Vol. 05 No. 07 (2026) : 583-591
e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748
UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN
e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748
Available online at https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SDN 183/II SUMBER MULYA

Hera Pratiwi[1], Agus Nur Yasin[2]
Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: [1]phera632@gmail.com, [2]agusnuryasin98@gmail.com

Abstract

This study examines the implementation of Human Resource Management (HRM) at SD Imam Syafii, Kisaran, Asahan Regency. The study focuses on several aspects of human resource management, including human resource planning, recruitment and selection, placement and organization, development, supervision, and evaluation. The main research subjects consist of the school principal, teachers, and school committee members. The findings reveal that human resource management at SD Imam Syafii is implemented through several stages. First, the analysis of job descriptions and responsibilities is conducted to ensure that personnel are assigned to positions based on their intellectual capacity, competencies, work experience, and exemplary conduct. Second, the recruitment and selection of honorary teachers (Guru Tidak Tetap/GTT) and administrative staff (Pegawai Tidak Tetap/PTT) are based on academic achievements, non-academic qualifications, and good moral character. Third, human resource training and development programs have been implemented; however, their evaluation still focuses primarily on the implementation process rather than measuring their effectiveness in improving participants' behavior, competencies, and job performance in achieving school objectives. Fourth, performance evaluation is conducted through three stages: monthly evaluations, mid-semester evaluations, and end-of-year evaluations. This study highlights the importance of systematic and continuous human resource management to improve personnel quality and support the achievement of educational objectives at SD Imam Syafii.

Keywords: *Human Resource Management, Human Resource Planning, Recruitment, Teacher Development, Performance Evaluation..*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Imam Syafii, Kecamatan Kisaran, Kabupaten Asahan. Fokus penelitian meliputi perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, pengorganisasian dan penempatan tenaga kependidikan, pengembangan sumber daya manusia, serta pengawasan dan evaluasi kinerja. Subjek penelitian ini meliputi kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Imam Syafii dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Pertama, analisis tugas pokok dan fungsi dilakukan sebagai dasar dalam menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kapasitas intelektual, kompetensi, pengalaman kerja, serta keteladanan yang dimiliki. Kedua, proses rekrutmen dan seleksi calon Guru Tidak Tetap (GTT) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) dilaksanakan dengan mempertimbangkan prestasi akademik, prestasi nonakademik, serta kepribadian dan karakter yang baik. Ketiga, kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia telah dilaksanakan, tetapi pengukurannya masih berorientasi pada keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan belum sepenuhnya menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan perilaku, kompetensi, serta kinerja peserta sesuai dengan tujuan sekolah. Keempat, evaluasi kinerja dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester, dan evaluasi akhir tahun. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa

manajemen sumber daya manusia di SD Imam Syafii telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi. Namun, diperlukan peningkatan efektivitas program pengembangan sumber daya manusia agar kualitas tenaga pendidik dan kependidikan semakin optimal serta mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan, Rekrutmen, Pengembangan, Evaluasi Kinerja.

PENDAHULUAN

Perwujudan baik dari kepemimpinan kepala sekolah adalah perpaduan bakat dan pengalaman berkepemimpinan agar siap menghadapi situasi yang berubah-ubah karena didalamnya terjadi hubungan antar manusia yang tidak bisa dihindari (Warisno, 2017). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan sumber daya manusia harus memiliki kemampuan menumbuhkan suasana organisasi yang positif di mana seluruh komponen di dalam sekolah dapat saling bekerja sama untuk menggapai tujuan maupun sasaran organisasi Kepemimpinan merupakan perilaku yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Purba *et al.*, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi dilembaga pendidikan adalah keberadaan guru pendidikan agama Islam (SDM) yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Murtafiah, 2022).

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan guru pendidikan agama Islam (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Manajement* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Dari uraian di atas itulah pentingnya memberikan deskripsi yang jelas tentang *Human resource manajement,* untuk menghindari miskonsepsi maka dalam penelitian ini akan dipaparkan konsep dasar manajemen SDM yang mengarah pada manajemen guru pendidikan agama Islam (Hasan and Anita, 2022). Pendidik adalah suatu profesi yang memiliki tugas untuk membuat perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, membimbing dan melatih, mengevaluasi pembelajaran, dan melaksanakan penelitian serta pengabdian bagi masyarakat, secara khusus pendidik di pendidikan tinggi (Mutholib, Hanim and Azainil, 2021). Sedangkan anggota masyarakat yang memberikan dirinya untuk menunjang penyelenggaraan penddikan dalam menjalankan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi dan melayani dalam hal teknis sebagai penunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan disebut tenaga kependidikan (UU No. 20 thun 2003 pasal 1, BAB 1 Ketentuan Umum).

