

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA GURU SMP NEGERI 8 SAROLANGUN

Syarif Lovedly

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Darul Ulum Sarolangun, Indonesia

*e-mail: syariflovedly718@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 11 11, 2024

Revised 12 15, 2024

Accepted 12 30, 2024

Keywords:

Leadership

Headmaster

Teacher Resources

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 11 11, 2024

Direvisi 15 12, 2024

Diterima 30 12, 2024

Kata kunci:

Kepemimpinan

Kepala Sekolah

Sumber Daya Guru

Abstract

The objective of this research is to understand the role of the headmaster in enhancing the quality of teacher resources at SMP Negeri 8 Sarolangun. This study was conducted over a period of 4 months, from August 2024 to December 2024, using a descriptive qualitative method with the headmaster as the key respondent and 3 teachers as additional respondents. Data collection in this research was carried out using interview techniques, observation, and documentation, while data analysis techniques included domain analysis, taxonomic analysis, and componential analysis. Based on the research findings, information was obtained regarding the role of the school principal in improving the quality of teacher resources at SMP Negeri 8 Sarolangun, which includes: (1) holding regular meetings, (2) assigning additional tasks and responsibilities to each teacher beyond teaching activities, and (3) supervising teachers during the teaching and learning process.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMP Negeri 8 Sarolangun. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan mulai bulan Agustus 2024 hingga bulan Desember 2024 dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan kepala sekolah sebagai responden kunci dan 3 orang guru sebagai responden tambahan. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis domain, analisis taksonomi, dan analisis komponensial. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan informasi terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMP Negeri 8 Sarolangun, yaitu: (1) mengadakan rapat rutin, (2) memberikan tugas dan tanggung jawab tambahan kepada setiap guru selain kegiatan belajar-mengajar, (3) supervisi terhadap guru ketika melakukan proses belajar-mengajar.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja dan kapasitas pegawai dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Hal ini mencakup pembaharuan potensi dan usaha pegawai, serta peningkatan kompetensi melalui pembelajaran. Tujuan pengembangan SDM tidak hanya untuk meningkatkan kualitas pegawai, tetapi juga untuk mencapai peningkatan kualitas hidup secara umum. Kepala sekolah memegang peran penting dalam pengembangan SDM di sekolah, termasuk meningkatkan kemampuan mengajar guru, motivasi, dan kepuasan kerja, serta mengurangi kejenuhan dalam melaksanakan tugas. Pengembangan SDM juga diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang semakin tinggi.

Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia di sekolah agar kinerjanya semakin meningkat. Keadaan tersebut disadari karena sumber daya manusia di sekolah selalu ingin perubahan ke arah yang lebih baik, termasuk menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta menghilangkan kejenuhan dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, namun demikian dalam pelaksanaannya kepala sekolah melibatkan berbagai komponen penunjangnya. Permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan perlunya pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh sekolah menyangkut dengan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang harus semakin ditingkatkan, kualitas mengajar guru yang masih kurang menunjukkan sikap yang profesional dan prestasi belajar yang dicapai oleh peserta didik masih kurang menunjukkan hasil yang memuaskan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sekolah dasar meliputi: pemberian pelatihan, pengelolaan kinerja, perencanaan karier dan pemberian kesejahteraan.

Sebagai pengelola pendidikan di tingkat satuan pendidikan kepala sekolah bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dikelolanya. Untuk itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan di bidang manajemen (pengelolaan) terutama pengelolaan personalia, karena untuk mengembangkan dan memajukan sekolah secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel, menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para personalia. Kepala sekolah harus memiliki berbagai kompetensi di antaranya adalah kompetensi manajerial, sebagai menejer kepala sekolah harus mampu mengelola tenaga personalia yang dimulai dari perencanaan, perekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan bahkan sampai pemberhentian.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun, sebagai salah satu lembaga pendidikan, menghadapi beberapa permasalahan dalam manajemen SDM, terutama terkait kedisiplinan dan kinerja guru. Kurangnya pengawasan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru, seperti keterlambatan datang dan masuk kelas, berdampak pada proses pembelajaran siswa. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru melalui langkah-langkah konkret, seperti pembuatan tata tertib sekolah dan pengawasan yang lebih ketat.

