

Volume: 7  
Nomor : 4  
Bulan : November  
Tahun : 2021

E-ISSN: 2656-940X  
P-ISSN: 2442-367X  
URL: [jurnal.ideaspublishing.co.id](http://jurnal.ideaspublishing.co.id)



**Manajemen Pendidikan: Desentralisasi dan Kepemimpinan Kependidikan  
dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan**

Husniah Achmad  
Sri Hartono  
Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris, Samarinda, Indonesia  
SMKN 15 Samarinda  
Pos-el: [niaachmad2901@gmail.com](mailto:niaachmad2901@gmail.com), [srih1498@gmail.com](mailto:srih1498@gmail.com)

**DOI 10.32884/ideas.v7i4.521**

**Abstrak**

Era globalisasi dalam konteks pendidikan tidak dapat dihindari kehadirannya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang disertai dengan semakin kencangnya arus globalisasi dunia membawa dampak tersendiri bagi dunia pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan bagi praktisi pendidikan khususnya bagi pemangku kebijakan dalam lembaga pendidikan untuk mengelola lembaga pendidikan dengan memanfaatkan sumber daya dan kompetensi yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat studi kepustakaan dengan menggunakan analisis deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui buku-buku, jurnal dan yang terkait dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses globalisasi ini menuntut generasi milenial bangsa untuk respon terhadap perkembangan dunia pendidikan. Berlakunya kebijakan desentralisasi memberikan dampak bagi pengelolaan pendidikan di Indonesia khususnya di daerah yang telah menerima kewenangan dalam pengelolaan pendidikan, dan berlakunya otonomi pendidikan memberikan keleluasaan kepala lembaga pendidikan (sekolah) untuk mengelola lembaga yang dipimpinnya menjadi lembaga yang berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

**Kata Kunci**

Desentralisasi pendidikan, globalisasi, kepemimpinan pendidikan, mutu pendidikan

**Abstract**

*The era of globalization in the context of education cannot be avoided, the progress of science and technology accompanied by the increasingly rapid flow of world globalization has had its own impact on the world of education. This research aims to provide knowledge and insight for educational practitioners, especially for policy makers in educational institutions to manage educational institutions by utilizing their resources and competencies. This research uses qualitative methods that are literature studies, using descriptive analysis, with collection techniques data through books, journals and related research. The results show that this globalization process requires the nation's millennial generation to respond to the development of the world of education. The enactment of the decentralization policy has an impact on the management of education in Indonesia, especially in areas that have received authority in managing education, and the enactment of educational autonomy gives the head of an educational institution (school) the flexibility to manage the institution he leads into a quality institution. So it can be concluded that the management of educational units at the elementary and secondary education levels applies school-based management as indicated by independence, partnership, participation, openness and accountability.*

**Keywords**

*Education decentralization, globalization, educational leadership, education quality*



## Pendahuluan

Globalisasi beberapa dasawarsa terakhir, sering kali dibicarakan sebagai sebuah kondisi yang harus dihadapi oleh bangsa-bangsa yang ada di dunia terlebih di Indonesia. Globalisasi merupakan suatu proses yang berkembang dan mendunia yang di dalamnya terdapat proses terbentuknya sebuah tatanan, sistem atau aturan yang berlaku bagi seluruh masyarakat di dunia tanpa adanya pembatasan. Proses globalisasi ini mencakup hampir semua aspek kehidupan masyarakat, ekonomi, politik, budaya, dll. Era globalisasi menuntut generasi milenial bangsa agar selalu respon terhadap kondisi perubahan-perubahan di dunia pendidikan.

Di era globalisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa runtuhnya sistem pendidikan di Afrika Tengah tidak berdampak pada sistem pendidikan negara kita. Hal ini bisa saja berpengaruh kepada sistem pendidikan yang ada di Indonesia jika pemerintah acuh terhadap permasalahan dan isu-isu global dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, setiap orang di Indonesia dituntut untuk memiliki kesadaran global meskipun menetap di daerah terpencil, H. Saputra (2016) mengatakan bahwa berpikir global, bertindak sesuai kondisi menjadi semboyan yang menandakan bahwa kita tidak bisa lagi berpikir secara sempit, melainkan harus melibatkan semua aspek kehidupan secara menyeluruh, meskipun tindakan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kondisi lokal yang ada. Menyikapi dari gelombang besar era globalisasi, banyak tantangan-tantangan yang harus dihadapi bangsa Indonesia dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, seperti tantangan keterbukaan dalam hal ini adalah keterbukaan informasi, tantangan mutu dan daya saing pendidikan dalam negeri dan internasional, tantangan nilai-nilai etis yang mengharuskan bangsa Indonesia mengakulturasikan budaya, ideologi, dan nilai-nilai yang sebenarnya asing di masyarakat Indonesia.

Globalisasi dalam konteks pendidikan tidak dapat dihindari kehadirannya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang disertai dengan semakin kencangnya arus globalisasi dunia membawa dampak tersendiri bagi dunia pendidikan. Oleh karena itu, sistem desentralisasi pendidikan dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam pengelolaan pendidikan di daerah. Implikasi dari desentralisasi pendidikan adalah kewenangan yang lebih besar diberikan kepada pemerintah daerah untuk mengambil inisiatif dan mengelola pendidikan sesuai dengan kemungkinan dan kebutuhan masing-masing daerah. Kebijakan desentralisasi pendidikan yang diterapkan membawa nuansa baru bagi manajemen pendidikan. Nuansa baru tersebut adalah berkembangnya gagasan untuk melaksanakan desentralisasi pengelolaan pendidikan sesuai dengan otonomi daerah dalam regulasi Pemerintah 38 tahun 2007 tentang pembagian pemerintahan pusat dan daerah.

Pendidikan merupakan indikator terpenting kemajuan suatu negara (Asvio et al, 2019; Kristiawan dan Muhaimin, 2019). Pendidikan merupakan upaya sadar untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing (Tobari et al, 2018). Kualitas sumber daya manusia lebih penting daripada kekayaan sumber daya alam, karena kekayaan sumber daya alam tidak dapat menjamin kesejahteraan dan keberhasilan suatu bangsa (Asvio et al, 2019; Kristiawan dkk, 2017). Kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kualitas negara (Rahmadoni, 2018).

