

Implementasi Tugas Kepala Sekolah sebagai Manajer untuk Pengembangan Karier Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas Kabupaten Siak

Inayah Rahmayoni

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

rahmainayah91@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui: Implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru serta faktor pendukung dan penghambat implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru di SMA Negeri 1 Minas Kabupaten Siak. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kualitatif, subyek dari penelitian ini adalah kepala sekolah dan tenaga pendidik dan kependidikan sedangkan objeknya adalah implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru di SMA Negeri 1 Minas. Data penelitian ini diperoleh menggunakan teknik observasi, dokumentasi dan wawancara. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Collection, Data Reduction, Data Display dan Conclusion Drawing. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini adalah 4 orang diantaranya yaitu kepala sekolah, 2 tenaga pendidik dan 1 tenaga kependidikan KTU. Hasil penelitian yang penulis lakukan adalah kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru sudah cukup baik dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan karier guru di SMA Negeri 1 Minas. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, pengevaluasian, memimpin mengendalikan program, adanya struktur organisasi serta pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah. Dan di sini penulis juga sudah melihat langsung dan wawancara ke lapangan bahwa kepala sekolah melakukan banyak kegiatan dalam peningkatan karier guru, yang dilakukan kepala sekolah salah satunya yaitu mengadakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru. Adapun faktor yang pendukung dalam implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru terletak pada adanya kesesuaian pendidikan pelatihan untuk karier guru, adanya dukungan dari keluarga dan banyaknya kuota yang tersedia dari pemerintah. Sedangkan faktor penghambatnya terletak pada dana pembiayaan yang kurang dari pemerintah dalam pelaksanaan pelatihan.

Kata Kunci: Implementasi, Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Pengembangan Karier Guru

Abstract

The purpose of this study is to find out: Implementation of the principal's duties as managers for teacher career development as well as supporting and inhibiting factors for the implementation of the principal's duties as managers for teacher career development at SMA Negeri 1 Minas, Siak Regency. This type of research is a qualitative descriptive study, the subject of this study is the principal and teaching and education staff, while the object is the implementation of the principal's duties as a manager for teacher career development in SMA Negeri 1 Minas. The research data were obtained using observation, documentation and interview techniques. Data analysis techniques used in this study are Data Collection, Data Reduction, Data Display and Conclusion Drawing. The number of informants in this study were 4 people including the principal, 2 educators and 1 KTU education staff. The results of the research that the authors conducted were that the principal as a manager for teacher career development was implemented by the principal to improve teacher careers at SMA Negeri 1 Minas. This can be seen from planning, implementing, evaluating, leading controlling the program, the existence of an organizational structure and supervision provided by the principal. And here the author has also seen firsthand and interviews in the field that the principal does a lot of activities in improving teacher careers, one of which is carried out by the principal, one of which is holding the implementation of teacher education and training. The factors that support the implementation of the principal's duties as managers for teacher career development lie in the suitability of training education for teacher careers, support from families and the large number of quotas available from the government. Meanwhile, the inhibiting factor lies in the lack of funding from the government for the implementation of training.

Keywords: Implementation, Principal as Manager, Teacher Career Development

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 mengatakan bahwa, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kegiatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Karena itu sistem pendidikan harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pada peningkatan mutu serta relenvasi dan efesiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan yang ada pada saat ini. Sehingga perlu adanya perubahan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian Deskriptif Kualitatif, penelitian yang digunakan dalam objek yang alami. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan sejernih mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas Kabupaten Siak. Penulisan lokasi ini didasarkan atas persoalan-persoalan yang ingin diteliti ada di lokasi ini. Dari segi tempat, waktu dan biaya peneliti sanggup untuk melakukan penelitian di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas Kabupaten Siak. Penelitian ini dilakukan pada semester genap setelah seminar proposal pada bulan Januari sampai Febuari 2020 di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas Kabupaten Siak.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru yang ada di sekolah tersebut. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru di Sekolah Menengah Atas

