



Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah melalui Pengelolaan Sumber Daya Berbasis Aset di SMPIT Al Islam Kudus

Etty Mira Trianita

Universitas Muria Kudus, Indonesia

E-mail: miratrianita@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-05-22 Revised: 2023-06-15 Published: 2023-07-02 Keywords: <i>The role of the Principal; School Quality; Resource Management.</i>	<p>The purpose of this study is to describe, find and analyze the role of the principal in improving school quality through resource management with an asset-based approach at SMPIT Al Islam Kudus. Data collection techniques were carried out using interview techniques, observation and documentation studies both carried out by researchers directly or through the assistance of other parties. Data analysis in this study used the Miles and Huberman model, where the analysis was carried out during data collection, and after data collection was completed within a certain period. The results of this study indicate that the principal of SMPIT Al Islam Kudus has carried out his role in improving school quality. The principal is the driving force for the sustainability of the institution. This role is implemented in carrying out the duties and responsibilities as a school principal in the administrative field including teaching management, staffing management, student management, building and courtyard management, financial management, managing school and community relations. Through managing asset-based resources with seven capital assets including human capital, social capital, financial capital, religious and cultural capital, environmental or natural capital, political capital and physical capital properly, the quality of schools can be improved. With this asset-based approach, the head of SMPIT Al Islam Kudus has optimized all available capital for the progress of schools and institutions. The ability to manage social capital assets, SMPIT AL Islam Kudus has gained trust in the community.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-05-22 Direvisi: 2023-06-15 Dipublikasi: 2023-07-02 Kata kunci: <i>Peran Kepala Sekolah; Mutu Sekolah; Pengelolaan Sumber Daya.</i>	<p>Tujuan penelitian ini untuk menggambarkan, menemukan dan menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah melalui pengelolaan sumber daya dengan pendekatan berbasis aset di SMPIT Al Islam Kudus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi baik yang dilakukan oleh peneliti secara langsung maupun melalui bantuan pihak lain. Analisis data pada penelitian ini menggunakan model Miles and Huberman, dimana analisis dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala SMPIT Al Islam Kudus telah melaksanakan perannya dalam meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah merupakan motor penggerak keberlangsungan lembaga. Peran ini diimplementasikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai kepala sekolah dalam bidang administrasi antara lain pengelolaan pengajaran, pengelolaan kepegawaian, pengelolaan kemuridan, pengelolaan gedung dan halaman, pengelolaan keuangan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat. Melalui pengelolaan sumber daya berbasis aset dengan tujuh modal aset diantaranya modal manusia, modal sosial, modal finansial, modal agama dan budaya, modal lingkungan atau alam, modal politik dan modal fisik dengan baik maka mutu sekolah dapat ditingkatkan. Dengan pendekatan berbasis aset ini kepala SMPIT Al Islam Kudus telah mengoptimalkan semua modal yang ada untuk kemajuan sekolah dan lembaga. Kemampuan dalam mengelola aset modal sosial, SMPIT AL Islam Kudus telah mendapatkan kepercayaan di masyarakat.</p>

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu usaha dalam rangka mencerdaskan bangsa, dimana Pendidikan ini bertujuan dalam meningkatkan kualitas hidup manusia terlebih untuk memanusiakan manusia. Manusia sebagaimana makhluk yang berakal dan mempunyai tujuan hidup selalu berpikir untuk terus belajar mengembangkan

diri dan memantaskan diri agar dapat diterima dalam kehidupan bermasyarakat. Di sinilah peran pendidikan sangat dibutuhkan.

Selanjutnya dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggungjawab dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa (Sugiyono, 2019:39). Untuk mewujudkan hal itu diperlukan dukungan dan kerjasama dari seluruh elemen di dunia pendidikan, baik pendidikan formal, informal maupun non formal. Itulah sebabnya bidang pendidikan perlu mendapatkan prioritas dalam hal penanganan maupun perhatian dari pemerintah, masyarakat, dan keluarga. Sekolah merupakan salah satu pendidikan formal yang dikelola oleh pendidik dan juga tenaga pendidikan. Untuk mewujudkan sekolah yang bermutu dapat dilihat dari kualitas peserta didiknya baik prestasi akademik maupun non akademik, serta prestasi sekolah secara umum. Semua itu tak lepas dari peran seorang kepala sekolah yang mampu melakukan peranannya sebagai leader dengan baik.

Peningkatan mutu sekolah dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya sekolah secara efektif seperti penelitian yang dilakukan oleh Fadila dkk (2020:1) yang berjudul "Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan" mengatakan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah adalah tingkat pencapaian dari tujuan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan lain sebagainya untuk mencapai tujuan sekolah serta memiliki lingkungan sekolah yang dapat mendukung kegiatan pembelajaran dan output yang dihasilkan oleh sekolah dapat bermanfaat bagi masyarakat. Dalam meningkatkan mutu pendidikan ini, kepala sekolah dapat menciptakan program-program tertentu yang dapat mencapai tujuan sekolah yang ingin dicapai diantaranya dapat berupa program kerjasama, program peningkatan pembelajaran, maupun program peningkatan kualitas pendidik dan peserta didik. Penelitian tersebut terdapat kesamaan dengan penelitian ini, namun dalam penelitian tersebut peneliti belum menekankan pada pengelolaan sumberdaya berbasis aset. Aset yang sudah dimiliki dan mengoptimalkan kebermanfaatannya. Melalui aset-aset yang dimiliki dengan memandang ke depan mewujudkan tujuan sekolah tanpa melihat kekurangan dari sekolah tersebut.

