KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA GURU MELALUI FUNGSI MANAJEMEN DI SMP IT DAARUL RAHMAN III DEPOK

Dewi Puspitasari[1], Samiyono[2], Idham Jauhari[3]
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam,
Universitas Darunnajah Jakarta[1]
dewwpsptt@gmail.com[1], samiyono@darunnajah.ac.id[2]
idham@darunnajah.ac.id[3]

ABSTRACT

Principal leadership plays an important role in managing teacher resources to support the achievement of educational goals. This study aims to describe principal leadership in planning, organizing, supervising, and evaluating teacher resource management at SMP IT Daarul Rahman III Depok. The study used a qualitative approach with a case study method. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving the principal and teachers as informants. Data analysis followed the Miles, Huberman, and Saldaña interactive model through data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. Data validity was strengthened through source and technique triangulation. The findings show that teacher resource management is carried out systematically through four interconnected management functions. Planning is conducted through evaluation meetings, identification of teacher needs, consideration of competencies and teaching backgrounds, and proportional distribution of teaching loads. Organizing is carried out through clear division of duties, additional assignments, delegation, and coordination. Supervision is implemented through classroom observation, direct feedback, coaching, and professional development. Evaluation is conducted continuously by considering attendance, discipline, responsibility, teaching ability, administration, and additional duties. The four functions form a continuous management cycle. The leadership practice also reflects Islamic leadership values, particularly amanah, syura, and uswah hasanah, through fair task distribution, deliberation, guidance, and exemplary leadership.

Keywords: principal leadership, teacher resource management, planning, supervision, evaluation

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya guru untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, mensupervisi, dan mengevaluasi pengelolaan sumber daya guru di SMP IT Daarul Rahman III Depok. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan kepala sekolah dan guru sebagai informan. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya guru dilaksanakan secara sistematis melalui empat fungsi manajemen yang saling berkaitan. Perencanaan dilakukan melalui rapat evaluasi, identifikasi kebutuhan guru, pertimbangan kompetensi dan latar belakang mengajar, serta pembagian beban mengajar secara proporsional. Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, pemberian tugas tambahan, pendelegasian, dan koordinasi. Supervisi dilakukan melalui observasi kelas, pemberian umpan balik, pembinaan, dan pengembangan profesional guru. Evaluasi dilaksanakan secara berkelanjutan dengan memperhatikan kehadiran, kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan mengajar, administrasi, dan pelaksanaan tugas tambahan. Keempat fungsi tersebut membentuk siklus pengelolaan yang berkesinambungan. Praktik kepemimpinan juga mencerminkan nilai kepemimpinan Islam, khususnya amanah, syura, dan uswah hasanah melalui pembagian tugas yang adil, musyawarah, pembinaan, dan keteladanan.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan sumber daya guru, perencanaan, supervisi, evaluasi

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses yang tidak hanya berorientasi pada penyampaian pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan kemampuan, karakter, dan tanggung jawab peserta didik. Keberhasilan proses tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas

sumber daya manusia yang menjalankannya. Guru menempati posisi strategis karena berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya menjalankan fungsi mengajar, tetapi juga mendidik, membimbing, memberi motivasi, mengembangkan potensi peserta didik, serta menjadi teladan dalam kehidupan sekolah. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya guru perlu dilakukan secara terarah agar potensi yang dimiliki guru dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki posisi penting sebagai pemimpin yang menggerakkan berbagai sumber daya organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, membimbing, mengoordinasikan, dan memotivasi warga sekolah agar bekerja menuju tujuan bersama. Mulyasa (2022) menempatkan kepemimpinan kepala sekolah sebagai bagian penting dari kemampuan mengelola sumber daya sekolah secara efektif. Kepala sekolah tidak cukup hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga harus mampu memberdayakan guru, membangun komunikasi, mengembangkan profesionalisme, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan pembelajaran.