Berbicara mengenai implementasi atau pelaksanaan manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah merupakan persoalan yang sangat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dari suatu lembaga pendidikan (Utamy et al., 2020).

Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/ pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas MSDM yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. MSDM juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja



komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hasan, 2019).

Salah satu dasar pemikiran yang melandasi lahirnya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah dengan tujuan untuk menyesuaikan dengan perkembangan baik itu eksternal maupun internal khususnya untuk menghadapi tantangan dan persaingan global. Ada tiga kemampuan yang dasar yang harus diperlukan agar masyarakat Indonesia dapat bergabung dalam persaingan global, yaitu kemampuan manajemen, kemampuan teknologi dan kualitas sumber daya manusia. Ketiga kemampuan dasar ini dapat dicapai melalui pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa bila suatu negara tidak dapat mengembangkan sumber daya manusianya, maka negara tersebut tidak akan dapat mengembangkan apapun. Sebab keberhasilan pembangunan itu sangat ditentukan oleh faktor manusia, dan manusia yang menentukan keberhasilan pembangunan itu haruslah manusia yang mempunyai kemampuan membangun, dan demikian pula dengan perusahaan, daya saing perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya (Chalimah, 2019). Mutu yang dimaksud adalah bukan hanya yang memenuhi standar nasional pendidikan tetapi juga perlu memenuhi standar internasional. Persoalannya adalah jika desentralisasi pendidikan sepenuhnya dilakukan oleh daerah yang kualitas sumber daya dan sarana/prasarana yang berbeda-beda, akankah dapat menghasilkan mutu di bawah atau di atas standar?

Peningkatan mutu pada lembaga pendidikan harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang bermutu dalam sebuah lembaga pendidikan akan memberikan dampak yang positif bagi kelangsungan hidup sebuah lembaga di mata masyarakat. Lembaga yang bermutu bisa dilihat dari kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengelola lembaga tersebut, dalam hal ini adalah pemimpin lembaga pendidikan yang mempunyai kewenangan dalam memberikan keputusan dan perintah dalam pengelolaan lembaga. Dalam rangka mewujudkan mutu lembaga pendidikan secara berkelanjutan, maka seorang pemimpin harus menyadari bahwa sebuah organisasi yang berkembang menuju masa depan adalah organisasi yang merespon dan berubah dalam menanggapi kebutuhan dunia di sekitarnya. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang inovatif dan dapat dipahami untuk menghadapi tantangan perubahan (globalisasi), apalagi dengan berlakunya desentralisasi pendidikan dan kebijakan otonomi pendidikan yang memberikan kewenangan kepada kepala lembaga pendidikan (kepala sekolah) untuk lebih kritis dalam mengelola lembaga yang di pimpinnya.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dari kepemimpinan pendidikan dalam mengelola pendidikan dengan dibantu oleh bawahan pimpinan sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 pasal 50 ayat 2 yang menyatakan Kepala satuan pendidikan SMP/MT/SMPLB atau bentuk kepala lain yang sederajat dibantu oleh sekurang-kurangnya seorang wakil direktur satuan pendidikan dalam menjalankan fungsinya. Pasal 3 di bawah ini juga mengatur bahwa satuan pendidikan SMA/MA/SMALB/SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat, kepala satuan pendidikan dibantu oleh sekurang-kurangnya tiga orang wakil kepala satuan pendidikan dalam menjalankan fungsinya, masing-masing bertanggung jawab di bidang akademik, sarana dan prasarana, dan kesiswaan.

Dalam konteks kepemimpinan di lembaga satuan pendidikan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya harus menjalankan fungsi manajerialnya yang disesuaikan dengan iklim organisasinya. Untuk mencapai tujuan menjadi sekolah yang berkualitas sesuai dengan harapan konsumen pendidikan, maka perlu diciptakan hal-hal yang bersifat aktual dalam organisasi pendidikan, baik dalam hal pemilihan metode pembelajaran, efektifitas pembiayaan, pemanfaatan dan penggunaan teknologi pengajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan jaman, materi pembelajaran yang bermutu tinggi, dan kemampuan menciptakan serta menawarkan lulusan yang bermutu. Para pemimpin lembaga pendidikan yang ingin mengarahkan lembaga pendidikan yang dipimpinya ke dalam era baru memerlukan berbagai pemahaman, pengertian, dan pengetahuan akan dinamika dan perubahan organisasi.

Dengan tingkat pendidikan dan terbatasnya sarana yang dimiliki tentu saja aparat desa belum semuanya mampu menggunakan teknologi dengan lancar. Hal ini tentu akan menjadi hambatan dalam



pencapaian kinerja aparat secara keseluruhan. Penggunaan teknologi wajib bagi desa-desa, karena pelaporan harus dilakukan secara online. Pemanfaatan teknologi tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat (Sapartiningsih, 2019).

Teknologi berkaitan dengan komputer, perangkat, jaringan seperti internet. Teknologi selain sebagai teknologi komputer diperuntukan dalam pemrosesan dan penyimpanan informasi, berfungsi sebagai media teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Teknologi untuk meningkatkan kemampuan manusia dan komputer mampu mengerjakan yang tidak dapat dilakukan oleh manusia (Hariyani & Sudrajat, 2017).

Hingga saat ini, kajian yang secara spesifik membahas tentang manajemen pengembangan dalam dunia pendidikan kiranya telah cukup banyak dilakukan oleh pemerhati pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Ashari (2016) dengan judul *Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Lirboyo Kediri dan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo)*. Fokus penelitian adalah peningkatan mutu lulusan. Adapun metode penelitiannya adalah kualitatif dengan jenis penelitian multi kasus. Hasil penelitian ini memaparkan efektivitas manajemen sumber daya guru sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu santri lulusan pondok pesantren.

Penelitian Budi (2018), dengan judul *Manajemen Pengembangan Kompetensi Kepribadian Dan Leadership Guru Di SMAN 3 Malang Dan MAN 1 Ngawi 31*. Penelitian ini berfokus pada orientasi, pelaksanaan dan evaluasi manajemen pengembangan kompetensi guru. Adapun metode penelitiannya menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi multi kasus.