Pendekatan berbasis aset inilah yang dapat meningkatkan mutu sekolah. Melihat peluang yang ada sebagai inspirasi untuk menentukan langkah ke depan yang lebih maju. Seperti halnya yang di alami oleh salah satu sekolah menengah

pertama swasta di kabupaten Kudus yaitu SMPIT Al Islam sebelum tahun 2007 dimana kondisi sekolah masih berbentuk SMP belum Islam Terpadu (ke-IT-an) hanya mempunyai 1 kelas pada masing-masing jenjang, belum banyak pendaftar yang berminat kesana. Pada tahun 2007 SMP Al Islam berubah manajemen menjadi SMPIT Al Islam yang mulai mengembangkan pendidikan Islam secara terpadu dengan menerima 26 peserta didik di kelas pertama dan hanya satu kelas pada tiap jenjang. Hingga pada tahun 2012 kelas 7 mulai terdapat dua rombel (dua kelas) dan untuk kelas 8 serta kelas 9 masing-masing satu kelas dan setelah itu terus bertambah tiap jenjang terdapat dua rombel (dua kelas). Pada tahun 2014 mulai ada tiga kelas untuk tiap jenjang. Di tahun 2012 sudah mulai terbentuk boarding school dengan peserta didiknya yang masih bercampur jadi satu kelas antara yang boarding dan non boarding. Pada tahun 2016 mulai ada boarding school tahfidz dengan pemisahan peserta didik. Dua kelas untuk non boarding dan dua kelas untuk yang boarding tahfidz pada jenjang kelas yang sama, jadi total untuk kelas 7 ada empat kelas. Lokasi kelas boarding tahfidz dan non boarding sudah terpisah di lokasi yang berbeda. Selain pencapaian bentuk program sekolah, SMPIT Al Islam juga sudah menorehkan banyak prestasi diantaranya setiap Ujian Nasional nilai rata-ratanya mendapatkan posisi 10 besar SMP Negeri Swasta sekabupaten Kudus. Serta kejuaraan akademis maupun non akademis yang diikutinya.

Dalam kurun waktu 10 tahun semenjak dibuka program boarding, SMPIT Al Islam sebagai sekolah menengah pertama swasta di bawah Yayasan Perguruan Al Islam mampu menunjukkan peningkatan mutu sekolah dengan pesat. Hal ini tentu tidak lepas dengan peran kepala sekolah yang mampu memanfaatkan aset yang ada dengan baik, mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya sehingga mampu bersaing dengan sekolah-sekolah favorit lainnya baik sekolah negeri maupun sekolah swasta. Atas pencapaian tersebut pihak Djarum foundation bakti pendidikan dari PT Djarum telah melakukan kerjasama dengan SMPIT Al Islam dalam bidang pendidikan dan pelatihan SES (*social emosional skill*). Berdasarkan uraian tersebut, maka merupakan hal yang menarik untuk melakukan penelitian di SMPIT Al Islam dengan judul "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Pengelolaan Sumber Daya Berbasis Aset".

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus positif. Memperhatikan objek dari penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat analisis kualitatif. Menurut Sugiyono (2019:14) penelitian lapangan adalah penelitian di mana data diperoleh dari lapangan secara langsung dari sumbernya, sehingga sumber data dalam penelitian lapangan adalah sumber primer, sedangkan penelitian kepustakaan adalah penelitian dimana data tidak diperoleh dari lapangan tetapi dari perpustakaan atau tempat lain yang menyimpan referensi, dokumen-dokumen yang berisi data yang telah teruji validitasnya. Data hasil dari penelitian kepustakaan disebut data sekunder karena data tidak diperoleh secara langsung dari sumbernya. Ditambahkan lagi oleh Sugiyono bahwa metode kualitatif dilakukan guna mendapatkan data yang mendalam dan mengandung makna. Makna ini dimaksudkan sebagai data yang sebenarnya yaitu data pasti dari data yang tampak. Penelitian ini dilakukan pada obyek yang berifat alamiah atau berkembang secara apa adanya, kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek dan tidak dimanipulasi oleh peneliti. Instrumen pada penelitian ini yaitu peneliti itu sendiri (*human instrument*).

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi (Sugiyono, 2019: 411). Pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini yang utama adalah penelitian berpartisipasi pada obyek yang diteliti, melakukan observasi langsung, wawancara mendalam dan studi dokumentasi.

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMPIT Al Islam Kudus yang berada pada kampus 1 yang berlokasi di jalan Veteran Gg. Utama Glantengan dan di jalan KH. Moh. Arwani Singocandi untuk kampus 2. SMPIT Al Islam adalah satu-satunya sekolah menengah pertama yang pertama kali menyelenggarakan dua program sekolah yaitu boarding tahfidz dan non boarding. Untuk program non boarding dengan sistem Islam Terpadu fullday school dimana peserta didik mendapatkan materi akademis, non akademis dan materi ke-Islam-an secara terpadu masuk dalam pembelajaran sehari-hari.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu di SMPIT Al Islam

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan dengan triangulasi teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi pendukung, triangulasi sumber yaitu dari tiga informan yang berbeda (kepala sekolah, yayasan, guru) menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMPIT Al Islam selalu berperan dalam pengelolaan perencanaan akademik. Peran yang dapat diberikan berupa pendampingan dan juga pengawasan dalam pembuatan rancangan program akademik serta mengevaluasi program akademik yang sudah berjalan satu tahun sebelumnya. Hal ini didapatkan dari hasil wawancara guru bahwa:

Pola perencanaan akademik dilakukan mulai Visi Misi dan tujuan sekolah kemudian diteruskan dengan penyusunan kurikulum sekolah selanjutnya diturunkan dalam program kerja semua bagian untuk diimplementasikan. Poin yang direncanakan antara lain Visi, Misi, Tujuan dan program kerja. Yang terlibat yang pasti kepala sekolah, yayasan, komite sekolah dan guru. Waktu pelaksanaannya sebelum tahun ajaran baru. (GR/23 Januari 2023)

Berdasarkan dari wawancara dengan informan guru tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah terlibat langsung dalam pengelolaan perencanaan akademik dimulai dari visi, misi, dan tujuan sekolah dan diturunkan dalam bentuk program kerja semua bagian diimplementasikan. Perencanaan ini berawal dari perencanaan empat tahunan kemudian dijabarkan dalam program kerja satu tahunan dan program kerja semester. Hal ini disampaikan oleh informan yayasan Al Islam bahwa:

Saya mulai dari yang terakhir malah perencanaan ini biasanya dilakukan ada perencanaan yang 4 tahunan ada perencanaan tahunan ada perencanaan semester untuk yang tahunan itu pasti yaitu perencanaan sebelum dimulainya tahun ajaran baru ya itu jadi yang direncanakan oleh Kepala Sekolah baik kurikulum kemudian pembiayaan gitu ya kemudian ketersediaan SDM di sekolah ya itu semuanya sudah direncanakan

pembiayaan sudah ya Bu tadi yaitu yang direncanakan. (YS/25 Januari 2023)

Program akademik ini dikerjakan oleh tim yang dibentuk dalam tim pengembang yang terdiri dari 8 standar. Setelah dirumuskan oleh 8 standar ini kepala sekolah akan memeriksa kembali program tersebut. Sebelum membuat program untuk ke depannya terlebih dahulu mengevaluasi pelaksanaan program yang telah berjalan, apa yang baik dipertahankan yang belum baik diperbaiki lagi. kepala sekolah ikut berperan dalam penyusunannya. Pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan sebelum tahun ajaran baru yaitu ketika peserta didik libur guru dan karyawan tetap masuk dan mengadakan In house Training dalam merumuskan program-program tersebut.