Negeri 1 Minas Kabupaten Siak. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, sedangkan informan pendukungnya adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas Kabupaten Siak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Observasi, yaitu merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara mengamati objek penelitian yang berkaitan dengan implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru di SMA Negeri 1 Minas Kabupaten Siak. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan dialog secara lisan dan kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan untuk mengetahui implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru beserta faktor pendukung dan penghambatnya. Wawancara ini merupakan bentuk komunikasi antara dua individu yang di dalamnya melibatkan individu yang ingin memperoleh informasi dari individu lainnya dengan mengajukan beberapa pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu (Mulyana, 2014). Dokumentasi, yaitu digunakan untuk mengumpulkan data-data penelitian yang berupa dokumendokumen yang diperlukan seperti deskripsi lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah melaksanakan fungsi-fungsinya manajemen yang berupa perencanaan, Implementasi tugas kepala sekolah pengorganisasian, pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja guru. Untuk menyusun rencana kinerja guru, kepala sekolah melibatkan semua personalia sekolah. Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon oleh tenaga pendidik. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan kompleksnya tuntutan kepala sekolah, yang menghendaki kinerja yang semakin efektif dan efisien (Yurniati, 2019).

Implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru, merupakan suatu yang harus dilakukan dan dikerjakan oleh kepala sekolah. Hal tersebut merupakan untuk meningkatkan dan mengembangkan sekolah, baik itu dari peserta didik maupun tenaga pendidik dan kependidikan untuk memajukan sekolah sesuai dengan visi dan misi yang telah dirancang bersama. Maka dari itu kepala sekolah sebagai pemimpin berperan penting dalam memegang kunci keberhasilan dalam mewujudkan peningkatan pendidikan yang dipimpinnya. Dengan adanya mewujudkan peningkatan pendidikan, maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam melaksanakannya yang mana kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, performance dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah.

Adapun aktivitas kepala sekolah yang berkaitan dengan tugas manajerial diantaranya, yaitu menyusun perencanaan sekolah, mengelola program pembelajaran, mengelola siswa, mengelola sarana dan prasarana, mengelola personal sekolah, mengelola keuangan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, mengelola administrasi sekolah, mengelola sistem informasi sekolah, mengevaluasi program sekolah dan memimpin sekolah (Suhardiman, 2012). Dalam perencanaan pengembangan karier guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMA Negeri 1 Minas tentunya ada Al-Qur'an yang menjelaskan tentang perencanaan tersebut.

Maka dari itu di sini peneliti memaparkan adanya kegiatan kepala sekolah dalam melakukan perencanaan pendidikan untuk pengembangan karier

guru. Dalam pelaksanaan pengembangan karier guru, kepala sekolah sebelumnya telah melakukan rancangan-rancangan tiap tahunnya untuk kegiatan pelatihan tenaga pendidik dan kependidikan. Rancangan tersebut telah masuk di dalam kategori RKT (rangkaian kegiatan tahun), RKJM (rangkaian kegiatan jangka menengah) dan RKJP (rangkaian kegiatan jangka panjang). Dengan adanya rangkaian kegiatan tersebut kepala sekolah tinggal membentuk kepanitiaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala sekolah mengatakan bahwa, pembentukan kepanitiaan pelatihan itu dilakukan oleh wakil dari masing-masing bidang. Itu merupakan salah satu tugas yang dilakukan oleh dari masing-masing bidang, seperti wakil kurikulum, wakil kesiswaan, wakil sarana dan prasarana, dan wakil hubungan masyarakat.

Di sini penulis memaparkan hasil keseluruhan wawancara dengan kepala sekolah yang penulis tanyakan tentang pelaksanaan kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru. Adapun langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, yaitu diantaranya. Melakukan EDS (evaluasi diri sekolah), analisis SWOT, dan membuat program sekolah.