Penelitian Miranti (2021) mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah, dipaparkan bahwa 1) Perencanaan SDM dirancang dan disusun berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara tertutup dan terbuka dengan memanfaatkan SDM yang dianggap berpotensi. 3) Seleksi dilakukan secara terbuka. 4) Orientasi, meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya dan rekan kerja. 5) Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif, baik untuk sekolah maupun personel. Selain itu, pemanfaatan teknologi seperti komputer agar dapat mempermudah dalam mengelola dokumen-dokumen secara umum masih ditemukan kelemahan (K. A. K. Saputra, 2019); (Muslimat et al., 2021). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia masih tergolong rendah dan perlu ditingkatkan lagi. Pemanfaatan teknologi di lembaga satuan pendidikan untuk membantu guru agar dalam melakukan pekerjaan lebih maksimal.

Peranan kepemimpinan pada setiap level organisasi akan menentukan pencapaian perbaikan mutu. Komitmen terhadap mutu harus merupakan sikap utama dari pemimpin lembaga pendidikan tertentu. Ini merupakan alasan bahwa manajemen mutu terpadu menjadi penting sebagai bentuk proses pengawasan dari atas ke bawah. Dapat diperkirakan sekitar 80% dari inisiatif mutu masih gagal untuk tahun pertama sampai tahun kedua. Sering kali alasan utama kegagalannya adalah kurangnya manajer senior yang mendukung dan memiliki komitmen. Perbaikan mutu sangat penting untuk menjalankan koordinasi mutu. Untuk berhasilnya manajemen mutu terpadu dalam pendidikan, maka harus ada manajer yang mau menyediakan waktu lebih banyak untuk memimpin, membuat rencana, mengembangkan ide-ide baru, dan bekerja sama dengan pelanggan konsumen pendidikan. Oleh karena itu, fokus permasalahan pada penelitian ini yaitu bagaimana bentuk manajemen pendidikan dalam bingkai desentralisasi dan kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Selain itu, artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk manajemen pendidikan dalam bingkai desentralisasi dan kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Kemudian, manfaat adanya artikel penelitian ini yaitu untuk memberikan pengetahuan dan wawasan bagi praktisi pendidikan khususnya bagi pemangku kebijakan



dalam lembaga pendidikan untuk mengelola lembaga pendidikan dengan memanfaatkan sumber daya dan kompetensi yang dimiliki.

### Metode

Metode dalam penelitian digunakan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dengan tujuan tertentu. Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat studi pustaka (*library research*) serta literatur-literatur lainnya sebagai objek utama dengan jenis penelitian deskriptif. Analisis data deskriptif pada penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas, sistematis, kritis, dan analitis terkait dengan bentuk manajemen pendidikan dalam bingkai desentralisasi dan kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan studi pustaka (*library research*) dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian ini. Zed (2016) menyatakan bahwa penelitian kepustakaan menggunakan sumber daya perpustakaan untuk memperoleh data dalam penelitian ini. Secara khusus, penelitian kepustakaan dalam penelitian ini membatasi penelitian hanya pada bahan koleksi perpustakaan tanpa perlu penelitian lapangan.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil penelitian

#### *Desentralisasi sebagai Landasan Otonomi Sekolah*

Desentralisasi pendidikan merupakan upaya dari pemerintah pusat untuk mengelola pendidikan dalam era globalisasi. Pengelolaan ini merupakan strategi dari pemerintah pusat untuk memudahkan dalam mengontrol perkembangan pendidikan dan juga dinilai lebih efektif dibandingkan dengan sentralisasi. Desentralisasi pendidikan bertujuan untuk mengurangi intervensi pejabat pusat atau satuan dalam urusan pendidikan yang harus diputuskan oleh satuan di bawahnya, pemerintah daerah atau masyarakat, dan dilaksanakan (Hidayati, 2016). Pada saat Undang-undang No 22 Tahun 1999 disahkan, maka terjadi perubahan yang fundamental terhadap pembangunan yang awalnya sentralisasi ke desentralisasi dan termasuk didalamnya desentralisasi pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan melalui mekanisme otonomi daerah mengubah arah dan pola penyelenggaraan pendidikan yang sebelumnya dari model sentralisasi menjadi desentralisasi (Tilaar, 2017). Kebijakan ini diharapkan memberikan dampak yang positif bagi dunia pendidikan Indonesia dan dapat menyelesaikan masalah-masalah pendidikan nasional salah satunya adalah masalah mutu pendidikan.

Sejalan dengan perkembangan dunia pendidikan, implementasi dari kebijakan desentralisasi pendidikan masih tidak memenuhi harapan. Hal ini merujuk kepada pengelolaan pendidikan yang masih kuat di tangan birokrasi di pemerintahan daerah dibandingkan dengan sekolah. Pergeseran wewenang antara pusat ke provinsi dan provinsi ke kabupaten yang kemudian diikuti pergeseran sumber daya manusia yang tidak diikuti dengan pola pikir dan sikap yang kondusif. Otonomi dan desentralisasi pendidikan ini bukan untuk memindahkan masalah pendidikan nasional pusat ke daerah, dan begitu juga dengan pengelolaan (otonomi) pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lapisan masyarakat, otonomi, dan desentralisasi juga bukan untuk memindahkan beban permasalahan pendidikan dari pusat yang kemudian dilimpahkan ke pemerintah daerah. Tetapi tujuan dari kebijakan ini adalah untuk memberikan hak pemerintah daerah dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di daerah masing-masing

Setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak terlepas dari kelebihan dan kekurangan. Begitu juga dengan kebijakan desentralisasi ini, melihat dari sisi positif kebijakan ini pemerintah daerah lebih leluasa untuk melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia. Kebijakan ini juga memberikan keleluasaan kepada lembaga pendidikan untuk melakukan pengelolaan terhadap lembaga yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada sumber daya manusia yang berkompeten untuk lebih menggunakan kompetensi yang dimiliki dalam memperbaiki pengelolaan lembaga, dalam hal ini membutuhkan kepemimpinan dari seorang pemimpin yang mempunyai tujuan kepada peningkatan mutu pendidikan.