Untuk pembinaan SDM kepala sekolah ikut berperan langsung serta pihak yayasan juga mendukung program tersebut. Jadi untuk pembinaan guru maupun tenaga kependidikan selain majlis sabtu terdapat pelatihan-pelatihan lainnya yang diselenggarakan oleh yayasan, dinas pendidikan maupun JSIT, reward dan punishment juga dilakukan akan tetapi jika ada yang melakukan kesalahan pasti ada teguran dan bimbingan terlebih dahulu. Pembinaan yang dilakukan berisi tentang pembinaan mengenai akademis atau yang lainnya. Untuk guru, pembinaannya tentang 4 kompetensi guru kecuali kompetensi profesionalnya. Jadi yang dibina kompetensi pedagogik, sosial dan juga kepribadian. Pembinaan tidak hanya terhadap guru tetapi juga untuk tenaga kependidikan atau karyawan. Sesuai temuan peneliti di lapangan, pihak sekolah tidak hanya berorientasi pada prestasi akademik tetapi pada kepribadian dan karakter peserta didik, guru dan juga karyawan. Hal tersebut diprioritaskan dengan mengacu pada karakter manusia yang sifatnya pelupa sehingga pembinaan itu sebagai sarana pengingat agar ruhnya terasah kembali. Kalau hatinya sehat ya ruhnya bagus.

Dalam penyusunan tata tertib sekolah, penerimaan peserta didik baru kepala sekolah juga berperan langsung dalam kegiatan tersebut, Selain itu kepala sekolah juga ikut memberikan perhatian dan kepedulian terhadap peserta didik yang kurang mampu atau sedang tertimpa

musibah. Sekolah akan mengadakan penggalangan dana dan juga pihak sekolah akan memberikan bantuan baik secara moral maupun finansial. Peneliti menemukan kondisi di lapangan bahwa kepala sekolah berperan dalam pengelolaan keuangan sekolah yang didelegasikan pengerjaannya oleh bendahara sekolah. Setiap bulan bendahara memberikan laporan kepada kepala sekolah. Serta mengkonsultasikan setiap temuan dalam pengelolaan keuangan. Jika ada masalah maka kepala sekolah akan membantu mencari solusi bersama dengan pihak yayasan. Pelaporan keuangan dikerjakan dengan transparan dan akuntabel. Bahkan pelaporan tiap bulan dapat juga dilihat oleh siapapun. Pelaporan keuangan ini dipasang pada papan pajang depan kantor guru. Jadi wali murid atau tamu dapat melihat pelaporan keuangan yang dikelola dan dilaporkan tiap bulannya. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

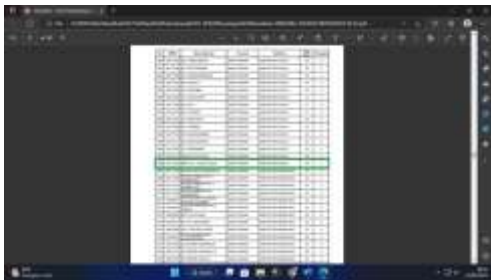


Gambar 1. Laporan keuangan sekolah
Dokumen laporan keuangan semester 1
tahun ajaran 2022/2023

Sekolah yang bermutu didukung oleh hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar, baik dengan wali murid, komite sekolah, ataupun pihak luar yang berkaitan dengan pendidikan. Misalnya perusahaan yang juga terdapat program bantuan Pendidikannya. Contohnya PT Djarum Foundation Bakti Pendidikan yang telah melakukan kerjasama dengan SMPIT Al Islam dalam pembinaan pengembangan diri pendidik. Program yang diadakan adalah pelatihan SES (Social Emotional Skill). Hubungan dengan masyarakat ini didelegasikan melalui humas sekolah untuk melaksanakan kegiatan kemasyarakatan misalnya bakti sosial maupun pembagian zakat.

Status SMPIT Al Islam saat ini terakreditasi A dengan nilai 94 oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga

kabupaten Kudus pada tahun 2022, sedangkan untuk dapat lisensi dari JSIT mendapatkan bintang 4 (rujukan sekolah tingkat Nasional) dengan nilai Bran (B) pada tahun 2019. Perolehan ini merupakan bukti bahwa SMPIT Al Islam adalah sekolah yang mempunyai mutu yang baik disertai beberapa prestasi yang diperoleh peserta didiknya. Hal ini peneliti peroleh saat observasi di lapangan diperkuat dengan adanya dokumen foto perolehan akreditasi oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kudus serta lisensi oleh Jaringan Sekolah Islam Terpadu. Berikut ini adalah foto hasil observasi dan dokumentasinya:



Gambar 2. Perolehan Akreditasi nilai akhir 94 dengan peringkat A oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Kudus



Gambar 3. Sertifikat Lisensi Sekolah Islam Terpadu JSIT Indonesia

SMP Al Islam bergabung dengan ke-IT-an (Islam Terpadu) sejak tahun 2007. Sedangkan program boarding sejak tahun 2012/2013 dan program unggulan di SMPIT Al Islam Kudus adalah program boarding tahfidz yang sudah dimulai sejak tahun 2016. Anemo masyarakat terhadap program unggulan ini besar sekali. Hal ini nampak saat penerimaan peserta didik

yang mendaftar melebihi kuota yang diterima. Pada saat itu belum terdapat gedung khusus yang memadai sehingga pihak sekolah melakukan pengembangan dengan membangun gedung khusus boarding tahfidz di lokasi yang berbeda. Program unggulan ini merupakan pencetus pertama kali pada jenjang SMP di kabupaten Kudus dengan program boarding tahfidz pada saat itu. Setelah itu baru sekolah-sekolah lain yang mengikuti jejak program SMPIT Al Islam ini dengan membuat program boarding school pada jenjang SMP.