Pertama, melakukan EDS (evaluasi diri sekolah) adanya kegiatan evaluasi diri sekolah ini, kepala sekolah dapat menemukan apa-apa saja yang belum tercapai di sekolah dan apa penyebab belum tercapainya kegiatan sekolah tersebut. Contohnya belum tercapainya kegiatan lomba olimpiade sekabupaten siak. *Kedua*, analisis SWOT, kepala sekolah melakukan analisis SWOT dalam kegiatan untuk pengembangan karier guru dan meningkatkan kompetensi guru, dengan adanya analisis ini dibuat oleh kepala sekolah, maka adanya kekuatan dari dalam sekolah diantaranya: 1) Kekuatan dari dalam sekolah tersebut dan memiliki guru yang bergelar S1. Dengan adanya kepala sekolah memiliki tenaga pendidik yang memiliki lulusan S1, maka itu merupakan

kekuatan yang besar dalam diri sekolah; 2) Peluangnya, adapun peluang yang ada di siswa/siswi SMA Negeri 1 dapat mengikuti lomba olimpiade, dikarenakan mereka memiliki guru yang memiliki lulusan S1; 3) kelemahan, dari kelemahan ini adalah sekolah tersebut memiliki guru yang bersatus sarjana. Akan tetapi, walaupun guru tersebut memiliki gelar, masih banyak kekurangan saat mengajar dikarenakan kurangnya pengalaman guru dalam pemberian ilmu kepada peserta didik; dan 4) hambatan, adapun hambatannya yaitu adanya permasalahan biaya. Minimnya biaya dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan pelatihan. *Ketiga*, membuat Program Sekolah. Kepala sekolah di sini membuat program sekolah diantaranya, yaitu: 1) RKT (rencana kerja tahunan), 2) Membuat RKJM selama 4 tahun ke depan, dalam membuat RKJM tersebut sudah ada 8 standar dalam kegiatan-kegiatan tersebut dan kegiatan yang akan dilakukan selama 4 tahun ke depannya; 3) Membuat RKJP selama 8 tahun ke depan, RKJP ini merupakan pembuatan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah selama 8 tahun kedepannya. Di dalam RKJP ini juga semuanya mencakup 8 standar Pendidikan; 4) Monitoring, kegiatan monitoring ini harus dilakukan oleh kepala sekolah, dikarenakan dengan adanya monitoring ini maka kepala sekolah dapat memonitoring guru dan kegiatan-kegiatan apa saja yang belum tercapai yang sesuai rencana yang telah dibuat. Kepala sekolah memonitoring guru 2 kali dalam setahun; 5) Evaluasi, dengan adanya evaluasi maka akan tampak apa saja yang sudah berjalan dan apa saja yang belum terlaksana dan belum berjalannya kegiatan sekolah tersebut. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dan guru ini merupakan kegiatan yang wajib dan harus dilakukan. Dikarenakan untuk mengetahui apa saja penghambat dalam kegiatan-kegiatan perencanaan sekolah tersebut.

Upaya kepala sekolah sebagai manajer dalam peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan dengan memberikan

pelatihan baik dilaksanakan pemerintah, sekolah maupun lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus meyakini pentingnya pengembangan kompetensi guru, karena guru membutuhkan informasi dan keterampilan baru terkait dengan perkembangan dunia pendidikan. Dengan kewenangan dan peran yang dimilikinya, kepala sekolah dapat mewujudkan kebutuhan guru tersebut, diantaranya melalui pelatihan dan sumber belajar (Chayani, 2016).

Kepala sekolah juga melakukan upaya untuk pengembangan karier di SMA Negeri 1 Minas, setelah penulis mewawancarai dan observasi langsung ke lapangan maka penulis dapat melihat dan mengambil kesimpulan bahwa yang dilakukan kepala sekolah sudah diterapkan dalam Pendidikan dan pelatihan guru. Dikarenakan sudah adanya kegiatan pelatihan untuk guru agar guru mendapatkan ilmu baru serta keterampilan. Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan tanggungjawab pemerintah daerah, penyelenggaraan satuan pendidikan, asosiasi profesi guru, serta guru secara pribadi. Secara umum kegiatan itu dimaksudkan untuk memotivasi, memelihara dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran, yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa. Yang mana dapat kita ketahui bahwa pembinaan dan pengembangan karier guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, promosi, dan kenaikan pangkat (Afin, 2015).

Adapun di sini penulis memaparkan adanya penugasan guru dalam pengembangan karier. Yang mana guru di SMA Negeri 1 Minas memiliki penugasan, diantaranya yaitu guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan konseling. Yang mana dapat penulis simpulkan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, bahwasannya dari ketiga masing-masing penugasan guru tersebut memiliki tugas masing-masing dalam pemberian ilmu kepada peserta didik.

