

## **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

**Rismawati<sup>1</sup>, Poniyah<sup>2</sup>, Nurhasan<sup>3</sup>, Kaimudin<sup>4</sup>**

Sekoah Tinggi Agama Islam Sirojul Falah Bogor, Indonesia

[wrismawati32@gmail.com](mailto:wrismawati32@gmail.com)<sup>1</sup>

[poniyani@gmail.com](mailto:poniyani@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### **Keywords**

*School Principal  
Leadership, Education  
Human Resources,  
Education Quality.*

---

### **Abstract**

*The quality of human resources (HR) in schools remains a major challenge in improving the quality of education, especially when school principals have not functioned optimally as agents of change. Various studies have discussed school leadership, but studies that comprehensively synthesize the role of leadership in the context of HR management are still limited. This study aims to analyze the role of principal leadership in improving the quality of human resources in schools. The study uses a literature review method by examining various scientific journals, books, and relevant academic publications published between 2020 and 2025. Data analysis was carried out through the stages of reduction, theme grouping, and critical synthesis of previous research findings. The results of the study show that school principal leadership, especially transformational and instructional leadership, plays a significant role in improving teacher competence, work motivation, organizational culture, and learning effectiveness. The novelty of this study lies in its conceptual mapping, which confirms the relationship between school principal leadership, human resource management, and continuous improvement in education quality. This study concludes that principal leadership is a key factor in human resource development and the success of schools in achieving educational goals.*

---

### **Kata Kunci**

**Kepemimpinan Kepala  
Sekolah, SDM Pendidikan,  
Mutu Pendidikan.**

---

### **Abstrak**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) di sekolah masih menjadi tantangan utama dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama ketika kepemimpinan kepala sekolah belum berfungsi secara optimal sebagai penggerak perubahan. Berbagai penelitian telah membahas kepemimpinan kepala sekolah, namun kajian yang mensintesis peran kepemimpinan tersebut secara komprehensif dalam konteks pengelolaan SDM masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Penelitian menggunakan metode studi pustaka dengan menelaah berbagai jurnal ilmiah, buku, dan publikasi akademik yang relevan dan terbit dalam rentang tahun 2020–2025. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi, pengelompokan tema, dan sintesis kritis terhadap temuan penelitian sebelumnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, khususnya yang berorientasi transformasional dan instruksional, berperan signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru, motivasi kerja, budaya organisasi, serta efektivitas pembelajaran. Novelty penelitian ini terletak pada pemetaan konseptual yang menegaskan keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah, manajemen sumber daya manusia, dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam pengembangan kualitas SDM dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

---

*Corresponding Author:* Rismawati  
E-mail: [wrismawati32@gmail.com](mailto:wrismawati32@gmail.com)



## 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. Pandangan tersebut sejalan dengan pemikiran (Hamid et al., 2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan di sekolah tidak dapat dipisahkan dari hakikat pendidikan itu sendiri. Pendidikan bukan semata-mata proses yang berlangsung secara mekanis melalui pengaturan yang kaku, perencanaan formal, serta penerapan metode dan aturan yang ditetapkan oleh sistem penyelenggaraan suatu negara. Sebaliknya, pendidikan merupakan bagian integral dari kehidupan manusia yang telah berlangsung sejak awal keberadaan manusia. Lebih lanjut, keberhasilan suatu lembaga sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan lembaga tersebut (Afkari et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan subjek utama yang berperan menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang perlu dibina, dipelihara, dan dikembangkan secara berkelanjutan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi keberlangsungan dan kemajuan lembaga tersebut (Effendi, 2021). Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan mutu sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab utama dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah agar mencapai tujuan pembelajaran yang efektif. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berkaitan dengan kemampuan administratif, namun juga kemampuan menginspirasi, memberdayakan, dan memfasilitasi pengembangan profesional guru (Putri et al., 2024).

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam memajukan sebuah bangsa, terutama dalam menyiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Pendidikan memegang peranan penting dalam kemajuan sebuah negara (Murtiningsih et al., 2024). Kemajuan pendidikan dan kualitasnya menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sebuah bangsa dalam mencapai pendidikan berkualitas tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga perkembangan karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang berkelanjutan. Tujuannya adalah membekali peserta didik dengan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan adaptabilitas. Pendidikan yang holistik juga mencakup pengembangan nilai-nilai moral dan etika untuk membentuk individu yang berintegritas dan bertanggung jawab secara sosial. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan harus mencakup peningkatan kualitas guru, kurikulum, dan fasilitas yang memadai. Dengan pendekatan komprehensif ini, diharapkan Indonesia dapat mencetak generasi yang siap menghadapi tantangan global dan berkontribusi positif dalam pembangunan bangsa. Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah adalah pemimpin yang berperan penting dalam meningkatkan pendidikan dan memberdayakan sumber daya sekolah (Maolana et al., 2023).