2. Sumber daya yang dapat dikelola dengan Pendekatan Berbasis Aset

Pencapaian mutu sekolah di SMPIT AL Islam Kudus tidak lepas dari peran aktif seorang kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang ada di sekolah. Hasil observasi, wawancara maupun dokumen yang ada, sumber daya yang ada di SMPIT Al Islam telah dioptimalkan pemanfaatannya. Dengan pendekatan berbasis aset, tentunya kepala sekolah mengelola dengan memanfaatkan modal aset-aset yang ada, apa yang sudah berjalan dengan baik dilanjutkan dan berpikir ke masa depan dengan kemajuan yang lebih baik lagi. Tanpa melihat kekurangan yang ada kepala sekolah tetap optimis memberdayakan aset-aset antara lain aset pada modal manusia. Aset ini meliputi kepemilikan sumber daya pendidik dalam hal ini guru, tenaga kependidikan atau karyawan dan peserta didik. Tujuan utama sekolah ini adalah memberikan pelayanan terbaik untuk peserta didik dan pertanggung jawaban terhadap orangtua peserta didik khususnya dan masyarakat pada umumnya. Selain aset manusia, aset sosial juga dikembangkan dengan baik. Contohnya dengan diperolehnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah ini sehingga masyarakat yang mampu secara finansial terdorong dengan ikhlas menyumbangkan hartanya untuk pengembangan institusi di sekolah ini.

Aset modal sosial akan berdampak pada aset modal finansial di mana kepercayaan masyarakat yang terbentuk menjadi penjembaran menuju aset finansial. Aset finansial dari sekolah ini memanfaatkan donatur dari orangtua murid atau juga

dapat dari masyarakat yang mempunyai harta yang berlebih. Mereka dengan suka rela menyumbangkan hartanya untuk biaya pendidikan di sekolah ini. Pada awal pendaftaran peserta didik baru orangtua dibri angket kesediaan untuk mengisi infak, shodaqoh maupun wakaf tanah serta syahriah setiap bulannya. Pengisian ini tanpa paksaan, jadi kerelaan hati orang tua peserta didik sendiri.

Pemberdayaan pada aset modal lingkungan atau alam dimanfaatkan langsung pada kegiatan belajar mengajar di kelas atau di luar kelas. Kemudian pada aset modal politik, agama dan budaya jelas terlihat pada pengambilan keputusan dan standar kompetensi lulusan peserta didik. SMPIT Al Islam merupakan sekolah swasta berbasis agama Islam, hal ini merupakan nilai plus bagi masyarakat yang ingin menyekolahkan anaknya dengan mendapat tambahan pelajaran tentang ke-Islam-an. Perpaduan kurikulum Nasional dan ke-Islam Terpadu-an tertuang dalam standar kompetensi lulusan (lampiran). Kurikulum sekolah yang terbentuk merupakan cerminan 6 dimensi Profil Pelajar Pancasila.

3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dari temuan peneliti di lapangan baik melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi pendukung kepala SMPIT Al Islam telah memanfaatkan aset-aset dengan baik. Semua modal aset dioptimalkan kemanfaatannya tanpa melihat kekurangan yang ada demi kemajuan dan mutu sekolah. Adapun sumber daya manusia adalah hal yang utama dalam pengelolaan sumber daya berbasis aset ini. Guru dan juga karyawan mendapatkan pembinaan yang dilaksanakan setiap satu pekan sekali di hari sabtu. Kegiatan tersebut sudah menjadi rutinitas dalam agenda program pembinaan guru dan karyawan. Kegiatan tersebut dinamakan majlis. Isi dari kegiatan majlis tentang evaluasi kerja selama satu pekan yang telah terlaksana, tindak lanjutnya, rencana program satu pekan ke depan, materi keruhanian, materi kompetensi pedagogik, kepribadian dan sosial. Selain itu terdapat pengembangan karier lainnya seperti pelatihan pengembangan diri, baik yang difasilitasi oleh sekolah, yayasan, dinas pendidikan maupun JSIT serta penugasan

di sekolah dan kenaikan jabatan. Di bawah ini adalah gambar ketika pelaksanaan majlis guru setiap pekan dengan lokasi di kampus 2 boarding school.



Gambar 4. Kegiatan majlis guru tiap sabtu untuk semua guru dan karyawan Dokumen tahun 2022

Penugasan di sekolah dipetakan sesuai dengan masa bakti, ada juga yang sesuai dengan kriteria pendidikannya, maupun kemampuannya. Seperti yang baru saja dilaksanakan adalah mengirim bendahara untuk mengikuti pelatihan keilmuan tentang manajemen keuangan semacam pelatihan pengelolaan akuntansi yang baik dan benar sesuai standar akuntansi di Jakarta. Penyelenggara kegiatan tersebut adalah JSIT Indonesia. Kegiatan ini merupakan pengembangan diri bagi karyawan dan guru yang mendapat tugas sebagai bendahara di sekolah. Selain itu terdapat pelatihan *Social Emotional Skill* (SES) yang merupakan program pelatihan bagi guru-guru yang diselenggarakan oleh kemitraan Djarum foundation bakti pendidikan dengan SMPIT Al Islam Kudus. Selain kemitraan dengan pihak lain, sekolah juga mengadakan pelatihan *In House Training* (IHT) dengan mengundang nara sumber dari pengawas SMP. Berikut ini adalah gambar ketika pelatihan *In House Training* (IHT):



Gambar 5. Kegiatan In House Training (IHT) di awal tahun ajaran baru Dokumen tahun ajaran 2022/2023

Apresiasi dan motivasi dari kepala sekolah juga diberikan kepada guru maupun karyawan yang berprestasi. Sebagai contohnya dalam supervisi ada penilaian sendiri ketika ada guru dengan hasil supervisi terbaik maka kepala sekolah akan memberikan reward baik berupa uang maupun piagam penghargaan. Beberapa waktu yang lalu terdapat dua guru yang masuk dalam seleksi calon guru penggerak program dari kemendikbud dan mengikuti pendidikan guru penggerak selama enam bulan. Pada saat lokakarya terakhir pihak sekolah sudah memberikan reward berupa piagam dan uang pembinaan kepada dua guru penggerak ini. Hal ini merupakan bentuk apresiasi sekolah melalui peran kepada sekolah dalam mengelola sumber daya guru dan karyawan agar semangat dalam mengembangkan karier dan kompetensi yang dimiliki oleh guru maupun karyawan. Dukungan yang lainnya juga diberikan oleh pihak sekolah ketika para guru penggerak ini melaksanakan serangkaian tugas yang berkaitan dengan pendidikan guru penggerak yaitu ketika calon guru penggerak ini melakukan desiminasi materi modul dalam pendidikan guru penggerak. Misalnya saat desiminasi materi pada modul 1.4 Budaya Positif, sekolah memberikan support berupa fasilitas sarpras dan keperluan lainnya dalam kegiatan tersebut. Hal yang juga dilakukan oleh SMPIT Al Islam ini tidak didapatkan di sekolah lain.

