dan melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi area untuk perbaikan. Dengan mengatasi kekurangan ini, semua proses mampu mengatasi tantangan apa pun yang mungkin timbul. Meskipun banyak masalah, kepala sekolah telah menunjukkan kemampuan untuk menangani mereka secara efektif. Tanggapan guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah melakukan evaluasi secara teratur untuk mengidentifikasi hambatan yang menghalangi efektivitas rencana yang diimplementasikan.

Berikutnya peneliti melakukan wawancara dengan berbagai guru yang mana mereka berkata berdasarkan implementasi strategi sekolah, penting untuk dicatat bahwa kepala sekolah tidak bisa saja melakukan implementasi. Guru di lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam memastikan implementasi yang sukses dari strategi. Kepala sekolah harus lebih fokus pada pengawasan dan kontrol untuk memastikan pengembangan kualitas. Selain itu, jika ada strategi yang tidak cocok, kepala sekolah harus mencari bantuan dari orang lain, seperti saya sendiri.

Untuk memperkuat peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah yang mana beliau berkata bahwa metode ini lebih cenderung untuk meningkatkan pengawasan. Keputusan untuk menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas lembaga ini patut dipuji karena mengakui peran penting guru dalam mempromosikan pengembangan siswa. Ini, pada gilirannya, berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan keseluruhan lembaga, baik secara akademis maupun melalui kegiatan ekstrakurikuler.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas menunjukkan bahwa pengembangan strategi pendidikan berkualitas di lembaga pendidikan dicapai melalui keterlibatan guru dan melalui kegiatan internal dan eksternal. Tindakan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas lembaga. Selain itu, kepala sekolah menggunakan berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan sumber daya manusia, untuk menerapkan inisiatif pendidikan secara efektif. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam memastikan kualitas pendidikan dengan memberdayakan guru. Dalam konteks SMP Plus Baabussalam yang utama dilaksanakan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini melibatkan berbagai tindakan yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kualitas keseluruhan sekolah.

Menurut kepala sekolah, ada beberapa faktor yang berkontribusi pada peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki pemahaman yang jelas tentang visi lembaga, mampu dan bersedia bekerja dengan tekun, memiliki etika kerja yang kuat, tegas dan tegas dalam pekerjaan mereka, memberikan layanan yang sangat baik, dan mempertahankan disiplin kerja yang ketat. Guru memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas lembaga pendidikan. Demikian pula, siswa memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam mempromosikan pengembangan pendidikan dan memastikan kurikulum yang koheren, dinamis, dan komprehensif (Gusli, Zakir, dkk., 2024). Kurikulum semacam itu dapat secara efektif mendukung dan memfasilitasi pencapaian standar kualitas yang diinginkan dan memaksimalkan tujuan pendidikan. Jaringan kolaborasi melampaui sekolah dan masyarakat untuk mencakup organisasi lain, seperti perusahaan atau lembaga pemerintah. Ini memungkinkan *output* sekolah untuk diintegrasikan ke dalam lembaga-lembaga dengan sifat serupa yang akan dapat diakses oleh siswa.

Hasil observasi dan wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah mengidentifikasi beberapa faktor kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu faktor ini adalah kepemimpinan siswa guru sekolah dasar, serta jaringan kerja sama kurikulum dan pengembangan kualitas lembaga pendidikan. Faktor-faktor ini secara signifikan mempengaruhi kinerja siswa guru di SMP Plus Baabussalam. Guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan membutuhkan guru yang berkualitas dan sukses di berbagai bidang untuk mempromosikan pertumbuhan siswa dan meningkatkan keunggulan lembaga pendidikan. Guru terlibat dalam analisis data, mengadakan pertemuan, lokakarya, dan evaluasi, dan juga berpartisipasi dalam kompetisi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan.