Melalui otonomi pendidikan, sekolah diberi kewenangan yang besar dalam mengelola lembaga pendidikan (sekolah) kewenangan ini meliputi manajemen perencanaan dan evaluasi program sekolah, manajemen kurikulum, manajemen proses belajar mengajar, manajemen sarana/prasarana, manajemen keuangan, manajemen pelayanan siswa, manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat, serta manajemen iklim sekolah yang sesuai dengan amanat di dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional. Adanya kewenangan yang besar ini, kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk melakukan inovasi dan memberdayakan sumber daya manusia secara maksimal dalam mencapai kualitas sekolah yang baik karena kepala sekolah merupakan figur kunci dalam mendorong kemajuan sekolah.

Dengan menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sebelum otonomi pendidikan ada, maka penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratis, dengan sekolah sangat bergantung pada birokrasi dengan jalan yang sangat panjang, terkadang kebijakan yang ditentukan sesuai dengan kondisi sekolah. Selain itu, pelaksanaan otonomi sekolah yang telah dilaksanakan selama ini belum mencapai hasil yang memuaskan berdasarkan indikator mutu pendidikan di negara-negara yang kesenjangan pendidikannya semakin melebar di seluruh negeri dan mutu pendidikannya menjadi jauh lebih lambat di kancah internasional. Negara lain bahkan negara seperti Asia Tenggara. Meskipun kualitas pendidikan di Indonesia terus meningkat, namun kualitasnya masih sangat rendah dibandingkan dengan negara tetangga. Pengelolaan otonomi sekolah yang belum dikelola secara optimal oleh pendidik dan tenaga kependidikan diperparah dengan kurangnya kesadaran masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam pengelolaan sekolah. Permasalahan dalam dunia pendidikan semakin bertambah dengan berkembangnya zaman, hal ini harus mendapat perhatian penuh dari para praktisi pendidikan dan pemangku kebijakan dengan memperbaiki sistem pendidikan nasional yang mengarah kepada perbaikan sumber daya manusia.

#### ***Kepemimpinan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan***

Kepemimpinan pendidikan yang berorientasi pada mutu sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang dipimpin. Memaknai kepemimpinan dalam arti luas sangat bervariasi. Asrini dan Arwildyanto memaknai kepemimpinan saat ini memiliki muatan sosial budaya yang lebih kuat. Ini dianggap sebagai sistem sosial dengan kepemimpinan sosiokultural karena didasarkan pada citra sosiologis yang kuat dari organisasi yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya organisasi yang sehat. Rosmiati dan Kurniady (2017) menggambarkan bahwa secara umum pengertian kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, mengarahkan dan bila perlu memaksa individu atau kelompok untuk menerimanya mempengaruhi dan kemudian bertindak, sesuatu yang dapat membantu mencapai tujuan tertentu telah ditetapkan.

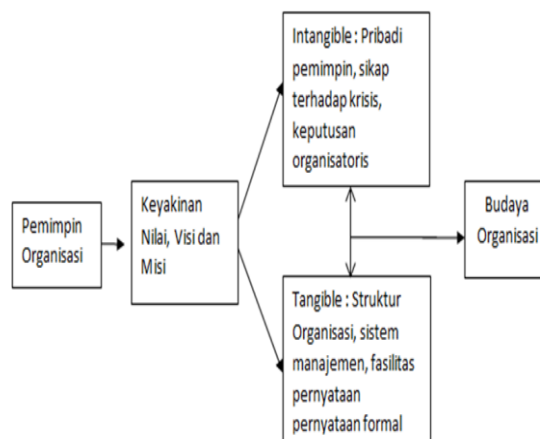
Jika melihat pada konteks *Total Quality Management* lembaga pendidikan yang dimaksud dalam tulisan ini adalah sekolah yang merupakan sebuah lembaga pendidikan yang harus lebih ditingkatkan kualitas manajemen pengelolaan sumber daya manusia, komponen internal sekolah maupun komponen eksternal sekolah dalam pengelolaan mutu sekolah. Jika didukung oleh budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan sekolah akan efektif. Seperti yang dikemukakan oleh Fred, Robbins dan Lussier yang dikutip oleh (Munirom, 2021), pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengorganisasikan organisasinya dengan cara yang sangat terstruktur, dan memiliki persahabatan yang sangat kuat, bersikap baik, saling percaya, saling menghormati, dan bersikap hangat kepada bawahannya. Kepemimpinan bisa memberikan orientasi pada terbentuknya budaya organisasi yang kuat (*Strong Cultural*) hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan sekolah. Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan merupakan wadah dalam proses pendidikan yang memiliki sistem yang dinamis, sekolah adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat serta pada gilirannya lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pembangunan bangsa.



Sedangkan dalam perspektif Islam Rasulullah mengingatkan bahwa “Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin pasti akan diminta pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.” Jika melihat dalam konteks dunia pendidikan penyelenggaraan pendidikan memerlukan sosok pemimpin yang baik, andal dan terampil. Menurut Nizar (2019) kepemimpinan pada lembaga pendidikan yang sangat diperlukan adalah yang mampu mengarahkan pada budaya kualitas (*quality culture*) sehingga setiap personel dalam lingkup pendidikan akan memahami apa yang akan dicapai oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pemimpin beradab dan beretika yang akan menekankan pada orientasi manusia (*human oriented*) sangat penting untuk menjadi syarat bagi aktivitas perbaikan mutu dalam lembaga pendidikan.

Untuk mencapai hal ini maka diperlukan sistem pengelolaan yang baik yang dilakukan pemimpin sekolah dengan memperkuat budaya organisasi dalam sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dalam budaya sekolah memperjelas tujuan dan misi sekolah, nilai-nilai sekolah, keunikan sekolah, sistem simbol sekolah, dan kohesi organisasi, berdasarkan rasa saling percaya dan komitmen antara guru, siswa dan masyarakat. Kepala sekolah perlu membangun budaya sekolah yang kuat guna meningkatkan efisiensi sekolah dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana kepemimpinan dapat mengarahkan baik aktivitas organisasi, *tangible*, maupun *intangible*, serta membangun budaya organisasi yang kuat. Pemimpin harus mengelola unsur-unsur budaya organisasi yang terwujud dalam bentuk keyakinan, nilai, dan perilaku semua anggota. Hubungan antara budaya dan kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut.