Dapat diketahui bahwa setelah adanya wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Minas, yaitu bapak suherman. Bapak tersebut mengatakan bahwa di sekolahnya kekurangan guru BK, hal tersebut merupakan sangat diperhatikan dikarnakan kurangnya tenaga pendidik dalam mengkonselingkan anak.

Dan penulis disini mengambil kesimpulan tentang adanya kenaikan pangkat guru, setelah mewawancarai kepala sekolah dan guru, penulis menyimpulkan bahwa guru di SMA Negeri 1 Minas telah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karier guru. Contohnya saja dalam kenaikan pangkat yang mana kepala sekolahlah yang menanganinya, dengan adanya guru yang mengikuti banyak pelatihan, maka itu merupakan hasil yang dilakukan guru untuk peningkatan kariernya. Adapun dengan diadakannya pengembangan karier guru di SMA Negeri 1 Minas Kabupaten Siak, dengan melalui kegiatan Pendidikan dan pelatihan, maka tenaga pendidik dan kependidikan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan. Dengan adanya kegiatan ini dilakukan, agar sekolah mampu memberikan kepada peserta didik ilmu yang bermanfaat dan memiliki keterampilan serta akhlak yang baik di dalam masing-masing individu peserta didik. Setelah diadakan pelatihan ini, sekolah memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki skill di dalam individu pendidik dan kependidikan.

Agar tidak jadi kesalahpahaman perlu dijelaskan kembali tentang proses pengembangan karier guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah yaitu, bapak Drs. Suherman, M.Pd bahwa kepala sekolah telah melakukan tugas dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru, yang mana tugasnya sebagai berikut:

Petama, perancangan pendidikan dan pelatihan. Dalam perancangan pelatihan kepala sekolah melakukan diantaranya sebagai berikut: 1) Mempersiapkan peserta pelatihan, diantaranya adalah keseluruhan guru; 2) Mempersiapkan materi pelatihan;

3) Mempersiapkan narasumber sesuai dengan materi yang akan dilaksanakan; 4) Mempersiapkan kepanitiaan pelatihan.

Kedua, pelaksanaan pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan ini, tentu adanya kegiatan yang menunjang untuk tercapainya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah melihat kondisi pelatihan sebagai berikut: 1) Lokasi, kegiatan pelatihan ini berlokasi di SMA Negeri 1 Minas Kabupaten Siak; 2) Sarana dan Prasarana; 3) Komsumsi untuk para peserta pelatihan dan narasumber.

Ketiga, Penilaian pelatihan. Penilaian ini sangat perlu dilakukan di saat proses pelatihan baik itu setelah kegiatan pelatihan selesai dilaksanakan. Adapun penilaian ini diantaranya sebagai berikut: 1) Penilaian yang dilakukan oleh narasumber maupun tim penilaian yang lainnya seperti, pengawas salah satunya; 2) Penilaian dari kepala sekolah, penilaian dari kepala sekolah memiliki berbagai macam diantaranya sebagai berikut: 1) Mensupervisi guru. Setelah kegiatan pelatihan telah selesai dilakukan, maka kepala sekolah mensupervisi guru; 2) Meminitoring, Meminitoring guru juga sangat perlu dilakukan, dikarnakan adanya beberapa guru yang kurang menjalankan tugasnya; 3) Mengevaluasi, Pengevaluasian sangat perlu diadakan untuk pengembangan karier guru, dan dalam pegevaluasian juga ada pelaksanaan kegiatan apa yang harus diperbaiki dan harus di tambah agar terwujudnya sekolah yang maju sesuai visi dan misi.