Pengelolaan Guru pendidikan agama Islam meliputi: merencanakan dan mengadakan proses perekrutan pegawai, membina dan mengembangkan pegawai, mempromosi dan memutasi pegawai, memberhentikan pegawai, memberikan kompensasi dan penghargaan (Sumbung and Sihotang, 2022). Manajemen pendidikan adalah semua proses kegiatan dalam bidang pendidikan dengan menggunakan sarana prasarana yang tersedia baik spiritual, personil, materil yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan evaluasi guna tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Adzkiyaunuha, 2022). Untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan, maka diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Hal-hal tersebut harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, baik dan benar oleh kepala sekolah. Dengan begitu, apa yang diharapkan dari tenaga pendidik akan terpenuhi dengan baik, tergantung pada kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki, serta mampu bekerja dan melakukan yang terbaik. Dalam pengangkatan tenaga guru pendidikan agama Islam , misalnya: perekrutan yang dapat dilakukan secara tiba-tiba tanpa perencanaan yang matang, atau pengangkatan yang tidak sesuai kompetensi, dan pengangkatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga menimbulkan masalah jumlah tenaga pendidik yang tidak sebanding dengan jumlah peserta didik disebabkan karena tidak dilakukan analisis kebutuhan dalam proses perekrutan guru (Ansyah, 2022). Ada juga guru yang tidak mengajarkan mata pelajaran sesuai dengan basic pendidikannya disebabkan karena guru mata pelajaran terlalu banyak dan tidak sebanding dengan jumlah jam mengajar sehingga dalam proses mengajar tidak efektif, Oleh karena itu, keberadaan guru pendidikan agama Islam di sekolah harus dikelola dan dikembangkan dengan baik. Manajemen mereka perlu mencakup fungsi manajemen serta pengembangan sumber daya manusia.

Dalam mewujudkan dan peningkatan kompetensi guru memerlukan usaha bersama dan menyeluruh yang membutuhkan kesungguhan dalam pelaksanaannya. Guru profesional pada dasarnya adalah pengajar dan pendidik yang telah memenuhi syarat serta kompetensi untuk melakukan tanggung jawab pendidikan. Kompetensi berasal dari istilah competency, yang mempunyai arti kecakapan atau kemampuan. Kompetensi diartikan sebagai (wewenang) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu perkara, sebagaimana dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Ndepol, 2022). Kompetensi adalah tugas yang cukup untuk memiliki informasi, keterampilan, dan bakat yang diperlukan untuk posisi seseorang. Kompetensi juga mengacu pada informasi, keterampilan, dan prinsip-prinsip dasar yang di representasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Pengertian kompetensi ini juga mencakup suatu profesi, misalnya guru atau tenaga pengajar, oleh karena itu kompetensi guru mengacu pada kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara benar, atau pada kemampuan dan wewenang seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru (Latiana, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study* (Anggito and Setiawan, 2018). Tujuan Penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Analisis Manajemen Guru pendidikan agama Islam di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang Analisis Manajemen Guru pendidikan agama Islam . Penelitian ini dilaksanakan di SD Imam Syafii Kisaran . Data-data tersebut diperoleh melalui : (1) Kepala Madrasah; (2) Waka Kurikulum; (3) Waka Kesiswaan; (4) Dewan Guru/Pendidik; (5) Tenaga Kependidikan; (6) dokumentasi yang berhubungan dengan manajemen madrasah yang menjadi tempat penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) Data primer yakni data- data pokok yang diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara mengenai kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan kinerja guru dalam pembelajaran pendidikan Agama Islam; 2) Data sekunder merupakan data pendukung yang fungsinya memperkuat data primer. Data ini masih berkaitan dengan masalah penelitian yakni data tentang profil SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan termasuk di dalamnya adalah profil guru dan peserta didik, dokumen rapat, buku- buku, dan majalah. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: metode wawancara, metode observasi dan Metode dokumentasi (Sugiyono, 2013). Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Proses analisa data kualitatif menurut Mathew B. Miles dan A. Michael Huberman (dalam Masri Singarimbun dan Sofian Efendi), melalui proses yaitu reduksi data , *Display* (penyajian data) dan verifikasi (Menarik Kesimpulan) (Masri Singarimbun, 1989). Dalam kaitannya dengan studi ini, peneliti menggunakan data teknik dalam pengumpulan data untuk menjamin keabsahan data, yaitu: *Triangulation dan Member Check* (Moleong, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Rekrutmen Sumber daya manusia di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan

Dalam Pengrekrutan tenaga Guru pendidikan agama Islam di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan dilakukan dengan cara pengrekrutan dengan cara memberikan pengumuman dan penjaringan karyawan dengan memberikan kesempatan kepadacalon pegawai yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran ke sekolah. Penyeleksian yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan serta latar belakang pendidikan yang sesuai dari pelamar dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diharapkan.

a. Rekrutmen Guru pendidikan agama Islam

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil guru yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun diatas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil. Perekrutan guru pendidikan agama Islam sering dianggapsebagai kondisi yang melegakan, sedangkan penyaringan guru pendidikan agama Islam dianggap suatu

yang menyulitkan. Perekrutan guru pendidikan agama Islam dipandang suatu hal yang melegakan, karena perekrutan guru pendidikan agama Islam memberikan kesempataan kepada siapa saja yang melamar guru pendidikan agama Islam an secara kompetitif (Roziqin and Baqi, 2021). Berdasarkan wawancara dengan Kepala SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan bahwa: *Perekrutan guru pendidikan agama Islam dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen guru pendidikan agama Islam berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil.*

Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber tenaga guru pendidikan agama Islam . Yang jelas, masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihaian manajemen SDM dalam menentukan dan memilih guru pendidikan agama Islam yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah.

b. Seleksi Guru pendidikan agama Islam

Berdasarkan Wawancara Waka Kurikulum Di Kepala SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan mengatakan bahwa:

Objektivitas dan kejujuran dalam mengadakan seleksi merupakan kunci sukses penentuan sumber daya awal yang akan menjadi guru sekolah. Agar seleksi guru pendidikan agama Islam berhasil menentukan dan memilih guru pendidikan agama Islam sesuai dengan yang diharapkan, bagian seleksi harus objektif dan jujur. Bagian seleksi guru pendidikan agama Islam harus objektif, berarti lebih menekankan pertimbangan rasional daripada perasaan dalam menyeleksi guru pendidikan agama Islam . Hal ini perlu ditekankan karena pada kenyataannya sampai saat ini Kepala SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan, masih banyak bagian seleksi guru pendidikan agama Islam dalam menentukan dan memilih guru pendidikan agama Islam terpengaruh faktor subjektif, antara lain hubungan keluarga, suku, kedaerahan, warga dan teman.

2. Pengorganisasian Sumber daya manusia pada Guru pendidikan agama Islam di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan

Pengorganisasian Guru pendidikan agama Islam di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan masih belum sesusi dengan keahlian dan ijazah yan dimiliki, itu semua dikarenakanketerbatasan guru pendidikan agama Islam yang masih kurang,namun dengan berjalannya waktu dan manajemen yang baik dari kepala sekolah dan dibantu dengan adanya pengrekrutan tenaga honorer menjadi guru P3K, manajemen pengorganisasian guru pendidikan agama Islam di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan semakin baik. Guru yang mengajar sudah sesuai dengan keahliandan ijazah yang dimiliki,sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan. Penempatan Guru pendidikan agama Islam Berdasarkan hasil wawancara kepala Penempatan Guru pendidikan agama Islam Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah, beliau mengungkapkan bahwa dalam sistem penempatan guru pendidikan agama Islam khususnya di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan. Diantaranya dengan langkah:

a. Memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan guru pendidikan agama Islam di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan.
b. Memberikan peluang yang sama bagi kemahiran semua guru pendidikan agama Islam di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan.
c. Menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam sekolah dengan membuat kesempatan yang diketahui oleh semuaguru pendidikan agama Islam.
d. Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran sekolah danmemberikan setiap individu kesempatan untuk menemukankesesuaian personal dalam struktur kerja di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan.
e. Pembagian Tugas Kerja, Guru pendidikan agama Islam

3. Pelaksanaan

Kepala Sekolah SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan memantau kinerja guru pendidikan agama Islam dengan selalu memantau dari absensi kehadiran, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, dan lojalitas terhadap waktu,tenaga, maupun pemikiran yang dapat menunjang kinerja mereka baik pada guru pendidikan agama Islam . *Actuating* adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manejerial dan usaha-usaha organisasi artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif (Harahap, 2022). Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi actuating justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

4. Pengawasan Sumber daya manusia pada Guru pendidikan agama Islam di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan

Dalam melakukan pengawasan kepada para Pendidik Kepala Sekolah membuat pengawasan kepada guru pendidikan agama Islam dengan cara penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap semester,sebagai tenaga pendidik, seorang guru juga harus memberikan laporann tentang perkembangan siswanya kepada kepala sekolah secara rutin. SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan juga sama dengan sekolah lain, dalam rangka melakukan pengawasan kepada siswa, seorang guru memberikan tugas dan mengabses siswa secara daring setiap hari,kemudian setiap bulan guru membuat laporan hasil pembelajaran daring yang dilakukan kepada kepala sekolah berupa laporan pembelajaran daring.Dengan manajemen pengawasan seperti ini maka pelaksanaan pendidikan akan berjalan dengan baik. Dengan Pengrekrutan, pengorganisasian, dan pengawasan manajemen yang tepat pelaksanaan pendidikan di SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan dapat berjalan

dengan baik dan kondusip meningkat dari tahun – tahun sebelumnya,baik itu dari jumlah murid, guru pendidikan agama Islam .