Beberapa permasalahan di atas, jika tidak diselesaikan dengan baik, dapat menyebabkan kekacauan dan penurunan kualitas sekolah. Kurangnya mutu guru dalam mengajar akan berdampak pada anak didik dalam mengikuti proses pembelajaran, sehingga mereka tidak memperoleh pengalaman atau perubahan perilaku yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis memandang perlu untuk mengetahui lebih jauh tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru, khususnya guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam sebuah penelitian dengan judul: “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mutu sumber daya guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun?
2. Apa kendala kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun?
3. Apa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui mutu sumber daya guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun.
2. Ingin mengetahui kendala kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun.
3. Ingin mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun.

2. TELAAH PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Siagian (2012:190) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Yulk (2011:97) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya Muhaimin (2010: 29) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh sosial kepada orang lain sehingga orang lain tersebut menjalankan proses sebagaimana yang diinginkan pemimpin.

Menurut Rivai dan Murni (2010: 310) bahwa seorang pemimpin pendidikan adalah orang yang mempunyai konsep yang lebih luas yang berkaitan dengan tujuan yang bermanfaat, dan tujuan itu berpengaruh terhadap sekolah dan masyarakat. Seorang pemimpin pendidikan memikirkan masalah kualitas normatif (sejauh mana kecocokan dengan hasil yang dicapai). Di luar hal-hal yang berkaitan dengan nilai-nilai objektif dan misi sekolah yang sifatnya menyeluruh, pemimpin pendidikan membangkitkan suatu kehidupan yang berkualitas dan menarik yang menggerakkan orang-orang dan organisasi itu melangkah keluar dari kehidupan sehari-hari, kebiasaan dan keterikatan kepada kerjanya.

Kepala Sekolah

Menurut Menurut Jerry H. Makawimbang (2012: 61) Kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menurut KBBI kepala sekolah adalah orang tua atau guru yang memimpin suatu sekolah. Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang atau guru yang ditunjuk untuk memimpin suatu Lembaga sekolah. Menurut Wahjosumijdo mengemukakan bahwa pengertian kepala sekolah adalah sebagai tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar/ tempat dimana terjadi interaksi anatara guru yang memberikan Pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Menurut Kemendiknas (2014: 12) bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya, bagaimana kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Menurut Rosyada (2013: 233) tugas kepala sekolah sebagai seorang manajer, sangat kompleks, tidak sekedar mengelola kurikulum dan buku ajar, tapi juga SDM guru, staf tata usaha dan juga mengelola serta mengembangkan aset dan mengelola keuangan institusi. Dengan demikian, dia harus memiliki tiga kecerdasan, yakni kecerdasan profesional, kecerdasan personal dan kecerdasan manajerial

Sumber Daya Manusia

Menurut Suparno (2014: 28) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Menurut Siagian (2012: 82) Pengembangan Sumber Daya Guru adalah peningkatan produktifitas para guru di masa depan, peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan dan merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang, agar dapat melakukan tugasnya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas.