Berikut adalah pencapaian yang luar biasa dari para guru yaitu *Best Speech Learning Mayor* di agam, Yang terbaik dalam sosialisasi K13, Raker PGRI, juara di

HUT PGRI Chess Race, pemenang *Inspiring Teachers Care for Education*, Guru Sekolah Menengah Terbaik di agam, pemenang program pelajar sekolah menengah terbaik, pemenang program pembelajaran guru dan kompetensi minimum, pemenangnya kompetisi kreativitas dan inovasi pembelajaran, membimbing dan memberikan pendidikan kepada siswa terbaik.

Berdasarkan hasil pencapaian yang luar biasa dari para guru di sekolah secara aktif berpartisipasi dalam acara pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga di agam. Temuan ini juga menunjukkan bahwa guru memiliki keterampilan yang luar biasa untuk menghasilkan pendidikan berkualitas tinggi.

D. Strategi yang di gunakan kepala sekolah untuk mengelola guru dalam mengembangkan mutu lembaga pendidikan SMP Plus Baabussalam

Sebuah lembaga pendidikan harus memiliki strategi yang didefinisikan dengan baik untuk memastikan operasi yang lancar. Kepala sekolah harus memiliki rencana strategis untuk meningkatkan keahlian guru dan meningkatkan kualitas keseluruhan lembaga pendidikan, karena tidak semua guru dalam lembaga mampu mempromosikan keunggulan (Zulwiddi & Karim, 2024). Maka dari itu kepala sekolah harus memiliki strategi untuk mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu yaitu meliputi:

1. Tahap awal menganalisis lingkungan internal dan eksternal melibatkan menetapkan visi dan misi, merencanakan dan menetapkan tujuan strategis, mengidentifikasi lingkungan yang relevan, menyesuaikan misi dengan visi, melakukan analisa lingkungan internal untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, dan menentukan tujuan dan tujuan spesifik. Hal ini sesuai dengan temuan para peneliti sebelumnya. (Kurnianingsih, 2017) Pemimpin sekolah menekankan bahwa untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, sangat penting untuk menetapkan visi dan misi yang jelas. Dengan membaca visi dan misi sekolah, konsumen dapat menilai kualitas lembaga. Selain itu, penting untuk memprioritaskan perencanaan kualitas pendidikan, seperti mengelola sumber daya manusia guru secara efektif untuk mempromosikan pengembangan profesional mereka dan meningkatkan lembaga pendidikan. Selain itu, lembaga pendidikan harus memiliki tujuan khusus untuk memungkinkan stafnya untuk terus berkembang dan bersaing dengan lembaga lain di agam.
2. Implementasi strategi melibatkan pelaksanaan strategi dan kebijakan melalui pembentukan struktur dan penciptaan program. Tahap ini sering menjadi yang paling menantang dalam proses strategi karena berbagai faktor yang dapat mempengaruhi implementasi di lapangan dan mungkin tidak selaras dengan prosedur sekolah. PMRI adalah singkatan dari Program Matematika Realistik Indonesia. Ini adalah program yang dilaksanakan di agam. Mengimplementasikan rencana untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dengan menyesuaikannya dengan lembaga pendidikan lainnya yang

sudah ada. Proses ini dimulai dengan menetapkan visi, misi, dan tujuan yang jelas untuk lembaga, diikuti dengan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk guru yang sangat terampil.

3. Perencanaan adalah prosedur sistematis untuk menetapkan tujuan dan prinsip-prinsip untuk dilaksanakan, dengan memilih pilihan yang paling optimal dari yang tersedia.
4. Organisasi adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengategorikan, dan menstrukturkan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.
5. Aktif adalah proses mengarahkan dan mengkoordinasikan subordinat secara efisien menuju tujuan bersama.
6. Pengawasan melibatkan memodifikasi berbagai elemen dalam organisasi untuk menyesuaikan dengan persyaratan rencana tertentu (Zulwiddi & M, 2024).

Setiap lembaga pendidikan membutuhkan perencanaan dan organisasi yang efektif untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua individu. Selain itu, bimbingan dari pemimpin yang kompeten sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sangat penting untuk terus memantau dan segera memperbaiki kesalahan apa pun untuk mencegah konsekuensi serius. SMP Plus Baabussalam juga menggunakan strategi ini karena secara luas diadopsi oleh lembaga pendidikan di agam. Lembaga-lembaga ini harus menilai teknik mana yang paling efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilianto dkk., 2021).