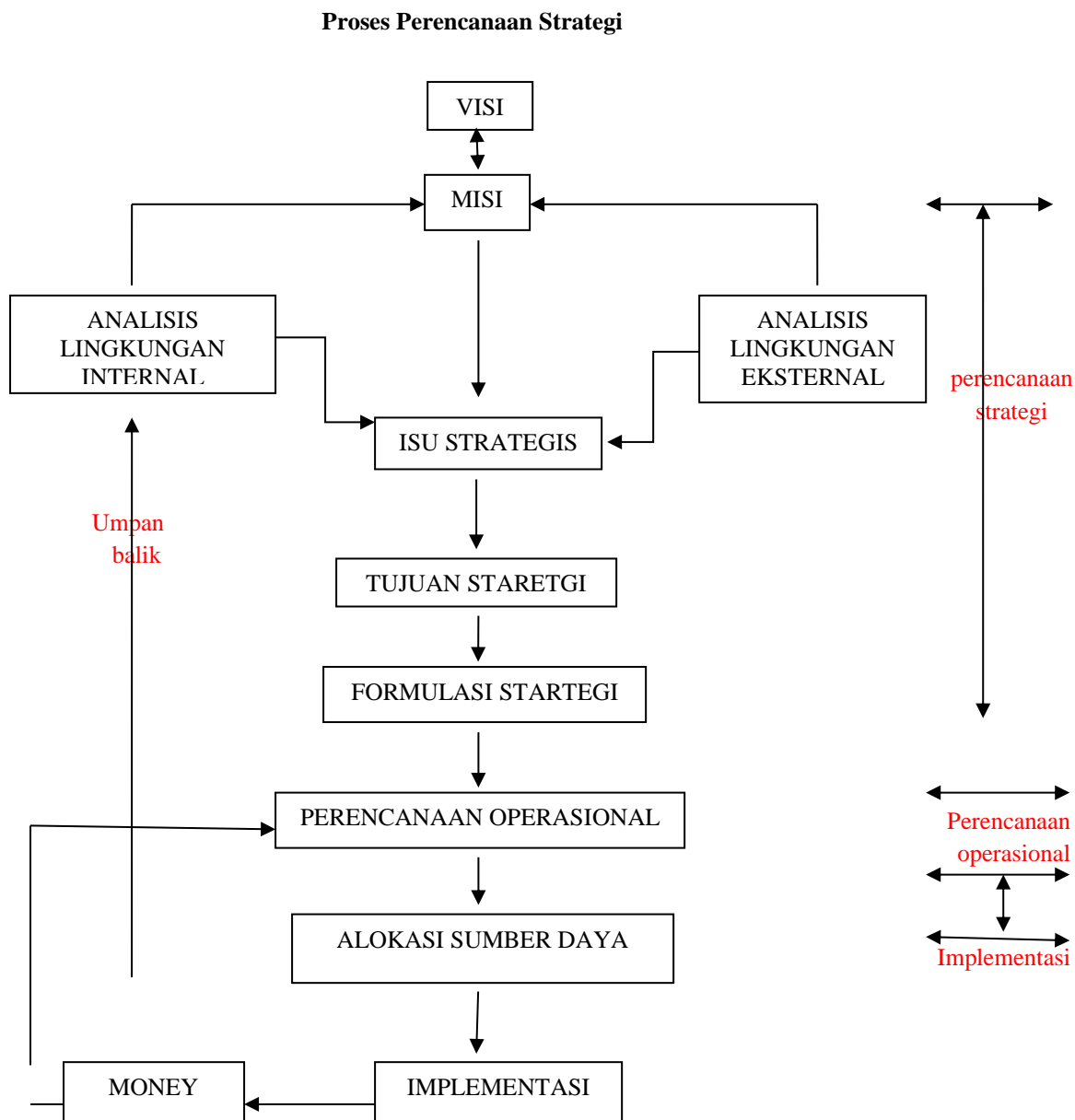
**Gambar 1**

Kepemimpinan dalam membentuk budaya Organisasi (Yukl, 1998 dalam (Jimad, 2016))

Gambar di atas sangat jelas bahwa peran pemimpin dalam membangun budaya organisasi sangat strategis. Karena pemimpin merupakan orang yang akan menterjemahkan visi, misi serta tujuan organisasi yang harus dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kepemimpinan berfungsi untuk mengarahkan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin, seperti kepala sekolah mempunyai peran utama untuk membangun moral kerja dan produktifitas para guru, siswa dan karyawan sekolah, kepala sekolah memberikan pemahaman yang kuat pada semua anggota organisasi tentang visi dan misi sekolah sehingga hal tersebut dapat dimanifestasikan dalam bentuk nilai, keyakinan, dan perilaku organisasi sehari-hari.

Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan pada budaya mutu hendaknya memiliki perencanaan strategis mutu sekolah. Mutu sekolah harus melalui upaya-upaya perencanaan strategis dan perencanaan operasional sekolah. Kepala sekolah berperan untuk meningkatkan keefektifan perencanaan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah untuk meningkatkan mutu secara berkesinambungan di sekolah. Berikut

ini tentang proses perencanaan strategis yang dapat membimbing tim perencana dalam mengembangkan perencanaan strategis untuk peningkatan mutu di sekolah sebagai berikut.



