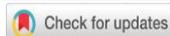


PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GURU

Dwi Septian¹, Gilang Dwi Kurniawan², Edi Fakhrin³, Aslamiah⁴, Celia Cinantya⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Email: dwiseptian1989@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i2.525>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 April 2025

Final Revised: 28 April 2025

Accepted: 15 May 2025

Published: 16 June 2025

Keywords:

Principal leadership

Principal role

Teacher huma resources



ABSTRAK

The role of the principal is crucial in ensuring the continuity of the school's daily operations as well as in leading the development of human resources, especially teachers. Principals not only perform administrative functions, but also act as managers, leaders and change agents who create a conducive learning environment. In the context of education that is increasingly influenced by the demands of globalization, principals are required to be visionary leaders who can inspire and transform educators. This study aims to explore the principal's responsibilities in developing teacher competencies, the strategies used, the obstacles faced, and the solutions that can be applied to improve the quality of education. The approach used is descriptive qualitative with a literature review method, including analysis of books, journal articles, case studies and previous research. The results of the study show that effective principal leadership can improve teachers' professionalism, strengthen the quality of the learning process, and promote students' academic achievement and character development. This article highlights the importance of innovation and collaboration between principals and teachers in optimizing human resource potential. The role of principals as innovative leaders and professional developers of teachers is key in maintaining and improving education standards that are sustainable and relevant to the challenges of the times.

ABSTRAK

Peran kepala sekolah sangat krusial dalam memastikan keberlangsungan operasional harian sekolah serta dalam memimpin pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga bertindak sebagai manajer, pemimpin, dan agen perubahan yang menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dalam konteks pendidikan yang semakin dipengaruhi oleh tuntutan globalisasi, kepala sekolah dituntut mampu menjadi pemimpin visioner yang dapat menginspirasi dan mentransformasi pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tanggung jawab kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru, strategi yang digunakan, hambatan yang dihadapi, serta solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan metode tinjauan literatur, termasuk analisis buku, artikel jurnal, studi kasus, dan penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru, memperkuat kualitas proses pembelajaran, serta mendorong pencapaian akademik dan perkembangan karakter siswa. Artikel ini menyoroti pentingnya inovasi dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin inovatif dan pengembang profesional guru menjadi kunci dalam mempertahankan serta meningkatkan standar pendidikan yang berkelanjutan dan relevan dengan tantangan zaman.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, Peran kepala sekolah, Sumber Daya Manusia Guru

PENDAHULUAN

Peran kepala sekolah ialah mengawasi serta membimbing operasional harian sekolah sebagai pendidik. Memimpin pertumbuhan dan pengembangan SDM merupakan tanggung jawab penting kepala sekolah, yang merupakan tokoh penting di bidang pendidikan. Tugasnya meliputi lebih dari sekadar urusan administratif, namun juga mencakup peranannya sebagai seorang manajer, pemimpin, dan penggerak perubahan yang menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pembelajaran yang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Wulandari *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memberdayakan guru untuk terus mengembangkan diri. Salah satu tanggung jawab utamanya adalah memastikan bahwa guru-guru mendapatkan pelatihan, pembinaan, serta dukungan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Dengan fokus pada pengembangan profesional guru sebagai bagian dari manajemen SDM, prinsip ini secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan standar pendidikan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Baihaqi *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa Seorang guru perlu meningkatkan kecerdasan emosionalnya agar dapat menjalin komunikasi yang baik dan harmonis dengan seluruh komponen sekolah. Dengan adanya kecerdasan emosional yang baik dari seorang guru akan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru tersebut. Di tengah tantangan pendidikan yang semakin kompleks akibat globalisasi, dibutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya efektif, tetapi juga mampu bertindak sebagai pemotivasi, fasilitator, dan agen perubahan bagi para guru. Karenanya, sangat penting untuk mengetahui apa saja tanggung jawab administrator sekolah dalam pengembangan SDM pengajar.

Fungsi kepala sekolah dalam pengembangan SDM guru, termasuk strategi, tantangan, dan solusi praktis yang dapat diterapkan. Pimpinan sekolah seharusnya menjadi pemimpin visioner yang mengawasi proses pembelajaran, dan penelitian ini bertujuan untuk memberikan sudut pandang baru kepada semua pihak yang terlibat dalam pendidikan tentang cara optimal dalam menjalankan tanggung jawab tersebut. Harapannya, ini akan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kepemimpinan di bidang pendidikan, yang pada akhirnya mendorong terciptanya guru-guru yang berkualitas dan profesional. Hal ini diharapkan akan berdampak pada pembentukan siswa yang unggul dalam hal karakter, kreativitas, dan prestasi.