Berikut ini merupakan salah satu bentuk apresiasi sekolah terhadap prestasi guru dalam menempuh pendidikan guru penggerak.



Gambar 6. Penerimaan reward kepada guru penggerak oleh kepala sekolah Dokumen bulan Desember 2022

Jadi selain pengembangan diri, faktor kesejahteraan guru dan karyawan di SMPIT Al Islam juga menjadi salah satu kriteria dalam mengelola sumber daya berbasis aset modal manusia. Kepala sekolah berusaha untuk membuat guru dan juga karyawan “jatuh cinta” terhadap lembaga sehingga kinerja guru dan karyawan dapat optimal. Untuk perekrutan guru dan karyawan tidak mendapatkan intervensi dari pihak manapun termasuk dari yayasan. Semua dilakukan dengan seleksi yang ketat dan dilakukan oleh beberapa petugas dalam tim seleksi. Kesepakatan di awal saat perekrutan juga disampaikan diantaranya ketika sudah bergabung dengan lembaga tidak diperbolehkan mengikuti seleksi penerimaan pegawai di tempat lain, seperti ikut tes CPNS, P3K maupun perangkat desa atau tes seleksi yang lainnya.

Karakter yang terdapat dalam dimensi profil pelajar pancasila sudah tertuang dalam standar kompetensi lulusan atau biasa disingkat SKL. SKL ini mengacu pada SKL dari SIT dan P3 di-breakdown perjenjang. Apresiasi terhadap prestasi peserta didik dari kepala sekolah merupakan hal pembeda dengan sekolah lainnya. Jadi jika peserta didik tersebut mendapatkan kejuaraan selain mendapatkan hadiah dari panitia penyelenggara maka pihak SMPIT Al Islam juga akan memberikan hadiah lagi sebagai bentuk apresiasi dan reward terhadap siswa tersebut. Bahkan tidak hanya pada perlombaan di luar sekolah, kegiatan di dalam sekolah pun ada reward dan apresiasinya. Berikut ini merupakan bukti adanya penghargaan dari sekolah terhadap kegiatan akhir semester.



Gambar 7. Penghargaan peserta didik dalam kegiatan akhir semester Dokumen tahun 2022

B. Pembahasan

1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu di SMPIT Al Islam

Berdasarkan temuan penelitian bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah sangat besar sekali. Hal ini berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai pengelola sumber daya. Menurut (Dirawat, 1986:80) yang dikutip oleh Pariang (2017) menyebutkan bahwa tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam bidang administrasi dapat digolongkan menjadi enam bidang yaitu: a) Pengelolaan pengajaran; b) Pengelolaan kepegawaian; c) Pengelolaan kemuridan; d) Pengelolaan gedung dan halaman; e) Pengelolaan keuangan; f) Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat; sudah dilaksanakan oleh kepala SMPIT Al Islam dengan baik. Bahkan beliau berperan secara langsung ke dalam kegiatan-kegiatan sekolah dengan baik. Semua peran pengelolaan dilaksanakan dengan baik.

SMPIT Al Islam Kudus merupakan sekolah swasta yang menerapkan manajemen berbasis sekolah secara mandiri dan utuh. Artinya peran kepala sekolah benar-benar berjalan sesuai dengan pelaksanaan MBS (manajemen berbasis sekolah). Di sini tidak ada intervensi dari pihak manapun. Yayasan hanya bekerja sama dengan pihak sekolah dan sekolah tetap sebagai pelaksana hariannya. Untuk perekrutan guru dan karyawan, yayasan tidak dapat memberikan tekanan terhadap sekolah. Perekrutan sekolah dilaksanakan berdasarkan seleksi bersama sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal inilah yang peneliti temukan yang berbeda dengan kondisi dibandingkan sekolah lain. Kebanyakan sekolah swasta lebih banyak mendapatkan intervensi dari yayasan atau pihak-pihak luar lainnya. Misalkan pihak donatur, ataupun pejabat lainnya. Sehingga hal inilah yang membuat sekolah ini berbeda dengan sekolah lain.

Kepala sekolah di SMPIT Al Islam tidak menjalankan tugasnya sebagai "majikan" tetapi ikut berperan secara langsung, bahkan berdasarkan pengamatan peneliti, kepala sekolah bertindak sebagai rekan kerja dan akrab dengan guru-guru maupun karyawan. Hal inilah yang membedakan kondisi peran kepala sekolah di SMPIT Al Islam dengan sekolah lainnya. Dalam

keseharian tidak ada jarak antara kepala sekolah dengan guru maupun dengan karyawan. Bahkan dengan petugas kebersihan kepala sekolah dapat menjadi teman atau partner kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terjalinnya hubungan yang baik dan terciptanya iklim yang mendukung kerjasama secara sehat dalam lembaga. Pemeliharaan hubungan kerja nampak saat merencanakan program kerja, pembinaan guru dan karyawan, perekrutan guru dan karyawan baru, penerimaan peserta didik baru dan kegiatan lainnya di sekolah. Semua peranan kepala sekolah dilaksanakan dengan baik. Kepala sekolah benar-benar bisa menjadi motor penggerak sekolah.