Pengelolaan sumber daya guru membutuhkan fungsi manajemen yang jelas. Dalam penelitian ini, fungsi tersebut dibatasi pada perencanaan, pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi. Perencanaan menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan guru, pembagian beban mengajar, dan program pengembangan. Pengorganisasian mengatur pembagian tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hubungan kerja. Supervisi diarahkan untuk mengetahui pelaksanaan pembelajaran sekaligus memberikan pembinaan. Sementara itu, evaluasi digunakan untuk mengetahui ketercapaian kinerja dan menjadi dasar perbaikan pada periode berikutnya. Keempat fungsi tersebut dipahami sebagai rangkaian yang saling berkaitan, bukan sebagai kegiatan yang berdiri sendiri.

George R. Terry menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan tujuan dan langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Setelah perencanaan, organisasi perlu mengatur pekerjaan dan sumber daya melalui fungsi

pengorganisasian. Dalam pengelolaan guru, prinsip tersebut dapat diterapkan melalui analisis kebutuhan, pembagian tugas sesuai kompetensi, pendelegasian, koordinasi, supervisi, dan evaluasi. Dengan demikian, fungsi manajemen memberikan kerangka yang memungkinkan kepala sekolah mengelola guru secara sistematis.

SMP IT Daarul Rahman III Depok merupakan bagian dari Pondok Pesantren Daarul Rahman III yang memadukan pendidikan formal dengan pendidikan keislaman. Sekolah ini memiliki karakteristik pendidikan Islam terpadu dan lingkungan boarding school. Karakteristik tersebut membuat pengelolaan guru memiliki kebutuhan yang lebih kompleks karena guru tidak hanya menjalankan tugas pembelajaran, tetapi sebagian juga memperoleh tugas tambahan yang berkaitan dengan pembinaan peserta didik dan kegiatan sekolah. Pada tahun pelajaran 2024/2025, sekolah memiliki 18 rombongan belajar dengan jumlah peserta didik 668 orang. Kondisi tersebut membutuhkan pembagian tugas dan pengelolaan guru yang terencana agar kebutuhan pembelajaran dapat terpenuhi.

Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya guru tidak dapat dilepaskan dari persoalan pembagian tugas, pengembangan kompetensi, pelaksanaan supervisi, evaluasi kinerja, dan komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. Skripsi yang menjadi sumber artikel ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah Islam terpadu berbasis boarding school melalui empat fungsi manajemen tersebut masih terbatas. Kebaruan penelitian diarahkan pada pengintegrasian fungsi manajemen dengan nilai amanah, syura, dan uswah hasanah dalam memahami praktik kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini difokuskan pada rumusan masalah pertama dalam skripsi, yaitu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, mensupervisi, dan mengevaluasi pengelolaan sumber daya guru di SMP IT Daarul Rahman III Depok. Fokus ini dipilih agar pembahasan tetap berada dalam ruang lingkup penelitian asli dan tidak melebar pada faktor pendukung-penghambat maupun dampak kepemimpinan yang

merupakan rumusan masalah lain. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan empat fungsi tersebut dalam pengelolaan sumber daya guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berusaha memahami secara mendalam praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks alamiah sekolah. Metode studi kasus digunakan karena fokus penelitian berada pada satu kasus, yaitu pengelolaan sumber daya guru melalui kepemimpinan kepala sekolah di SMP IT Daarul Rahman III Depok. Moleong (2021) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara holistik dalam konteks alamiah, sedangkan Sugiyono (2023) menempatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif.

Lokasi penelitian adalah SMP IT Daarul Rahman III Depok, Jawa Barat. Sekolah berada di lingkungan Pondok Pesantren Daarul Rahman III dan menyelenggarakan pendidikan yang memadukan kurikulum formal dengan pembinaan keislaman. Penelitian dilaksanakan dalam rangka memperoleh data mengenai praktik kepala sekolah dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi pengelolaan sumber daya guru.

Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah menjadi informan utama karena memiliki tanggung jawab langsung terhadap pengelolaan sumber daya guru. Guru digunakan sebagai informan untuk memperoleh perspektif mengenai pelaksanaan pembagian tugas, arahan, pembinaan, supervisi, komunikasi, dan evaluasi. Pemilihan informan dilakukan secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap pengelolaan guru di sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat kondisi dan praktik pengelolaan guru. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh keterangan mengenai proses perencanaan, pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung

berupa profil sekolah, struktur organisasi, data guru, jadwal pelajaran, catatan observasi, serta dokumen lain yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya guru.

Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap kondensasi, data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilih dan dikelompokkan sesuai fokus penelitian. Selanjutnya data disajikan dalam uraian tematik mengenai perencanaan, pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan dan memeriksa kembali kesesuaiannya dengan data yang diperoleh.

Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi kepala sekolah dengan keterangan guru. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan cara tersebut, temuan mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya didasarkan pada satu sumber informasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP IT Daarul Rahman III Depok melaksanakan pengelolaan sumber daya guru melalui empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi. Keempat fungsi tersebut dilaksanakan secara berurutan dan saling berhubungan. Perencanaan digunakan sebagai dasar pembagian tugas, pengorganisasian mengatur pelaksanaan tugas, supervisi memberikan pembinaan selama pelaksanaan, sedangkan evaluasi memberikan informasi mengenai hasil dan kebutuhan perbaikan. Pola tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah berusaha menerapkan fungsi manajemen secara utuh dalam pengelolaan guru.

1. Perencanaan Pengelolaan Sumber Daya Guru

Berdasarkan hasil wawancara, pembagian tugas dan beban mengajar guru direncanakan secara sistematis melalui rapat evaluasi pada awal tahun ajaran. Dalam rapat

tersebut, penentuan beban mengajar didasarkan pada kesepakatan mengenai alokasi waktu kerja. Kepala sekolah menjelaskan bahwa guru diwajibkan mengajar minimal empat hari dalam satu minggu. Jumlah jam mengajar kemudian didistribusikan secara proporsional sesuai ketentuan kurikulum dan mempertimbangkan jumlah rombongan belajar. Pada saat penelitian terdapat 18 rombongan belajar sehingga kebutuhan pembelajaran setiap kelas menjadi salah satu pertimbangan dalam menyusun pembagian jam mengajar.

Perencanaan kebutuhan guru juga mempertimbangkan rasio antara jumlah kelas dan beban jam pelajaran. Apabila guru yang tersedia belum mencukupi kebutuhan total jam pelajaran, sekolah dapat melakukan rekrutmen dengan mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai kebutuhan. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan tidak hanya bersifat administratif, tetapi berangkat dari analisis kebutuhan nyata sekolah.

Guru dilibatkan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Keterlibatan tersebut terutama diberikan kepada guru yang memiliki kredibilitas, loyalitas, dan kualitas profesional. Dalam konteks kepemimpinan partisipatif, pelibatan guru memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan berkaitan dengan pembagian tugas dan program sekolah ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan informasi guru bahwa mereka dilibatkan dalam rapat dan dapat memberikan pendapat mengenai kegiatan sekolah.

Perencanaan juga memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan kemampuan guru. Dengan demikian, penempatan guru tidak dilakukan secara acak. Kepala sekolah berusaha menempatkan guru pada tugas yang sesuai dengan kompetensinya. Prinsip tersebut menunjukkan adanya upaya menerapkan kesesuaian antara orang dan tugas. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan menjadi penting karena dapat membantu guru menjalankan tugas secara lebih optimal.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep planning George R. Terry yang menempatkan perencanaan sebagai dasar untuk menentukan tujuan dan langkah yang diperlukan.

Mulyasa (2022) juga menekankan bahwa kepala sekolah perlu mengoptimalkan sumber daya sekolah melalui perencanaan yang tepat. Namun, penelitian ini memperlihatkan bahwa perencanaan di sekolah tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga mempertimbangkan keadilan, kompetensi, dan pengembangan potensi guru.

2. Pengorganisasian Sumber Daya Guru

Setelah perencanaan dilakukan, kepala sekolah mengorganisasikan sumber daya guru melalui pembentukan struktur organisasi, pembagian tugas sesuai kompetensi, penetapan tugas tambahan, serta pendelegasian wewenang kepada wakil kepala sekolah dan koordinator bidang. Hasil observasi dalam skripsi menunjukkan bahwa guru memiliki uraian tugas yang jelas sehingga tugas pokok maupun tugas tambahan dapat dijalankan secara terarah.