METODE PENELITIAN

Penulis artikel ini menggunakan tinjauan literatur untuk mengumpulkan temuan mereka, yang bersifat kualitatif dan deskriptif. Memahami fenomena dengan lebih baik merupakan tujuan utama dari penelitian ini. Sumber literatur seperti buku, artikel jurnal, studi kasus, dan penelitian tentang peran administrator sekolah dalam meningkatkan keterampilan guru dicari dan dianalisis sebagai bagian dari proses penelitian bibliografi. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data. Selain itu, artikel ini juga akan membandingkan teori mengenai tugas dan peran kepala sekolah dengan kondisi di lapangan melalui studi kasus yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam pengembangan sumber daya manusia guru, baik melalui pembinaan langsung,

pemberian pelatihan, maupun penciptaan budaya kerja yang mendukung peningkatan kompetensi. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalisme guru dan mutu proses pembelajaran di sekolah. Hal ini dapat kita lihat pada tabel hasil penelitian di bawah ini:

Tabel 1. Hasil review Jurnal Penelitian Peran Kepala Sekolah

No	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	Memahami cara administrator dapat membantu meningkatkan standar kualitas tenaga pendidik di sekolah	Kepemimpinan merupakan faktor paling kritis dalam upaya mengembangkan atau meningkatkan kesempatan pendidikan dan sumber daya manusia.
2	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja	Menemukan cara yang lebih baik kepala sekolah mempersiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menyelesaikan masalah bagi guru sekolah dasar	Kesuksesan keseluruhan rencana bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengawasi proses peningkatan kinerja guru.
3	Strategi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru	Penilaian kompetensi pendidikan, profesional, pribadi, dan sosial guru dapat membantu kepala sekolah merancang rencana untuk meningkatkan kinerja staf	Menyediakan bukti bahwa rencana kepala sekolah untuk meningkatkan keterampilan pendidik dengan memberikan mereka lebih banyak otonomi di dalam kelas.
4	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah dan upaya mengatasi faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Memenuhi kebutuhan guru, menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai, menciptakan suasana sekolah yang kondusif, serta membangun komunikasi yang sinergis antar komponen sekolah merupakan faktor-faktor yang memungkinkan administrator sekolah dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja guru
5	Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah	Seberapa baik seorang kepala sekolah mengelola SDM-nya, yang memiliki dampak signifikan terhadap seberapa baik sekolah tersebut melaksanakan visi, misi, dan tujuannya.	SDM yang ada dikelola dengan baik oleh kepala sekolah karena guru dan tenaga administrasi benar-benar melaksanakan semua program atau kegiatan sekolah.
6	Quality Improvement Management in Teacher Professional Development	Menilai tingkat kompetensi profesional di kalangan guru sekolah dasar dan untuk menentukan apakah inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas guru telah berhasil atau tidak.	Guru-guru sekolah dasar merupakan tenaga profesional yang kompeten di bidang pendidikan. Profesionalisme di dalam kelas berkorelasi dengan materi pelajaran yang berkualitas tinggi.
7	School Principal Leadership Style in Improving Teacher Professionalism	Mengidentifikasi kepemimpinan yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan menggunakan metode kualitatif untuk mengumpulkan data dari siswa, staf pengajar, komite sekolah, dan administrator.	Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan humanis berperan penting dalam mendorong pengembangan profesional guru serta menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah.
8	The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Junior	Mengetahui bagaimana motivasi kepala sekolah dan guru mempengaruhi prestasi siswa,	Kemampuan untuk memimpin organisasi sekolah secara efektif menuju pencapaian tujuan yang diinginkan dan