Mengacu pada pendapat Mulyasa (2007: 122) yang menyebutkan bahwa kepala sekolah juga berperan sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan juga motivator (EMASLIM). Dimana seorang kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai kepala sekolah harus dapat melaksanakan sebagai pendidik (*educator*), pengelola pendidikan (*manajer*), pelaksana administrasi (*administrator*), pembina guru (*supervisor*), pemimpin para guru (*leader*), pembawa perubahan (*inovator*), dan juga pemberi motivasi (*motivator*). Peran-peran tersebut sudah dilakukan oleh kepala SMPIT Al Islam Kudus, dan beliau mampu menjalankan perannya sebagai pendidik, pengelola pendidikan, pelaksana administrasi, pembina guru, pemimpin para guru, pembawa perubahan dan pemberi motivasi dengan baik, sebagaimana yang sudah tertuang dari hasil penelitian ini.

2. Sumber daya yang dapat dikelola dengan Pendekatan Berbasis Aset

Sumber daya yang dikelola oleh kepala sekolah berdasarkan pendekatan berbasis aset dengan memakai kerangka dari Green dan Haines (2016) dalam tulisan Siti Suharsih dan Yuni Widiastuti (2022), yang memetakan 7 aset utama, atau di dalam buku ini disebut sebagai modal utama. Tujuh modal utama ini merupakan salah satu alat yang dapat membantu mengenali sumber daya yang menjadi aset sekolah. Dalam pemanfaatannya, ketujuh aset ini dapat saling beririsan satu sama lain. Diantaranya ada modal manusia, modal sosial, modal finansial, modal agama

dan budaya, modal fisik, modal lingkungan/alam, modal politik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori yang ada, SMPIT Al Islam sudah mampu mengelola semua sumber daya berbasis aset dengan tujuh modal. Aset modal manusia sudah dikelola dengan baik. Begitu juga dengan modal sosialnya. Dari hasil penelitian yang diperoleh, modal sosial ini sudah dikelola dengan baik terbukti dengan munculnya kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan di SMPIT Al Islam sehingga masyarakat dengan suka rela menyumbangkan materi untuk pengembangan institusi di SMPIT Al Islam Kudus. Keberhasilan pengelolaan aset modal sosial ini yang beririsan dengan aset modal finansial. Disaat aset sosial mampu dikelola dengan baik maka aset finansialpun mendapatkan imbas kemanfaatannya.

Pengelolaan keuangan di SMPIT Al Islam dilaksanakan dengan transparan dan akuntabel sehingga menambah kepercayaan dari pihak luar. Laporan keuangan dapat dilihat oleh siapapun karena setiap bulan laporan keuangan dipajang di depan kantor terbuka untuk umum. Modal finansial di SMPIT Al Islam sebagian besar bersumber dari masyarakat dan orang tua peserta didik, sehingga prioritas utama pelayanan lembaga ini adalah memberikan kepuasan terhadap masyarakat dalam dunia pendidikan, khususnya terhadap orang tua peserta didik. Tantangan terbesar yang dihadapi SMPIT Al Islam adalah respon dari orang tua peserta didik. Bagaimana lembaga mampu memberikan reaksi dan tanggapan yang baik terhadap orang tua peserta didik serta kemampuan mengelola hubungan dengan orangtua peserta didik menjadi sebuah aset. Selain dengan orang tua murid, modal sosial ini mampu menarik pihak lain untuk mengadakan kerjasama. Contohnya pola kemitraan dengan PT Djarum Foundation yang telah memberikan fasilitas pengembangan diri guru dan karyawan dalam pelatihan SES (*Social Emotional Skill*) yang telah berjalan selama 2 tahun terakhir dan masih berjalan sampai dengan saat ini.

Aset modal politik dapat dikelola dengan baik terbukti juga dengan pengambilan kebijakan oleh kepala sekolah sesuai dengan perannya. Tidak ada intervensi

dari manapun di saat kepala sekolah mengambil keputusan dalam perekrutan guru dan karyawan. Hal inilah yang tidak bisa dilakukan di lembaga atau sekolah lain apalagi sekolah di bawah naungan yayasan. SMPIT Al Islam mampu mengeksekusi keputusan yang berat itu dengan baik dan tidak menimbulkan polemik berkepanjangan. Modal lingkungan atau alam dan modal agama dan budaya sudah dikelola didalam implementasi kurikulum operasional tingkat sekolah. Standar kompetensi lulusan yang diterapkan sudah mengarah pada SKL dari SIT dan profil pelajar pancasila. Jadi sebelum kurikulum merdeka diluncurkan, SMPIT Al Islam sudah menerapkan enam dimensi dalam profil pelajar pancasila ke dalam SKL sekolah.

3. Daya Manusia Berbasis Aset

Sumber daya manusia adalah aset terbesar yang dimiliki SMPIT Al Islam karena merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat maupun pelayanan terhadap peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan SMPIT Al Islam sudah mampu mengelola sumber daya berbasis aset modal manusia ini. Diantaranya mampu memberikan pembinaan rutin dan terprogram bagi guru dan karyawan melalui kegiatan majlis guru setiap pekan, kegiatan In house Training, pelatihan pengembangan diri guru dan karyawan, pemberian apresiasi berupa reward dan support yang positif terhadap guru dan karyawan yang berprestasi. Sehingga lembaga mampu membuat guru dan karyawan jatuh cinta serta loyal terhadap sekolah tempat mengabdikan. Hal inilah yang merupakan temuan peneliti yang tidak mudah untuk dilaksanakan di tempat lain selain faktor kesejahteraan yang diterima oleh guru dan karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Marlina (2015:138), ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yaitu meliputi (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.

Menurut Pujiharti (2019:56), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam meliputi proses: 1) perencanaan sumber daya manusia, 2) pengadaan sumber daya

manusia, 3) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, 4) penilaian prestasi kerja dan kompensasi, 5) pemeliharaan hubungan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, pengadaan sumber daya manusia termasuk di dalamnya perekrutan guru dan karyawan di SMPIT Al Islam Kudus sepenuhnya diberikan pihak sekolah yang nantinya akan dibentuk tim seleksi penerimaan guru atau karyawan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan tanpa adanya intervensi dari yayasan atau perorangan. Inilah poin terpenting temuan dalam penelitian ini yang membedakan SMPIT Al Islam dengan lembaga lainnya. Begitu pula dengan pemeliharaan hubungan kerja, yang mana kerja sama dalam tim sudah terjalin dengan baik.