Uraian tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan pihak Sekolah rutin dilakukan oleh pengawas yang terbentuk dari guru pendidikan agama Islam yang terlibat serta pengawas yang terlibat dalam pengawasan terhadap guru pendidikan agama Islam . Dari hasil di atas menjelaskan bahwa pengawasan yang di lakukan terhadap tenaga pendidik sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap lembaga atau per orangan yang terkait membawa perubahan besar terhadap tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru semata-mata bukan mencari kesalahan atau kelemahan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerja yang mulai menurun. Ketika diadakannya pengawasan terhadap guru pendidikan agama Islam , pihak madrasah atau lembaga yang terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahan terhadap kelemahan di bidang tertentu. Untuk meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Islam , kepala madrasah memiliki banyak kontribusi terhadap faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Adapun yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru pendidikan agama Islam ialah seperti mengadakan seminar kependidikan, workshop dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa; 1). Aspek Perencanaan pada Sekolah SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan sekolah; 2) Aspek Pengorganisasian pada Sekolah SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan, data temuan menunjukkan bahwa di Sekolah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau Sumber Daya Manusia yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik; 3) Aspek penggerakan pada Sekolah SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan temuan menunjukkan bahwa pimpinan di sekolah ini kurang proaktif dalam memberikan motivasi yang bisa membangkitkan semangat dalam bekerja bagi semua komponen yang ada di sekolah ini.

Disamping itu, temuan data juga menunjukkan bahwa pimpinan di sekolah ini terlalu banyak memberikan kepercayaan kepada bawahannya dalam menjalankan tugas atau hal-hal yang sifatnya praktis atau operasional sehingga bawahan dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan kepala sekolah tidak terarah dan terkadang tujuan tidak tercapai; 3) Aspek pengawasan pada SD Imam Syafii Kisaran Kabupaten Asahan kegiatan ini kurang berjalan secara

optimal dimana adanya temuan data yang menunjukkan bahwa pimpinan sekolah ini secara formal tidak memintakan laporan yang tertulis sebagai pertanggung jawaban atas kegiatan yang telah dilakukan, dan secara informal pimpinan pun tidak memintakan penjelasan secara lisan atau secara langsung atas apa yang telah dilaksanakan oleh komponen yang ada di sekolah ini. Kegiatan pengawasan atau monitoring yang dilakukan oleh pimpinan di sekolah ini tidak berjalan maksimal dalam hal membimbing atau mengarahkan dengan memberikan masukan atau saran untuk mendapatkan langkah-langkah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Journal

Adzkiyaunuha, M. (2022) 'Konsep Manajemen Pendidikan Islam:(Sebuah Analisis Aspek Ontologi. Epistemologi, dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam)', *Idaarotul Ulum (Jurnal Prodi MPI)*, 4(1 Juni), pp. 58–79.

Ansyah, E. (2022) 'KOMPETENSI GURU PROFESIONAL', *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 10(1), pp. 120–134.

Hasan, M. and Anita, A. (2022) 'IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA', *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(1), pp. 85–97.

Latiana, L. (2019) 'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik', *Edukasi*, 13(1).

Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).

Mutholib, A., Hanim, Z. and Azainil, A. (2021) 'Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 1(1), pp. 1–8.

Ndepol, M. (2022) 'Peningkatan Kemampuan Menulis Surat Lamaran Pekerjaan Melalui Model Pembelajaran Think-Pair-Share Pada Siswa Kelas XII Babud2 SMAN1 Langke Rembong Tahun Pelajaran 2021/2022', *EDUNET-The Journal of Humanities and Applied Education*, 1(2), pp. 340–352.

Sumbung, A. B. and Sihotang, H. (2022) 'Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), pp. 5131–5140.

Warisno, A. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Penddikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan'. UIN Raden Intan Lampung.

2. Book

Anggito, A. and Setiawan, J. (2018) *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Masri Singarimbun, M. (1989) 'Proses Penelitian, dalam Masri Singarimbun dan Sopian Effendi', *Metode Penelitian Survey, Jakarta: LP3S*.

Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.

Purba, S. *et al.* (2021) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.