Rokhman (2011: 12) mengatakan bahwa guru yang berkualitas merupakan Sumber Daya Manusia yang sangat penting dan menjadi kebutuhan pokok yang menjadi syarat mutlak. Ini karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam sekolah, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi sekolah. Tujuan dan kemajuan sekolah akan mudah dicapai jika memiliki sumber daya guru yang berkualitas

3. METODE PENELITIAN

Secara mendalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya guru di SMP Negeri 8 Sarolangun. Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2010:04) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Penelitian kualitatif bertumpu pada latar belakang alamiah secara holistik, memposisikan manusia sebagai alat penelitian, melakukan analisis data secara induktif, lebih mementingkan proses daripada hasil penelitian yang dilakukan disepakati oleh peneliti dan subjek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang kaya mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya guru di SMP Negeri 8 Sarolangun. Informan kunci dalam penelitian adalah kepala sekolah SMP Negeri 8 Sarolangun dan informan tambahan berasal dari 3 orang guru SMP Negeri 8 Sarolangun. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis ini dilakukan secara iteratif, di mana data yang diperoleh dari lapangan diolah dan disintesis untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya guru. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan akurasi informasi yang terkumpul.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis mutu sumber daya guru di SMP Negeri 8 Sarolangun, yang merupakan elemen penting dalam menentukan kualitas pendidikan bagi para siswa. Kedisiplinan kerja guru, termasuk ketepatan waktu hadir dan profesionalisme dalam pengajaran, berperan signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Meskipun kepala sekolah telah menerapkan berbagai kebijakan disiplin, masih terdapat tantangan, seperti kedisiplinan yang kurang baik dan rendahnya kesadaran sebagian guru terhadap tanggung jawab profesi mereka. Kendala ini diperburuk oleh komunikasi yang terbatas antara kepala sekolah dan

guru, yang menghambat koordinasi dalam meningkatkan profesionalisme. Dalam upaya memperbaiki situasi ini, kepala sekolah melakukan serangkaian langkah strategis, termasuk mengadakan rapat rutin, memberikan tugas dan tanggung jawab yang jelas, serta menerapkan supervisi kelas untuk memberikan bimbingan langsung. Pembahasan ini bertujuan untuk mengeksplorasi mutu sumber daya guru, kendala yang dihadapi, dan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 8 Sarolangun.

4.1. Mutu Sumber Daya Guru di SMP Negeri 8 Sarolangun

Lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan meningkatkan mutu pendidikan siswa. Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan adalah kedisiplinan kerja guru. Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Sarolangun, masih ditemukan beberapa guru yang kurang disiplin, seperti datang terlambat ke sekolah, lambat masuk kelas, atau tidak hadir tanpa keterangan. Meskipun kepala sekolah telah menerapkan aturan disiplin, seperti datang lebih awal untuk memberi contoh, masih ada guru yang belum menerapkan kedisiplinan dengan baik. Disiplin kerja guru mencakup disiplin waktu, disiplin dalam mengajar, disiplin berpakaian, dan disiplin berperilaku, yang bertujuan membentuk budaya sekolah yang lebih baik serta meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain kedisiplinan, profesionalisme guru dalam mengajar juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian guru belum profesional dalam mengajar, seperti tidak menggunakan perangkat pembelajaran yang sesuai, metode mengajar yang kurang bervariasi, serta kurang mempersiapkan bahan ajar. Beberapa guru hanya mencatat dan mendikte tanpa menggunakan media pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah menekankan bahwa profesionalisme guru harus ditingkatkan agar proses pembelajaran berjalan lebih optimal dan siswa dapat memahami materi dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan disiplin dan profesionalisme guru sangat diperlukan demi mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas.

4.2. Kendala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di SMP Negeri 8 Sarolangun

Kendala utama yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMP Negeri 8 Sarolangun adalah kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi yang terbatas hanya pada jam istirahat menyebabkan banyak informasi dan instruksi dari kepala sekolah kepada guru menjadi tertunda. Selain itu, kepala sekolah yang sering memiliki tugas dinas luar juga memperburuk kondisi ini, sehingga koordinasi dalam meningkatkan profesionalisme guru menjadi terhambat. Padahal, komunikasi yang baik sangat penting dalam lembaga pendidikan untuk memastikan kelancaran berbagai program dan kebijakan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mencari solusi agar komunikasi tetap berlangsung efektif, meskipun dengan frekuensi yang terbatas tetapi berkualitas.