E. Implementasi Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber daya Guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Plus Baabussalam

Misi dan tujuan dari institusi adalah sentral untuk lembaga dan melibatkan mengidentifikasi peluang dan memastikan keunggulan atas banyak pesaing di agam. Ini sangat penting bagi lembaga untuk membangun kredibilitas, mempertahankan daya saing, dan terus meningkatkan kualitasnya. Selain itu, pemimpin sekolah harus memiliki pemahaman yang komprehensif tentang kekuatan dan kelemahan seluruh sumber daya manusia. Penting bagi SMP Plus Baabussalam untuk memilih dan menerapkan strategi yang kuat untuk bersaing dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikannya. Identifikasi strategi ini sangat penting untuk implementasi sukses pengembangan pendidikan. Eksekusi rencana untuk mendirikan lembaga pendidikan berkualitas tinggi di SMP Plus Baabussalam. Untuk mencapai tujuan awal atau tujuan untuk tahun atau semester, setiap lembaga harus memiliki rencana untuk menentukan tujuan masa depan untuk kemajuan lembaga berkualitas tinggi.

Setelah strategi telah ditetapkan, administrator sekolah termotivasi untuk mengevaluasi kemajuan setiap bulan selama pertemuan penilaian kualitas. Selain itu, guru didorong untuk mempromosikan budaya pendidikan. Hanya pembeli yang bijaksana yang dapat menentukan dengan tepat apakah suatu entitas bukan lembaga pendidikan. Salah satu fitur yang membedakan dari layanan ini adalah sifatnya yang

tidak nyata, yang memungkinkan untuk mengamati dengan tajam tanpa tunduk pada perbandingan, gangguan, atau persepsi sensorik (Akhyar, Batubara, dkk., 2024). Namun, layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan bertujuan untuk mengubah kualitas immateri ini menjadi manfaat pendidikan yang nyata melalui pencapaian hasil lulusan. Penilaian yang akurat dari sebuah lembaga pendidikan tidak dapat didasarkan hanya pada cerita pendengaran atau pemeriksaan permukaan bahan promosi. Untuk benar-benar mengevaluasi sebuah lembaga pendidikan, seseorang harus mempertimbangkan kualitas pendidikan yang diterima, prestasi lulusan, dan pengalaman tangan pertama dari mereka yang telah menjadi siswa di sana.

Pengalaman ini eksklusif untuk anak-anak, wali siswa, dan alumni SMP Plus Baabussalam. Meningkatkan kualitas lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang efektif, bijaksana, tegas, dan inovatif. Jenis kepemimpinan ini memfasilitasi pencapaian pengembangan kualitas dan memungkinkan siswa untuk berkontribusi pada peningkatan lembaga pendidikan. Ini sejalan dengan temuan Mufassir dkk. (2019) dan Salvabill (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan meningkatkan kualitas pendidikan. Partisipasi guru sangat penting untuk memastikan bahwa banyak pendidik yang menjalani pelatihan dan lokakarya mampu mengevaluasi dan menyampaikan pengetahuan yang paling optimal kepada siswa (Idris dkk., 2022). Untuk menarik siswa yang berprestasi tinggi dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, sangat penting bahwa kurikulum tetap konsisten dan hanya mengalami modifikasi kecil berdasarkan keahlian lembaga. Hal ini karena kurikulum telah diatur secara standar di seluruh sistem pendidikan di Indonesia. Selain itu, membangun jaringan yang kuat dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan lainnya sangat penting. Dengan bermitra dengan lembaga yang unggul dalam pendidikan, lembaga kami sendiri dapat memfasilitasi kemajuan kualitas pendidikan.