Menurut Jalal dalam Rusdiana, (2018) pendidikan merupakan institusi strategis dalam proses penyiapan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar memiliki daya saing yang unggul. Namun demikian, secara nasional sistem pendidikan masih dihadapkan pada sejumlah persoalan mendasar, antara lain ketimpangan akses pendidikan, rendahnya mutu dan relevansi pendidikan, serta lemahnya pengelolaan manajemen pendidikan. Dalam memahami peran dan tanggung jawab tenaga pendidik, khususnya guru, tujuan dan arah pembelajaran mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menegaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional. Oleh karena itu, guru dituntut untuk terus memberdayakan diri dalam merespons perubahan paradigma pendidikan, dari pola mengajar menuju proses pembelajaran. Guru tidak lagi diposisikan sebagai satu-satunya sumber belajar, melainkan berperan sebagai fasilitator pembelajaran. Sejalan

dengan hal tersebut, guru diharapkan memiliki kualifikasi akademik minimal strata satu (S1) yang relevan serta menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Menurut E. Mulyasa dalam Susanto & Mattalatta, (2018), menyatakan bahwa kompetensi merupakan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu menjalankan perannya sebagai manajer pendidikan. Peran tersebut diwujudkan melalui upaya pengembangan kompetensi guru, antara lain dengan memberikan penghargaan dan dukungan berupa kesempatan mengikuti sertifikasi, pendidikan dan pelatihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan beban mengajar, pemberian insentif sesuai tugas dan tanggung jawab, serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran.

Di tengah tantangan ini, peran pemimpin sekolah, terutama kepala sekolah, menjadi sangat sentral. Kepala sekolah yang efektif bukan hanya sekadar manajer administratif, tetapi juga seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan merancang strategi inovatif untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pentingnya peran ini dipertegas oleh Edmonds dalam Irvansyah & Wijayanti, (2025), yang menyimpulkan bahwa lembaga pendidikan yang baik tidak akan pernah dipimpin oleh pemimpin yang mutunya rendah. Oleh karena itu, keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan yang visioner dan efektif.

Tantangan pendidikan saat ini menuntut kepala sekolah untuk mampu mengelola perubahan, menciptakan inovasi, serta mengembangkan iklim sekolah yang produktif. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang banyak direkomendasikan karena mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat serta memotivasi guru untuk berkembang (Mukaddamah, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kualitas SDM melalui kajian terhadap beberapa literatur ilmiah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode studi pustaka (library research) sebagai pendekatan utama. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada pengumpulan, penelaahan, serta sintesis berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan kajian kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan mutu pendidikan. Proses kajian dilakukan melalui penelusuran dan analisis terhadap sejumlah artikel jurnal ilmiah yang membahas tema-tema tersebut.

Sumber literatur yang dianalisis berasal dari rentang tahun 2020–2025 dan dipilih berdasarkan kriteria relevansi topik, keterbaruan kajian, serta ketersediaan teks lengkap. Literatur yang digunakan berasal dari berbagai sumber, meliputi buku, jurnal ilmiah yang terindeks Google Scholar, artikel jurnal, serta hasil studi kasus. Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, pengelompokan tema, dan sintesis isi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pola peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di sekolah.

### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dokumen ilmiah yang berasal dari sejumlah jurnal yang telah dikumpulkan sebelumnya. Setiap jurnal dianalisis untuk mengekstraksi konsep-konsep utama, seperti peran kepala sekolah, gaya kepemimpinan, strategi pengembangan SDM, serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan mutu pendidikan.

Teknik pencatatan dilakukan melalui identifikasi kutipan penting dan peringkasan poin-poin inti dari setiap sumber, dengan tujuan memastikan akurasi catatan akademik serta kesesuaian dengan standar penulisan ilmiah. Sumber data penelitian ini berasal dari berbagai literatur ilmiah, termasuk jurnal nasional dan internasional, buku, artikel, laporan penelitian, serta dokumen dan regulasi yang relevan.

### **Analisis Data**

Analisis data dilakukan melalui tahapan interpretasi kritis terhadap temuan dari masing-masing jurnal yang ditelaah. Peneliti mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan konsep, khususnya terkait peran kepala sekolah sebagai penggerak utama peningkatan mutu pendidikan, serta peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi langsung dengan kualitas guru, budaya sekolah, serta efektivitas manajemen pendidikan secara keseluruhan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan mengarahkan dan menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas, menjaga semangat kerja, serta mendorong motivasi bawahan (Hafidzi et al., 2023). Dalam konteks organisasi, khususnya lembaga pendidikan, kepemimpinan memegang peranan strategis karena menjadi sarana utama untuk memastikan tujuan organisasi dapat diwujudkan secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut, kepemimpinan dapat dipandang sebagai sebuah proses memengaruhi, yang tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga mencakup upaya membentuk cara pandang pengikut terhadap berbagai situasi, menetapkan tujuan kelompok atau organisasi, mengoordinasikan aktivitas kerja guna mencapai sasaran yang telah ditentukan, menjaga hubungan kerja sama dan kekompakan tim, serta memperoleh dukungan dari berbagai pihak di luar organisasi (Rahmat, 2021).