	High School Teacher Performance	mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi prestasi siswa dan untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik guru mempengaruhi prestasi siswa.	penciptaan sekolah berkualitas tinggi bergantung pada kualitas pribadi, tindakan, dan keahlian kepala sekolah.
9	Transformational Leadership of School Principals AT MTS Negeri Tojo UNA-UNA and Impact on Improving the Quality of Human Recoursces	Mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk meneliti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.	Bekerja sama dalam setiap upaya adalah bukti dari iklim sekolah yang menyenangkan dan mendukung, yang dicapai melalui kepemimpinan yang kuat, perilaku yang luar biasa, dan jalur komunikasi yang terbuka.
10	The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Junior High School Teacher Performance	Mengetahui Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dan Bagaimana motivasi intrinsik dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja guru	Seorang kepala sekolah memiliki kualitas, kebiasaan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mengarahkan organisasi sekolah menuju hasil yang positif, seperti pendidikan berkualitas tinggi dapat dikatakan bahwa mereka menjalankan kepemimpinan yang efektif.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memainkan peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru. Delapan aspek utama yang teridentifikasi mulai dari perilaku kepemimpinan yang mencerminkan keterbukaan dan komitmen, hingga komunikasi dua arah dan pemberian penghargaan menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Sergiovanni (2009) yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang mampu menunjukkan kepemimpinan moral dan transformasional akan lebih berhasil dalam membina kinerja guru. Selain itu, pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan serta pelimpahan tugas yang adil mencerminkan gaya kepemimpinan demokratis yang dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi dan rasa memiliki di kalangan guru (Bass & Avolio, 1994). Temuan mengenai peran motivasi dan pemberian penghargaan juga didukung oleh Robbins & Judge (2017), yang menegaskan bahwa penguatan positif dan pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas. Dengan demikian, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, melainkan juga sebagai penggerak perubahan yang berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan melalui pengembangan kompetensi pendidik.

Kepala sekolah memegang peran strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan Pendidikan (Hulkin *et al.*, 2024). Sebagai pendidik, kepala sekolah bertanggung jawab dalam merancang program peningkatan mutu pembelajaran dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru dan siswa. Dalam kapasitasnya sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sebagai pengelola, kepala sekolah terlibat langsung dalam aktivitas administratif, termasuk pencatatan, perencanaan, dan dokumentasi program-program sekolah. Peran sebagai pemimpin (leader) menuntut kepala sekolah untuk memiliki integritas, kepercayaan diri, tanggung jawab, serta kemampuan dalam mengambil keputusan dan menghadapi risiko. Sebagai evaluator, kepala sekolah harus terbuka terhadap

permasalahan yang terjadi di sekolah dan melakukan evaluasi bersama dengan seluruh stakeholder untuk perbaikan berkelanjutan. Terakhir, sebagai motivator, kepala sekolah diharapkan mampu memberikan dorongan kepada guru dan staf melalui penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengembangkan program pelatihan sumber daya manusia. Dengan menjalankan peran-peran tersebut secara efektif, kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks profesi guru, merupakan investasi strategis bagi lembaga pendidikan. Berdasarkan pengalaman dari berbagai organisasi, pengembangan yang fokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru selalu bertujuan untuk menemukan cara-cara yang lebih efisien dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam dunia pendidikan, hal ini berperan penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih berkualitas dan berdaya saing tinggi. Guru yang berkembang secara profesional mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Menurut Indriyanti *et al.*, (2024) interaksi positif antara guru dan siswa serta dukungan dari kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi belajar dan hasil akademik siswa. menyatakan bahwa Salah satu tujuan utama dari pengembangan profesionalisme guru adalah peningkatan efisiensi kerja. Guru yang memiliki keterampilan teknis, interpersonal, dan manajerial yang baik akan lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan memungkinkan guru untuk mengelola kelas dengan lebih efektif, menggunakan teknologi pembelajaran secara optimal, serta menyusun perencanaan pembelajaran yang terstruktur (Sholeh & Efendi, 2023). Efisiensi ini bukan hanya berpengaruh pada waktu dan tenaga yang dikelola, tetapi juga terhadap hasil belajar siswa yang lebih maksimal.

Selain efisiensi, peningkatan kualitas layanan pendidikan juga menjadi fokus utama dalam pengembangan guru. Layanan pendidikan yang berkualitas tinggi menuntut guru memiliki kompetensi profesional yang kuat, mulai dari kemampuan pedagogik, penguasaan materi, hingga kemampuan dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa dan orang tua. Hal ini sejalan dengan pendapat Norlatifah *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa Layanan dalam mutu pendidikan dapat meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan. Pelatihan yang diberikan kepada guru bertujuan untuk menyesuaikan mereka dengan dinamika kebutuhan peserta didik serta tuntutan zaman yang terus berkembang. Moral dan motivasi kerja guru juga turut dipengaruhi oleh upaya pengembangan profesional (Joen *et al.*, 2022). Ketika guru merasa bahwa keterampilan dan pengetahuannya relevan dengan tugas yang diemban, maka semangat kerja dan dedikasi mereka pun akan meningkat. Rasa percaya diri yang tumbuh dari kompetensi yang memadai akan memperkuat semangat guru dalam mengabdikan dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan profesional dapat meningkatkan loyalitas dan etos kerja yang positif di kalangan pendidik.