Kesimpulan

SMP Plus Baabussalam memprioritaskan manajemen strategis administrasi sekolah, termasuk perencanaan, organisasi, implementasi, dan kontrol kegiatan kepala sekolah dan guru. Ini termasuk program pendidikan umum dan ekstrakurikuler yang terintegrasi dan berkualitas tinggi. lembaga ini juga berfokus pada pengembangan dan dukungan guru dalam pengembangan profesional mereka, serta menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang proses pendidikan. Implementasi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dilakukan sesuai dengan kriteria perencanaan strategis. Mengevaluasi dan menilai efektivitas sumber daya instruktur dalam meningkatkan kualitas. Implementasi program melibatkan aplikasi praktis dari konsep teoritis dengan koneksi. Pendidikan mencakup kegiatan sehari-hari yang dilakukan secara otonom oleh masing-masing guru, evaluasi mingguan formal, dan evaluasi semester yang meliputi penilaian mingguan, bulanan, pertengahan, dan

akhir evaluasi. Manajer sekolah harus secara konsisten mengevaluasi kinerja guru. Kepala sekolah harus meningkatkan frekuensi mengirim guru ke seminar dan sesi pelatihan yang diselenggarakan pemerintah tentang penggunaan IPTEK. Ini akan memungkinkan instruktur untuk mengajar tidak hanya dengan cara tradisional, tetapi juga dengan cara yang lebih imajinatif dan perintis. Meningkatkan kualitas infrastruktur dan sumber daya pendidikan.

Daftar Pustaka

- Akhyar, M., Batubara, J., & Deliani, N. (2024). The central role of the Quran in the development of the Islamic educational paradigm. *Jurnal Kajian Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 9(1), 26–38. <http://dx.doi.org/10.29240/jf.v9i1.9489>
- Akhyar, M., Iswanti, M., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Strategi Adaptasi dan Inovasi Kurikulum Pendidikan Islam di Era Digital 4 . 0. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 5(1), 18–30. <http://dx.doi.org/10.24014/idj.v7i1.29452>
- Aprilianto, Sirojuddin, & Afif. (2021). Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 1.
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Gusli, R. A., Iswanti, M., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Inovasi kurikulum pendidikan Islam Era 4 . 0 di MTsN 1 Pariaman. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(2), 77–88. <https://doi.org/10.32832/idarah.v5i2.16401>
- Gusli, R. A., Zakir, S., Ilmi, D., Gusli, ramadhona A., Lestari, K. M., & Akhyar, M. (2024). Evaluasi Program Pendidikan Islam di MTsN 1 Kota Pariaman. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(2), 262–271. <https://doi.org/10.32832/idarah.v5i2.16621>
- Idris, Trisnamansyah, & Wasliman. (2022). Implementation of The Internal Quality Assurance System in Improving School Quality. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Kartiko. (2019). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Pustaka Bening.
- Kurnianingsih. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt9k11w.13>
- Mufassir, Mohamad, & Mala. (2019). Model kepemimpinan yang melayani dalam meningkatkan mutu pendidikan: Studi servant leadership kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah kota Gorontalo. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 38–56.
- Noprika, Yusro, & Sagiman. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 224–243. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>
- Salvabill. (2021). *Servant Leadership Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Era Pandemi Covid-19*. 09(05), 1286–1300.
- Saputro, & Darim. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Kebijakan Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan*

Manajemen Pendidikan, 1(1), 1.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Bandung*. Alfabeta.

Sutrisno, & Nasucha. (2022). Islamic Religious Education Project-Based Learning Model to Improve Student Creativity. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v8i2.346>

Terry, G. R. (2013). *Dasar dasar manajemen*. PT Bumi Aksara.

Wahidah. (2017). Pengelolaan Kedisiplinan Guru Di MTSN Baraka Kabupaten Enreang. *Eklektika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Pendidikan*, 5(4), 115–129. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i2.2046>

Zulwiddi, N., & Karim, H. A. (2024). Analisis Pengelolaan Keuangan Sekolah di SMP Plus Baabussalam. *Journal of Management and Creatif Business (JMCBUS)*, 2(3), 13–24.

Zulwiddi, N., & M, I. (2024). Pengembangan Inovasi Kurikulum di tingkat MTsN. *BLAZE: Jurnal Bahasa Dan Sastra Dalam Pendidikan Linguistik Dan Pengembangan*, 2(2), 23–33. <http://dx.doi.org/10.29240/jf.v9i1.9489>