**Gambar 2**  
Perencanaan Sekolah

Gambar di atas menunjukkan bagaimana sekolah berproses dalam mencapai tujuan. Proses ini disusun oleh kepala sekolah dengan semua komponen sekolah sebagai instrumen dalam membantu pengelolaan sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah. Mengingat situasi di sekolah merupakan peran kepemimpinan utama dalam lingkungan yang semakin kompleks, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan

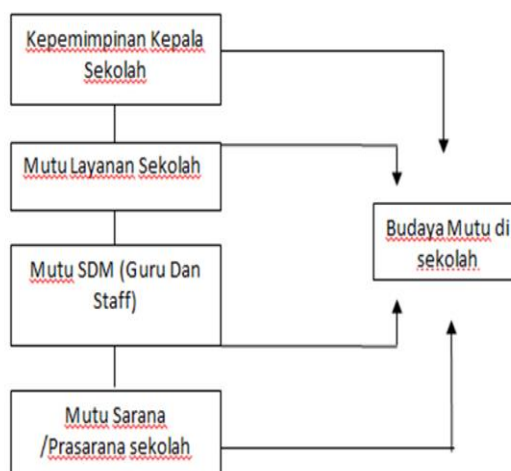


melalui pendekatan budaya dan fokus pada kualitas manusia. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya sekolah dan memastikan bahwa setiap sumber daya tersebut memiliki kinerja yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Mantja dalam Asrin menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tiga peran yaitu manajer, pemimpin dan direktur pendidikan, kepala sekolah harus memperkuat kerjasama dengan guru, siswa, staf, orang tua, dan lain-lain. Oleh karena itu pengembangan budaya organisasi merupakan upaya untuk mengembangkan berkinerja tinggi (*high performance*), budaya kerja yang baik akan menghasilkan budaya kerja dan sinergitas tinggi. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga untuk membangun iklim sekolah yang terbuka dapat memberikan pengaruh dan dampak pada kinerja organisasi, kepala sekolah dituntut mengartikulasi, mensosialisasi dan mengimplementasi visi sekolah, sertamengartikulasi visi dengan tujuan agar semua pihak memahami visi.

Agar dapat meningkatkan pengelolaan potensi dirinya dalam meningkatkan kinerja kerja, kepala sekolah harus mengelola kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah yang sukses manakala ia mampu mengelola pribadinya secara maksimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, budaya sekolah dapat dilihat dari kontribusi kepala sekolah terhadap pengembangan budaya tata kelola organisasi. Budaya tata kelola ini terlihat dari upaya kepemimpinan kepala sekolah yang menitikberatkan pada nilai-nilai untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja setiap elemen sekolah. Budaya tata kelola sekolah merupakan perwujudan budaya sekolah yang paling kuat.

Kepemimpinan kepala sekolah pada mutu sekolah merupakan upaya untuk memfokuskan pembentukan budaya mutu, yang berkesinambungan dari tahun ke tahun. Itulah pentingnya untuk mengembangkan budaya sekolah yang mengarah pada pengembangan mutu pendidikan. Mutu layanan sekolah, guru, staf, dan sarana prasarana merupakan faktor yang berpengaruh terhadap terciptanya budaya mutu pada lembaga pendidikan (sekolah). Itulah sebabnya kepemimpinan kepala sekolah berupaya agar peningkatan mutu dari beberapa faktor tersebut dilakukan terus menerus. Budaya mutu dalam kepemimpinan kepala sekolah dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 3**  
Budaya Mutu Kepemimpinan Kepala Sekolah



Gambar ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan bagian penting dari upaya untuk menciptakan budaya mutu di sekolah. Kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu hendaknya memperhatikan tiga hal yaitu mutu layanan, mutu SDM, dan mutu sarana/prasarana.

### Pembahasan

Kepemimpinan kepala sekolah pada budaya mutu merupakan upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya mutu sekolah yang kuat (*strong of quality culture*). Masing-masing sekolah memiliki sistem dan tradisi yang berbeda-beda dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada kuatnya artikulasi visi dan misi sekolah, nilai-nilai kepemimpinan dan seterusnya. Kepala sekolah mempunyai otoritas dan pengaruh tinggi pada upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. (Alwildayanto, 2017) mengatakan Bentuk kuatnya peran kepemimpinan kepala sekolah pada peningkatan budaya mutu yaitu bagaimana kepala sekolah mengembangkan visi dan misi sekolah, nilai kepemimpinan sekolah, penghargaan sekolah, simbol sekolah, desain organisasi sekolah, hubungan sosial dan emosional sekolah, sehingga akan membentuk budaya mutu sekolah yang kuat pada berbagai program dan kegiatan sekolah.

Pemberian otoritas kepada sekolah dalam melakukan pengelolaan sekolah tidak terlepas dari kebijakan desentralisasi pendidikan yang mempunyai peran sebagai landasan hukum dalam melakukan pengelolaan lembaga pendidikan, kebijakan ini pasti memiliki kekurangan dan kelebihan maka sangat penting bagi praktisi pendidikan atau kepala lembaga pendidikan untuk selalu melakukan evaluasi agar bisa melakukan perbaikan secara terus menerus seiring dengan melajunya era globalisasi.

Implementasi manajemen pendidikan berbasis sekolah (MBS) pasca di undangkannya Undang-undang nomor 32/33 tahun 2004 tentang otonomi daerah. Inti dari manajemen berbasis sekolah adalah pelimpahan kewenangan pengelolaan pendidikan dari pusat ke sekolah.

Secara konseptual, manajemen berbasis sekolah menurut Yin Cheong Cheng (1996) dalam (Azis, 2018) adalah tugas pengelola sekolah disusun berdasarkan karakteristik dan kebutuhan sekolah dan warga sekolah memiliki otonomi dan tanggungjawab yang besar untuk menggunakan sumber daya yang ada untuk mengambil langkah-langkah solutif terhadap masalah yang dihadapi, serta sekolah dapat menciptakan kegiatan sekolah yang efektif untuk pengembangan sekolah. Pada Manajemen berbasis sekolah, tujuan pendidikan diasumsikan dengan beragam, berdasarkan pada ekspektasi atau harapan warga sekolah yang juga beragam, dan lingkungan pendidikan dipercaya akan menjadi kompleks dan berubah. Sedangkan reformasi atau perubahan dalam sekolah harus mengadopsi perubahan lingkungan untuk mencapai sekolah yang efektif serta mencapai tujuan pendidikan.