Bahkan pihak yayasan sangat mendukung pengembangan diri guru dan karyawan ini dalam bentuk pengiriman guru atau karyawannya mengikuti berbagai pelatihan baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Semua keperluan berkaitan dengan hal tersebut, sekolah yang akan memfasilitasinya. Cara mengubah sudut pandang yang dianggap sebagai aset untuk memajukan lembaga sekolah menjadi perhatian besar pihak yayasan. Hal inilah yang merupakan pembeda dengan lembaga lain yang sebagian besar masih menganggap pengiriman pelatihan ke luar sebagai suatu kegiatan pemborosan. Yayasan Al Islam mampu mengelola bahwa pelatihan ke luar kota, luar propinsi bahkan ke luar negeri adalah bagian dari belajar, sebuah pembelajaran agar mampu mengubah sudut pandang kondisi di luar sebagai pembandingan. Agar wawasan para guru dan karyawan lebih berkembang.

Pengelolaan sumber daya berbasis aset modal manusia dari aspek peserta didik sudah dilaksanakan dengan baik terbukti dengan banyaknya prestasi yang diraih oleh peserta didik SMPIT Al Islam. Dimana jumlah rombongan belajar yang tersedia jauh lebih kecil dibandingkan dengan sekolah swasta lain apalagi dengan sekolah negeri, ternyata SMPIT Al Islam mampu memposisikan diri dalam mendapatkan porsi perolehan kejuaraan setiap perlombaan baik akademik maupun non akademik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian ini disertai bukti dokumentasi pendukung. Begitu juga dengan perolehan

peringkat serta nilai akreditasi maupun lisensi dari JSIT saat ini yaitu nilai 94 untuk akreditasi dengan peringkat A dan lisensi dari JSIT dengan peringkat B.

Peserta didik dipetakan menurut minat dan bakatnya dengan mempertimbangkan masukan juga rekomendasi dari orang tua anak, guru mapel, dan juga tenaga kependidikan. Semua itu dapat menjadi rujukan dalam memberdayakan potensi yang dimiliki anak tersebut sebagai peserta didik di SMPIT Al Islam. Jadi peserta didik dapat mengembangkan potensi mereka dengan mengikuti kegiatan intra kurikuler, ko kurikuler, dan ekstra kurikuler dan dapat mengikuti perlombaan-perlombaan sesuai dengan minat dan bakat mereka. Selain itu peserta didik juga mendapatkan reward bagi yang berprestasi baik kegiatan perlombaan di dalam sekolah atau di luar sekolah. Prestasi tersebut baik di bidang akademik maupun non akademik. Dasar pembinaan peserta didik berdasarkan standar kompetensi lulusan yang telah dijadikan pedoman tetap di SMPIT Al Islam dan dievaluasi setiap tahunnya. Acuan SKL tiap jenjang di SMPIT Al Islam mengacu pada SKL dari JSIT dan profil pelajar pancasila. Jadi sebelum muncul kurikulum merdeka SMPIT Al Islam sudah melaksanakan dimensi-dimensi pada profil pelajar pancasila. Peserta didik dibimbing dan juga dilayani dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari dan potensi apa yang menonjol dari peserta didik itulah yang nantinya akan terus dikembangkan.

Pembinaan pada sumber daya manusia ini yang meliputi unsur guru, tenaga kependidikan atau karyawan dan peserta didik di SMPIT Al Islam lebih mengutamakan keruhaniannya. Bagaimana pelaksanaan adab dan ibadah yang benar, tidak sekedar teori saja namun praktik keseharian dan keistiqomahannya yang diperhatikan. Pembinaan ini juga lebih mengutamakan pada kepribadian dan karakter. Jika guru dan karyawan melalui majlis guru tiap pekan, maka peserta didik mendapatkan pembinaan pada jam pelajaran bina pribadi (BPI) setiap pekan juga. Dan kegiatan pembinaan-pembinaan menjadi temuan baru pada penelitian ini. Konsisten pada kegiatan pembinaan keruhaniaan merupakan salah satu program pengelolaan sumber daya manusia di

SMPIT Al Islam selain peningkatan prestasi lainnya. Kepala sekolah meyakini bahwa pembinaan itu merupakan sarana mengingatkan manusia sebagai makhluk yang pelupa untuk “membereskan” karakter dan kepribadiannya. Yang diasah adalah ruhnya karena akan menjadi kekuatan bagi yang lainnya. Jika hatinya sehat maka ruhnya akan bagus.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan dan analisis data yang telah peneliti lakukan terkait dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah melalui pengelolaan sumber daya berbasis aset di SMPIT Al Islam Kudus dan sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah di SMPIT Al Islam Kudus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai kepala sekolah dalam bidang administrasi antara lain dalam pengelolaan pengajaran, pengelolaan kepegawaian, pengelolaan kemuridan, pengelolaan gedung dan halaman, pengelolaan keuangan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat, telah diimplementasikan dengan baik. Kepala sekolah berperan langsung dalam penyusunan perencanaan akademik, evaluasi dan tindak lanjutnya, mulai dari visi misi dan supervisi. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah bersama tim pengembang selalu berkoordinasi dan bekerja sama. Kepala SMPIT Al Islam Kudus sudah menjalankan perannya sebagai pendidik dimana kepala sekolah berperan langsung dalam pembinaan dan pengembangan diri bagi guru dan karyawan serta peserta didik, pengelola pendidikan, pelaksana administrasi, pembina guru, pemimpin para guru, pembawa perubahan dan pemberi motivasi hal ini terwujud dalam bentuk pemberian reward dan support positif terhadap seluruh warga sekolah untuk berprestasi. Dari semua peran tersebut kepala sekolah sudah memberikan perubahan pada mutu sekolah sehingga meningkat dari tahun ke tahunnya.
2. Sumber daya yang dikelola oleh kepala sekolah dengan pendekatan berbasis aset secara umum pada semua sumber daya yang dimilikinya. Ada tujuh modal sumber

daya berbasis aset yang dikelola dengan baik yaitu modal manusia, sosial, finansial, lingkungan atau alam, agama dan budaya, politik dan modal fisik. Dengan pendekatan berbasis aset ini kepala SMPIT Al Islam Kudus telah mengoptimalkan semua modal yang ada untuk kemajuan sekolah dan lembaga. Kemampuan dalam mengelola aset modal sosial, SMPIT Al Islam Kudus telah mendapatkan kepercayaan di masyarakat sehingga berimplikasi pada modal finansial dan modal fisik. Modal lingkungan atau alam dan modal agama dan budaya terintegrasi dengan proses kegiatan belajar mengajar dan tertuang dalam standar kompetensi lulusan peserta didik SMPIT Al Islam. Modal politik dan manusia berkaitan dengan mutu pendidik dan juga karyawan serta mutu sekolah. Termasuk juga inovasi yang telah dilakukan.