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dimaknai sebagai sikap seorang pemimpin dalam memikul amanah yang dipercayakan kepadanya, memiliki iman dan takwa yang kuat, akhlak yang mulia, bersikap adil dan jujur, berilmu dan cerdas (fathonah), kompeten, konsekuen dalam memikul tanggung jawab (amanah), sehat jasmani dan rohani, serta berani menegakkan amar ma'ruf dan nahi munkar. Seluruh sifat tersebut menjadi landasan penting agar kepemimpinan dapat dijalankan secara efektif (Irfiaeh et al., 2024).

Keberhasilan suatu organisasi, baik secara keseluruhan maupun pada unit-unit kerja di dalamnya, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang dimiliki. Mutu kepemimpinan tercermin dari kemampuan pemimpin dalam memahami kekuatan dan kelemahan organisasi, memanfaatkan peluang, mengantisipasi ancaman, bersikap proaktif terhadap perubahan, mendorong efisiensi dan produktivitas kerja, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama (Khaulah et al., 2025).

Kepala sekolah merupakan figur yang berada di garis terdepan dalam mengoordinasikan upaya peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan strategis yang bertanggung jawab dalam menggerakkan seluruh unsur sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Meskipun demikian, kepala sekolah bukan satu-satunya pihak yang bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah, karena masih terdapat faktor lain seperti guru, peserta didik, serta lingkungan yang turut memengaruhi.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menuntut kemampuan untuk memadukan berbagai unsur sekolah dengan kondisi lingkungan dan budaya setempat, sehingga tercipta sekolah yang efektif. Peran tersebut menuntut tanggung jawab dan profesionalisme yang tinggi dari pemegang jabatan kepemimpinan. Bush dalam Ekosiswoyo, (2016) menegaskan bahwa salah satu peran utama kepala sekolah sebagai pendidik adalah membentuk budaya pengajaran dan pembelajaran yang kondusif. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam pemberdayaan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan formal.

### **Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan**

Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, yang mencakup pendidik, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah, merupakan komponen strategis yang berfungsi sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan pendidikan. Tingkat kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan proses pendidikan. Oleh sebab itu, sekolah dituntut untuk menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab dan bidang kerjanya masing-masing.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya memperbaiki kinerja SDM, yang pada akhirnya memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan, kualitas sumber daya manusia dapat dianalogikan sebagai “roh” lembaga pendidikan, karena SDM memiliki peran sentral dalam mengoperasikan kurikulum, mengelola sarana dan prasarana, serta menjalankan seluruh sistem yang berlaku di sekolah (Jelantik, 2021).

Kepala sekolah sebagai manajer sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menyusun kebijakan rekrutmen, pengembangan profesional, dan retensi guru. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung menerapkan strategi pengelolaan SDM berbasis kompetensi dan meritokrasi, sehingga mampu menciptakan sistem kerja yang sehat dan akuntabel (Ridani & Sudadi, 2025). Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja guru.

Dalam perannya sebagai manajer SDM, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pelaksanaan strategi yang mencakup seleksi tenaga pendidik berkualitas, pengembangan profesional berkelanjutan, serta upaya mempertahankan guru yang berprestasi. Kepemimpinan transformasional mendukung terciptanya sistem kerja yang adil, transparan, dan partisipatif, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya berimplikasi positif terhadap mutu pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia di sekolah tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, lemahnya sistem evaluasi, pengelolaan waktu yang kurang efektif, serta rendahnya motivasi dan dukungan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan pendekatan yang komprehensif dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam program pengembangan SDM.

### **Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekolah**

Sumber daya manusia merupakan aset paling krusial dalam suatu organisasi. Pengembangan SDM yang efektif tidak hanya menghasilkan individu yang kompeten, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk dan memfasilitasi pertumbuhan SDM melalui pembinaan, pelatihan, dan pemberdayaan yang terstruktur.

Pemimpin berfungsi sebagai penentu arah dan visi organisasi. Dengan visi yang jelas dan inspiratif, pemimpin dapat mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih optimal serta memahami peran dan kontribusi masing-masing. Kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja akan menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung pengembangan SDM.