Prinsip utama dalam manajemen berbasis sekolah menurut Alwildayanto (2017) adalah partisipatif, akuntabilitas, dan transparansi. Partisipasi secara harfiah bermakna sebagai keikutsertaan sedangkan dalam konteks pengelolaan pendidikan partisipasi merupakan keterlibatan secara aktif maupun pasif dalam perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi program pendidikan dengan tujuan untuk peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan partisipasi memerlukan beberapa instrumen antara lain adalah adanya aturan atau mekanisme yang menjamin hak menyampaikan pendapat. Terutama dalam proses pengambilan keputusan pendidikan. Kedua adanya sarana yang memungkinkan seluruh *stakeholder* dapat dengan mudah menyampaikan pendapat dan aspirasinya kepada pemangku kebijakan. Ketiga keterlibatan *stakeholder* dilakukan secara proporsional dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki serta kapabilitasnya.

Akuntabilitas dan transparansi menurut (Nurlita & Bachtiar, 2021) memiliki dua dimensi yaitu dimensi vertikal dan dimensi horizontal. Akuntabilitas dan transparansi dalam dimensi vertikal adalah kemampuan pertanggungjawaban pengelolaan sekolah kepada masyarakat, orang tua siswa, serta instansi yang berada di atasnya (dinas pendidikan). Sedangkan akuntabilitas dan transparansi dalam dimensi horizontal adalah kemampuan pertanggungjawaban oengelolaan sekolah kepada dewan guru, komite sekolah dan steakholder pendidikan lainnya.



Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengelolaan sekolah menurut (Saondi, 2018) setidaknya memiliki beberapa manfaat yaitu hemat waktu, dan biaya, peningkatan efektifitas, pengembangan teknologi serta pengembangan personel akuntansi. Oleh sebab itu pemanfaatan teknologi informasi dalam mengelola lembaga pendidikan merupakan tuntutan mendesak karena persaingan antar sekolah tidak hanya bersifat nasional melainkan juga bersifat global. Sedangkan menurut Attaran (2001) sebagaimana dikutip oleh Adisel (2019) bahwa manajemen pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi memiliki keunggulan dalam mengelola informasi, yaitu dalam hal: kecepatan, kuantitas, repetitif, kompleksitas, akurasi yang tinggi, dan keunggulan yang lainnya, sehingga dapat mendukung perkembangan pendidikan.

Ketersediaan sumber daya menjadi mutlak karena sebuah program kegiatan tidak akan terlaksana tanpa dukungan sumber daya. Sumber daya dalam implementasi manajemen pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi menurut Onong Uchjana Effendi (1989), Ross (1997) sebagaimana dikutip oleh (Suherlin, 2019) yaitu *software*, *hardware*, serta personalia.

Berdasarkan kegunaanya *hardware* atau perangkat keras menurut (Suherlin, 2019) dibedakan menjadi empat bagian yaitu unit masukan, unit proses, unit keluaran, unit penyimpanan, dan unit tambahan. Sedangkan *software* atau perangkat lunak menurut (Suherlin, 2019) dapat dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak sistem dan perangkat lunak aplikasi. Keberadaan perangkat lunak berfungsi sebagai (a) mengelola sumber daya komputer yang dimiliki, (b) pengembangan berbagai sarana yang dapat digunakan oleh manusia sehingga pemanfaatannya dapat dicapai dengan optimal, dan (c) menjembatani peranan informasi sebagai hasil olahan data dengan penggunaannya.

Sistem keamanan pada teknologi informasi sangatlah penting sebab bila salah salah satu (manusia, *software*, dan *hardware*) mengalami gangguan teknologi tersebut tidak dapat digunakan dengan baik. Gangguan pada sistem teknologi sering terjadi tidak hanya pada *software*, *hardware* pun sering mengalami gangguan. Oleh sebab itu sistem keamanan pada keduanya sangatlah penting untuk menjamin lancarnya pemanfaatan teknologi tersebut. Keamanan pada teknologi informasi bertujuan untuk menjamin sumber daya tidak digunakan ataupun dimodifikasi oleh orang lain yang tidak di otorisasi.

Sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi adalah staf penanggung jawab perencanaan, dan pengembang teknologi informasi pada sebuah lembaga pendidikan. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak hanya mampu memecahkan masalah yang dihadapi sehari-hari namun juga memiliki kompetensi dalam pengoperasian teknologi informasi, serta selalu menggunakan kesempatan sekecil apapun dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk kemajuan lembaga pendidikan.

Karakteristik SDM atau staf pengembangan teknologi informasi menurut Eti et al (2016) antara lain pertama memiliki keahlian atau kompetensi, SDM yang ahli dan terampil dalam bidang teknologi informasi sangat dibutuhkan karena perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat, keahlian yang dimaksud utamanya keahlian dalam mempelajari hal-hal baru. Kedua memiliki pengetahuan terkait dunia pendidikan, interaksi antar SDM memberikan pengetahuan tentang proses operasional lembaga yang memanfaatkan teknologi informasi serta kemungkinan untuk meningkatkan nilai tambah bagi lembaga pendidikan serta ketiga memiliki orientasi pada pemecahan masalah, lembaga pendidikan yang berfokus pada masa depan mensyaratkan memiliki SDM yang berorientasi masa depan pula, SDM yang tidak hanya terpaku pada tugas-tugas rutinitas melainkan SDM yang bisa berpikir kritis, kreatif, serta inovatif dalam memecahkan masalah yang dihadapi lembaga pendidikan.

Komponen terakhir adalah organisasi, organisasi yang dimaksud adalah adanya mekanisme kerja yang jelas dan menjadi pedoman bagi setiap pelaksana dalam bertindak. Mekanisme kerja tersebut dibuat dan dirancang untuk mempermudah alur komunikasi antar staf sehingga tidak terjadi tumpang tindih wewenang dan tanggung jawab. Pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan merupakan serangkaian proses yang dimulai dari pemilihan masalah, memilih alternatif hingga menentukan keputusan.



Keputusan yang baik tentunya didasarkan pada informasi dan data yang sudah dihimpun sebelumnya oleh sebab itu validitas data menjadi sangat penting guna menunjang terhadap kualitas keputusan. Karakteristik Informasi yang baik menurut (Saondi, 2018) antara lain akurat, tepat waktu, lengkap, relevan, terpercaya, terverifikasi, mudah dipahami serta mudah diperoleh. Informasi yang baik dapat menghilangkan ketidakpastian, ketidakadilan, serta risiko.