Selain komunikasi, kendala lain yang dihadapi kepala sekolah adalah rendahnya kesadaran sebagian guru terhadap tanggung jawab profesinya. Beberapa guru masih kurang disiplin, seperti datang terlambat, keluar kelas sebelum waktunya, dan tidak menggunakan perangkat mengajar dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa mereka hanya menjalankan tugas sekadar memenuhi kewajiban tanpa mempertimbangkan profesionalisme sebagai pendidik. Kepala sekolah dan beberapa guru mengakui bahwa tingkat tanggung jawab ini masih perlu ditingkatkan agar mutu pengajaran lebih optimal. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif agar para guru dapat lebih bertanggung jawab dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

4.3. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di SMP Negeri 8 Sarolangun

Kepala sekolah SMP Negeri 8 Sarolangun melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya guru, di antaranya melalui rapat, pemberian tugas dan tanggung jawab, serta supervisi kelas. Rapat rutin diadakan setiap bulan, awal semester, akhir semester, dan dalam situasi mendesak untuk

membahas berbagai permasalahan pembelajaran serta menyampaikan informasi penting. Dengan adanya rapat, komunikasi antara kepala sekolah dan guru semakin baik, sehingga guru mendapatkan arahan dan bimbingan dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan tanggung jawab kepada guru, seperti jadwal piket, laporan bulanan, serta peran dalam kepanitiaan ujian dan penerimaan siswa baru. Hal ini bertujuan agar guru lebih disiplin, aktif, kreatif, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya.

Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan supervisi kelas sebagai bentuk pengawasan terhadap kinerja guru dalam mengajar. Supervisi dilakukan dengan mengunjungi kelas saat guru mengajar, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta memberikan bimbingan dan motivasi. Dengan supervisi, kepala sekolah dapat memperbaiki cara mengajar guru, memberikan teguran bagi yang kurang disiplin, serta membantu meningkatkan profesionalisme dalam mengajar. Guru yang merasa diawasi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga mutu pendidikan di sekolah dapat meningkat. Dengan demikian, berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya guru dan mendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih baik di SMP Negeri 8 Sarolangun.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, mutu sumber daya guru di SMP Negeri 8 Sarolangun masih menghadapi beberapa tantangan, terutama dalam aspek disiplin dan profesionalisme mengajar. Beberapa guru masih kurang disiplin dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu mengajar, serta belum memanfaatkan perangkat pembelajaran secara optimal. Selain itu, kendala dalam meningkatkan mutu sumber daya guru juga disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru serta rendahnya kesadaran sebagian guru terhadap tanggung jawab profesinya. Hal ini menghambat efektivitas upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, kepala sekolah telah melakukan berbagai upaya, seperti mengadakan rapat rutin, memberikan tugas dan tanggung jawab kepada guru, serta melakukan supervisi kelas. Rapat bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan koordinasi, sementara pemberian tanggung jawab dirancang agar guru lebih disiplin dan aktif dalam menjalankan tugasnya. Supervisi kelas dilakukan untuk mengevaluasi kinerja guru serta memberikan bimbingan dan motivasi dalam mengajar. Dengan strategi ini, diharapkan mutu sumber daya guru dapat terus meningkat, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran di SMP Negeri 8 Sarolangun.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- [2] Eko Widodo, Suparno. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jaya Media.
- [3] Irianto, Yusuf. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- [4] Jerry H Makawimbang. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Kemendiknas. 2014. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Ditjen Diknas RI.
- [6] Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- [7] Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [8] Penggabean. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Gremedia Pustaka Utama.
- [9] Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni. 2010. *Education Management*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [10] Rokhman, Wahibur. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kudus: Nora Art.
- [11] Rosyada, Dede. 2013. *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- [12] Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Jakarta: Bumi aksara.
- [13] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet. Ke-13.

Bandung: Alfabeta.

- [14] Yulk, A.G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.