Terakhir, pengembangan karier menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan. Ajepri *et al.*, (2022) menyatakan bahwa melalui peningkatan kompetensi, guru memiliki peluang lebih besar untuk naik pangkat, mendapatkan pengakuan profesional, serta terlibat dalam kegiatan pendidikan di tingkat yang lebih luas. Hal ini akan mendorong terbentuknya kultur pembelajaran berkelanjutan di kalangan guru, sekaligus memberikan dampak positif terhadap reputasi lembaga pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesi guru tidak hanya menjadi kebutuhan individual bagi tenaga pendidik, tetapi juga merupakan kebutuhan strategis bagi peningkatan kualitas

institusi pendidikan. Investasi dalam pengembangan guru berarti memperkuat fondasi utama dalam sistem pendidikan nasional yang unggul dan berdaya saing.

KESIMPULAN

Perkembangan SDM di kalangan guru sangat dibantu oleh penggunaan tanggung jawab manajerial, kepemimpinan, dan administratif oleh kepala sekolah. Profesionalisme di kelas dan kualitas pendidikan secara keseluruhan dapat keduanya diuntungkan dari implementasi yang baik. Untuk meningkatkan standar pembelajaran siswa, pendidik di bidang administrasi dan di kelas harus terus berinovasi dengan cara-cara baru untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang terbatas yang tersedia. Salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk menjaga standar akademik tetap tinggi adalah menjadi pemimpin yang mendorong kreativitas, kerja sama tim, dan pertumbuhan profesional bagi guru.

REFERENSI

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1-16.
- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130-149.
- Baihaqi, A., Agusta, A. R., Mujiyat, M., Hartini, Y., Mahmuda, M., Maulana, S., & Sari, H. (2024). THE CONTRIBUTION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB SATISFACTION TO THE TEACHER PERFORMANCE. *INTERNATIONAL JOURNAL EDUCATION, SCHOOL MANAGEMENT AND ADMINISTRATION*, 1(2), 39-53.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15199-15205.
- Haq, A. M., & Roesminingsih, E. (2024). Situational leadership skills of foundation heads in human resource development for early childhood education. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 26-40.
- Hulkin, M., Zulhijrah, Z., Bella, S., & Shaleh, S. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia pada Abad 21. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1313-1319.
- Indasari, S. (2025). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPALS AT MTS NEGERI TOJO UNA-UNA AND IMPACT ON IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIETY REVIEWS*, 3(5), 630-640.
- Indriyanti, L., Metta Caroline Setiadi, Ni Wayan Setiyawati Astin Bakti, Ahmad Suriansyah, & Celia Cinantya. (2024). Pentingnya Peran Kepala Sekolah dan Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di Sekolah Dasar. *Journal Educational Research and Development | E-ISSN : 3063-9158*, 1(2), 273-283. <https://doi.org/10.62379/jerd.v1i2.149>
- Isa, M., Neliwati, N., & Hadijaya, Y. (2024). Quality improvement management in teacher professional development. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 136-147.
- Jamil, M. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Taman Fajar (SMKN Taman Fajar) Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru. *Jurnal Pendidikan Penggerak*, 2(1), 6-10.

- Joel, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru.
- Maharani, S. I., & Chotimah, C. (2023). Strategi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 51-61.
- Nuswantoro, P., Marsinah, M., Rahmi, E., & Purwanto, M. B. (2023). School principal leadership style in improving teacher professionalism. *International Journal of Technology and Education Research*, 1(02), 19-27.
- Norlatifah, E., Aslamiah, A., & Wahyu, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kreativitas, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Lembaga PAUD di Kecamatan Amuntai Tengah. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2), 325-338.
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 113839.
- Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 435-448.
- Pratiwi, D. P., & Warlizasusi, J. (2023). The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Junior High School Teacher Performance. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 18-25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12, Terj. Benyamin Molan). Jakarta: Salemba Empat.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The principalship: A reflective practice perspective* (6th ed.). Pearson Education.
- Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan islam: meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, 5(2), 104-126.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- WULANDARI, Y. N., ASLAMIAH, A., NOORHAFIZAH, N., & NOVITAWATI, N. (2025). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DAN MENCIPTAKAN LINGKUNGAN BELAJAR YANG KONDUSIF. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 312-321.
- Zhahira, J., Shalahudin, S., & Jamilah, J. (2022). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85-100.

Copyright holder :

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