Melihat pentingnya informasi atau data dalam menunjang pengambilan keputusan, maka penyimpanan informasi serta pengambilannya kembali harus mendapat perhatian yang serius dari pimpinan karena efisiensi penyimpanan dan pengambilannya kembali sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan utamanya keputusan-keputusan strategis. Oleh sebab itu Azis (2018) memberikan kriteria dalam proses penyimpanan informasi dan data sebagai berikut pertama mudah diperoleh kembali, hendaknya dihindari penyimpanan data ataupun arsip yang rumit dan hanya orang-tertentu saja yang dapat menggunakannya, kedua penyimpanan data hendaknya disusun dalam bentuk yang mudah dipahami oleh siapapun yang membutuhkannya, ketiga, terhadap data lama hendaknya disimpan dengan teratur dan mudah diperbarui bila sewaktu-waktu muncul informasi-informasi baru, dan keempat, penyimpanan dilakukan dengan realistis dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya termasuk dana, tenaga yang dimiliki organisasi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 49 ayat 1 menjelaskan, pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

Peraturan pemerintah tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan pendidikan tidak lagi berada pada pemerintahan pusat (sentralisasi), wewenang pengelolaan diberikan pada sekolah masing-masing (desentralisasi). Kebanyakan desentralisasi mengalami kegagalan dalam mencapai sasaran-sasaran yang ingin dicapai karena tidak memenuhi satu atau dua kondisi yang memadai. Bagi sekolah yang mempunyai sumber daya manusia yang baik dan ditopang dengan dana yang cukup, mungkin kebijakan pemerintah untuk mendesentralisasikan lembaga pendidikan menjadi angin segar untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya tanpa ada yang membatasi ruang gerakanya. Tapi sebaliknya bagi lembaga pendidikan yang belum mempunyai sumber daya yang baik, maka desentralisasi akan menjadi masalah dikemudian hari.

Kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan harus mempunyai kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam lembaga pendidikan (sekolah) kompetensi tersebut digunakan untuk membantu kepala sekolah dalam meningkatkan budaya organisasi dan mutu sekolah. Mengembangkan budaya mutu pada sekolah melalui upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki prestasi sekolah dan siswa dari tahun ke tahun, kepala sekolah mampu mengakulturasikan visi dan misi serta tujuan sekolah agar mencapai tujuan sekolah serta menyusun perencanaan strategis instrumen dalam membantu pengelolaan lembaga pendidikan yang orientasinya kepada kualitas pendidikan.

### Simpulan

Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan dan akuntabilitas. Kebanyakan desentralisasi mengalami kegagalan dalam mencapai sasaran-sasaran yang ingin dicapai karena tidak memenuhi satu atau dua kondisi yang memadai. Tapi sebaliknya bagi lembaga pendidikan yang belum mempunyai sumber daya yang baik, maka desentralisasi akan menjadi masalah di kemudian hari.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan untuk terus meningkatkan lembaga pendidikan melalui kewenangan otonomi sekolah yang telah diberikan, mengembangkan kepemimpinan pendidikan

yang mempunyai orientasi pada peningkatan mutu lembaga pendidikan serta perlu penelitian selanjutnya untuk mengembangkan dan memberikan solusi pada permasalahan manajemen sekolah.

#### Daftar Rujukan

- Adisel, A. (2019). Manajemen Sistem Informasi Pembelajaran. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 2(2), 105–112.
- Alwildayanto, A. (2017). Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Mutu (Principal Leadership Quality Culture). *Yogyakarta: DeePublish*.
- Ashari, R. (2016). *Manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu lulusan Pondok Pesantren: Studi Multi Kasus Di Pondok Pesantren Lirboyo Kediri dan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Azis, A. (2018). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Manajemen Sekolah di SMA 1 Sumenep. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 3(2), 129–138.
- Budi, M. H. S. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Kepribadian Dan Leadership Guru Pendidikan Agama Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 99–119.
- Chalimah, C. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Kompetitif. -.
- Eti, R., Pontjorini, R., Prima, Y., & Gusti. (2016). Sistem Informasi Manajemen Pendidikan. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Hariyani, D. S., & Sudrajat, M. A. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintahan Desa Terhadap Penggunaan Teknologi Accounting Information System Pada Desa-Desa Di Kabupaten Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 113–128.
- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(1), 21–32.
- Hidayati, H. (2016). Kepemimpinan dan peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).
- Jimad, H. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Anggota Organisasi (Organizational Citizenship Behavior). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 130–143.
- Miranti, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Mts. Al-Istiqamah Halong Kabupaten Balangan. *Cross-Border*, 4(1), 199–216.
- Munirom, A. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal An-Nur: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 7(01), 154–174.
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., Vemmi, R. R., & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871–1882.
- Nizar, H. S. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadis*. Prenada Media.
- Nurlita, H., & Bachtiar, M. (2021). Peran Controlling Agency Komite Sekolah Dalam Mewujudkan Akuntabilitas Dan Transparansi Di Smp Negeri. *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)*, 1(2), 118–127.
- Rosmiati, T., & Kurniady, D. A. (2017). Kepemimpinan Pendidikan. Dalam Riduwan. *Manajemen Pendidikan*, 125–162.
- Saondi, O. (2018). Membangun Manajemen Pendidikan Berbasis Sistem Informasi. *Bandung: Refika Aditama*, 157, 179.
- Sapartiningsih, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Penganggaran Dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(1).
- Saputra, H. (2016). *Pengembangan mutu pendidikan menuju era global: Penguatan mutu pembelajaran dengan penerapan hots (high order thinking skills)*. Smile's.



- Saputra, K. A. K. (2019). Prinsip dualitas dan akuntansi sumber daya manusia dalam keberhasilan pengelolaan dana desa. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 2(2).
- Suherlin, M. (2019). *Strategi Komunikasi Divisi Program Di Earth Hour Bandung (Studi Deskriptif Strategi Komunikasi Divisi Program Di Earth Hour Bandung Dalam Memberikan Informasi Hemat Energi Kepada Masyarakat Kota Bandung)*. Universitas Komputer Indonesia.
- Tilaar, H. A. R. (2017). *Manajemen Pendidikan Nasional, Kajian Pendidikan Masa Depan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.
- Zed, M. (2016). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.