3. Kepala SMPIT Al Islam Kudus mengelola sumber daya manusia berbasis aset dengan mengadakan pembinaan baik bagi guru, karyawan maupun peserta didiknya. Kegiatan ini rutin dilaksanakan setiap pekan. Inti pembinaan ini menitik beratkan pada kepribadian dan karakter sumber daya manusianya selain aspek akademiknya. Penanaman keruhanian pada sumber daya manusia ini yang menjadi modal utama untuk meningkatkan mutu sekolah. Selain pembinaan kepala sekolah maupun yayasan juga memberikan dukungan yang besar bagi pengembangan diri guru maupun karyawan untuk mengikuti pelatihan dimanapun dan kapanpun. Kepala sekolah juga senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan semua warga sekolah dan juga pihak luar. Apresiasi yang tinggi selalu diberikan bagi warga sekolah yang berprestasi, baik berupa piagam penghargaan maupun penghargaan dalam bentuk yang lain. Kepala sekolah mengoptimalkan tugas dan peran guru serta karyawan sesuai dengan masa kerja dan kompetensi yang dimiliki. Sehingga kesejahteraan guru maupun karyawan dapat seimbang dan membuat guru maupun karyawan loyal terhadap lembaga. Pengembangan diri pada peserta didik dioptimalkan melalui pemetaan sesuai dengan minat dan bakat serta masukan dari orang tua, guru, dan tenaga pendidikan.

B. Saran

Saran terkait dengan hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Untuk Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga
 - a) Memberikan ruang kepada kepala sekolah untuk melaksanakan manajemen berbasis sekolah (MBS) secara utuh.
 - b) Membuat kebijakan-kebijakan terkait dengan pelaksanaan MBS dan pengembangan diri guru maupun tenaga kependidikan.
 - c) Memberikan apresiasi bagi kepala sekolah berprestasi atau kinerja kepala sekolah baik negeri maupun swasta.
 - d) Memberikan motivasi kepada sekolah baik negeri maupun swasta untuk terus meningkatkan mutu sekolah masing-masing.
2. Untuk yayasan Al Islam
 - a) Memberikan penghargaan kepada kepala sekolah yang berprestasi atau kinerja baik
 - b) Memberikan dukungan terhadap kebutuhan sarana prasarana di sekolah terkait dengan standar sarpras demi kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah
3. Untuk sekolah
 - a) Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak dan menjaga hubungan baik dengan pihak luar demi meningkatkan mutu sekolah
 - b) Mempertahankan kualitas dan prestasi sekolah yang telah diperoleh dan meningkatkan target prestasi baik akademik maupun non akademik
 - c) Mempertahankan program-program dalam mengelola sumber daya berbasis aset utamanya aset modal manusia.
4. Untuk Guru
 - a) Meningkatkan kompetensi diri dan menjalin kolaborasi antar guru maupun karyawan
 - b) Mempertahankan kerja tim yang solid dan ukhuwah dalam lembaga
 - c) Tetap menjaga komitmen baik dengan lembaga dan maju bersama demi peningkatan mutu sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

Andriani, Silvy Eka. 2018. Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter

Melalui Kegiatan Pembiasaan dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*.1(2 Juni 2018).238-244.

Badafal, Ibrahim. 2009. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Aksara.

Barnawi dan Arikunto, M Arifin.2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.

Caidwell, B.J. (1998), Strategic leadership, resource management and effective school reform. *Journal of Educational Administration*, 36(5), 445-461. doi:<https://doi.org/10.1108/09578239810238447>

Creswell, John W.2007. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among five approaches*.-2nd ed. California: Sage Publication, Inc.

Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., Veronika, N., Rachmanto, D., & Arfinanti, N. (2020). Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81-88. doi:<https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.28997>

Heriyati, Yeti dan Muhsin, Mumuh.2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Jodenmot. 2012. *Konsep Mutu Pendidikan*. [online], (<https://jodenmot.wordpress.com/2012/12/26/konsep-mutu-pendidikan/>), diakses tanggal 29 Desember 2022)

Kamus Besar Bahasa Indonesia.*Kamus versi online/daring*(<https://kbbi.web.id/peran>).

Kurniawati, E., Arafat Y., & Puspita, Y. 2020. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*. 1.(2).134-137.

Landasan Teori Sekolah Dasar Bermutu. 2002. (<http://eprints.umm.ac.id/38136/3/bab%202.pdf>), diakses tanggal 28 Desember 2022)

- Marlina, Leny. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Istimbath*.14.(15).123-139
- Moleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pariang. 2017. *Tugas dan Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin*, [online], (<https://sman1pariangan.sch.id/editorial/editorial-oleh/>), diakses tanggal 28 Desember 2022)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan. 2021. Jakarta: JDIH.
- Priharwantiningsih, Ary. 2019. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Sekolah Menengah. *Jurnal: Media Manajemen Pendidikan*. 2.(1).84-93.
- Pujiastuti, Endang. 2022. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guru Bagi Pencapaian Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 6(1).8348-8353.
- Pujiharti, Endang Sih. 2019. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*. 4.(2).54-76.
- Purnama, Basuki Jaka. 2016. Optimalisasi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 12.(2).27-36
- Purwanto, Ngalim. 2002. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ramayanti, A., Erihadiana, M., & Muhibinsyah, M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran. *Tsaqofah: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*. 3(1).102-113.
- Salinan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang *Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Soegeng. 2018. *Filsafat Pendidikan*. Jakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Soekanto, Soejono. 2001. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Soekanto, Soejono. 2002. *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018a. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018b. *Metode Penelitian (Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D, dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsih, Siti dan Yuni Widiastuti. 2022. *Pemimpin dalam Pengelolaan Sumber Daya*. Jakarta: Kemendikbudristek
- Tashliyati. 2022. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Non Akademis di SMP NU Putri Nawa Kartika Kabupaten Kudus*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Semarang.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. 2010 *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grasindo Persada.