Dalam pengelolaan SDM, terdapat beberapa aspek kepemimpinan yang perlu diperhatikan, antara lain kemampuan menginspirasi dan mendorong perkembangan individu, serta menciptakan iklim kerja yang produktif dan efisien. Pemimpin yang berkualitas mampu memberdayakan karyawan melalui dukungan pengembangan keterampilan dan pengetahuan, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara keseluruhan.

Flippo dalam Ajabar, (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan SDM. Hal ini sejalan dengan pandangan French yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM bertujuan mengoptimalkan kontribusi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, pengelolaan SDM harus dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajemen tersebut agar visi, misi, dan tujuan sekolah dapat tercapai.

Selain itu, terdapat empat prinsip dasar dalam pengelolaan SDM di sekolah, yaitu: sumber daya manusia sebagai komponen paling berharga, pentingnya pengelolaan SDM secara optimal, pengaruh budaya organisasi dan perilaku manajerial kepala sekolah terhadap pencapaian tujuan, serta pentingnya kerja sama seluruh warga sekolah dalam mendukung tujuan institusional.

Bentuk upaya peningkatan profesionalisme SDM di sekolah antara lain melalui pelatihan kurikulum, pengembangan media pembelajaran, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, serta pembinaan karier guru dan tenaga administrasi. Kepala sekolah berperan dalam memfasilitasi pengembangan karier melalui peningkatan jabatan, kenaikan pangkat, maupun promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

Guru sebagai pemeran utama dalam pelaksanaan pembelajaran perlu mendapatkan dorongan serta dukungan yang memadai agar mampu menjalankan tugas profesionalnya secara maksimal. Selain itu, unsur pendukung lain seperti tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan komite sekolah perlu dikelola secara terpadu dan selaras sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan sekolah. Keseluruhan upaya tersebut pada akhirnya diarahkan untuk meningkatkan mutu lulusan agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi elemen kunci dalam mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dan determinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang berperan dalam mengarahkan, membina, dan memberdayakan pendidik serta tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari kemampuannya membangun visi yang jelas, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui pengembangan kompetensi dan motivasi kerja.

Kajian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan instruksional menjadi pendekatan yang paling tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Pola kepemimpinan yang menekankan pemberdayaan, kerja sama, dan keteladanan terbukti mampu menumbuhkan budaya organisasi yang kondusif, memperkuat komitmen profesional guru, serta menunjang terlaksananya proses pembelajaran yang lebih efektif. Dengan demikian, mutu sumber daya manusia tidak semata-mata ditentukan oleh faktor personal, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, mengelola, dan mengoptimalkan potensi seluruh warga sekolah.

Di samping itu, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah menuntut pengelolaan yang terencana dan berkesinambungan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari tahap perencanaan, pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peran strategis untuk memastikan bahwa kebijakan pengembangan SDM dijalankan secara objektif, transparan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, keberhasilan sekolah dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai motor penggerak utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

## BIBLIOGRAFI

- Afkari, S. G., Subekti, H. I., Suadun, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 498–513.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 14(2), 113918.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6).
- Hamid, A., Al Hafiz, M. P. I., Salamun, M. P. I., Windayanti, W., Masrur, M., & Pd, M.

- (2023). *Kepemimpinan pendidikan dan perilaku organisasi kependidikan*. Penerbit Adab.
- Irfiaeh, F., Kasim, A. A., & Ramdhan, D. F. (2024). Kepemimpinan ideal dalam Islam: Perspektif hadis manajemen pendidikan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2939–2946.
- Irvansyah, R., & Wijayanti, W. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *JDMF (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 10(1), 29–38.
- Jelantik, A. A. K. (2021). *Era Revolusi Industri 4.0 Dan Paradigma Baru Kepala Sekolah*. Deepublish.
- Khaulah, S., Komariah, A., Sa'ud, U. S., & Marwan, M. (2025). *Model Kepemimpinan Visioner Berbasis Integritas Dan Profesionalitas: Strategi Peningkatan Mutu Smk*. Star Digital Publishing, Yogyakarta-Indonesia.
- Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kualitas guru di lembaga pendidikan islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 83–94.
- Mukaddamah, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-Issn 2745-4584)*, 5(01), 438–448.
- Murtiningsih, I., Untari, A. D., & Luthfi, Z. F. (2024). Membangun Karakter Bangsa: Peran Pendidikan Kewarganegaraan dalam Pembentukan Generasi Berkualitas. *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*, 13(2), 86–95.
- Putri, A. O., Salsabila, R. F., & Marini, A. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 3(9), 659–668.
- Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing.
- Ridani, A., & Sudadi, S. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pengelolaan SDM: Kajian Pustaka terhadap Dampaknya pada Kinerja Guru. *BISMA: Business and Management Journal*, 3(2), 26–33.
- Rusdiana, E. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(1), 231–236.
- Susanto, B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di MTS kabupaten Jeneponto. *YUME: Journal of Management*, 1(2).