Dengan diterapkannya dan dilaksanakannya pengembangan karier guru disekolah, dapat diharapkan untuk tenaga pendidik dan kependidikan meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya. Dan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan apa yang harus dikerjakannya. Adanya pengembangan karier guru ini, juga dapat membantu tenaga pendidik dan kependidikan menjadi profesional dalam menjalankan tugas dan memiliki tingkatan karier yang terus meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan penyajian data dan analisis data yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Implementasi tugas kepala sekolah sebagai manajer untuk pengembangan karier guru di SMA Negeri 1 Minas Kabupaten Siak tergolong “Cukup Baik”. Hal ini dapat dilihat dari: a) Adanya perencanaan yang kepala sekolah buat di dalamnya sudah ada dan sudah ada juga yang terlaksana untuk kegiatan pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier guru; b) Kepala sekolah melakukan tugasnya sebagai manajer dalam melaksanakan, mengevaluasi dan memimpin mengendalikan program dan realisasi program pendidikan sekolah; c) Adanya struktur organisasi di SMA Negeri 1 Minas Kabupaten Siak dapat membantu kegiatan untuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pendidik dan kependidikan; dan d) Kepala sekolah memberi pengawasan dan arahan kepada guru.

Faktor pendukungnya terletak pada adanya kesesuaian pendidikan pelatihan untuk karier guru, adanya dukungan dari keluarga dan beserta banyaknya kuota yang tersedia dari pemerintah. Sedangkan faktor penghambatnya kurang adanya dana pembiayaan dari pemerintah untuk kegiatan pelatihan.

Berdasarkan kesimpulan yang penulis uraikan, maka penulis memberikan saran kepada pihak SMA Negeri 1 Minas Kabupaten Siak sebagai berikut: 1) Bagi kepala sekolah untuk dapat melakukan tugasnya semaksimal mungkin dalam pelaksanaan kepala sekolah sebagai manajer; 2) Bagi guru untuk dapat lebih banyak mengikuti pelatihan dan pengembangan karier guru, agar guru tersebut dapat meningkatkan kariernya dan guru juga dapat menaiki pangkat dikarenakan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan; dan 3) Untuk dapat meningkatkan kompetensi guru agar guru mampu bersaing dengan guru yang lainnya. Dengan memiliki kompetensi yang bagus maka guru akan mampu menghadapi dunia pendidikan saat

ini; dan 4) Bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang telah memiliki umur yang lanjut usia, agar lebih menambah ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menggunakan media teknologi di saat pemberian materi kepada peserta didik maupun memiliki tugas yang lainnya. Bagi tenaga pendidik yang belum banyak memiliki pengalaman dalam mengajar, maka lebih sering lagi mengikuti pelatihan dan pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publising.
- Al- Jamil. (2017). *Al-Qur'an Tajwid Warna Terjemahan Per Kata. Terjemahan Inggiris*. Bandung: Cipta Bagus Segera.
- At-Tayyib. (2011). *Al-Qur'an Transliterasi Per Kata dan Terjemahan Per Kata*. Bandung: Cipta Bagus Segera.
- Bakhrudin. (2016). Peran Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik di SMA Negeri 16 dan SMA Muhammadiyah 2, *Jurnal Studi Keislaman, Volume 1 Nomor 1*, 2016.
- Basri, H. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Daryatno & Tasril. (2015). *Pengembangan Karier Profesi Guru*. Yogyakarta: Gaya Media.
- E. Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- E. Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Firdianti, A. (2018). *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. Yogyakarta: CV GRE PUBLISHING.
- Helmawati. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jamali, A (2014). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah,

- Lingkungan, Motivasi Guru terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta, Volume 1 Nomor 1.
- Marno & Supriyatno, T. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mukhadis, A. (2019). Model Pengembangan Profesionalitas Guru Sesuai Tuntutan Revitalisasi Pendidikan Vokasi di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Volume 9* Nomor 2, Agustus 2018.
- Mulyana. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Murniati. (2008). *Manajemen Strategik: Peran Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Musriadi. (2018). *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mustafa, J. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Nurzaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Jejak.
- Qomar, M. (2008). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rahmayoni, I. (2020). *Implementasi Tugas Kepala Sekolah Sebagai Manajer untuk Pengembangan Karier Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas Kabupaten Siak* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: STAIN Press.
- Sudarwan Danim. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepelasekolahan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Supatmi. Peranan Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Tugas Tata Usaha di SMPN 1 Singkawang, Volume 3 Nomor 4, 2014.
- Wahyudi, I. (2012). *Pengembangan Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.