Pembagian tugas guru mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, kompetensi profesional, dan kebutuhan sekolah. Selain sebagai guru mata pelajaran, sebagian guru diberikan amanah sebagai wali kelas, wali asuh, pembina ekstrakurikuler, pembimbing kegiatan keagamaan, atau koordinator program tertentu. Pemberian tugas tambahan tersebut disesuaikan dengan kemampuan dan potensi masing-masing guru.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa pemberian tugas tambahan dimaksudkan agar program sekolah dapat berjalan dengan baik. Guru tidak hanya ditempatkan berdasarkan mata pelajaran yang diampu, tetapi juga diberi kesempatan menjalankan peran yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Guru juga memperoleh arahan yang jelas sehingga lebih mudah memahami tanggung jawabnya.

Temuan tersebut sesuai dengan pandangan Mulyasa (2022) bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab mengoptimalkan seluruh sumber daya sekolah melalui pembagian tugas yang proporsional dan pemberdayaan tenaga pendidik sesuai kompetensi. Pengorganisasian dalam penelitian ini bukan sekadar membagi pekerjaan, tetapi juga menjadi sarana pengembangan potensi guru.

Efektivitas pengorganisasian diperkuat oleh komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru.

Apabila terdapat perubahan kebutuhan sekolah, kepala sekolah melakukan koordinasi terlebih dahulu sebelum menetapkan keputusan. Komunikasi menjadi media untuk menyampaikan arahan, menyelesaikan persoalan, dan melakukan musyawarah. Guru menyatakan bahwa hubungan komunikasi dengan kepala sekolah berjalan baik, terbuka, dan cukup lancar.

Dari perspektif kepemimpinan Islam, praktik pengorganisasian menunjukkan penerapan amanah dan syura. Amanah tampak dalam pemberian tanggung jawab berdasarkan kemampuan. Syura tampak dalam proses koordinasi dan pelibatan guru. Nilai tersebut mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis karena guru tidak hanya menerima tugas, tetapi memahami alasan dan tujuan dari pembagian tugas tersebut.

Menurut analisis peneliti, pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah memiliki dua orientasi. Orientasi pertama adalah efektivitas organisasi, yaitu memastikan seluruh kegiatan sekolah memiliki penanggung jawab. Orientasi kedua adalah pemberdayaan guru, yaitu memberikan ruang bagi guru untuk menggunakan kemampuan dan mengembangkan pengalaman melalui berbagai tanggung jawab. Kedua orientasi tersebut membuat pengorganisasian menjadi bagian penting dari pengelolaan sumber daya guru.

3. Supervisi terhadap Pelaksanaan Tugas Guru

Supervisi merupakan fungsi yang digunakan kepala sekolah untuk mengetahui pelaksanaan pembelajaran sekaligus memberikan pembinaan kepada guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi melalui kunjungan kelas dan pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran. Setelah observasi, kepala sekolah berdiskusi dengan guru mengenai hasil pengamatan dan memberikan masukan sebagai bahan perbaikan.

Keterangan kepala sekolah diperkuat oleh guru. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi kelas dengan melihat langsung proses belajar mengajar dan memberikan masukan agar pembelajaran menjadi lebih baik. Guru juga menyatakan bahwa hasil supervisi cukup membantu dalam

memperbaiki dan meningkatkan cara mengajar. Hal tersebut menunjukkan bahwa supervisi diterima sebagai proses pembinaan, bukan semata-mata sebagai kegiatan penilaian.

Supervisi dilaksanakan secara sistematis melalui perencanaan supervisi, observasi kelas, pemberian umpan balik, evaluasi hasil supervisi, serta tindak lanjut berupa pembinaan dan pendampingan. Dengan demikian, kepala sekolah tidak berhenti pada tahap mengamati. Informasi yang diperoleh dari observasi digunakan untuk menentukan masukan dan langkah perbaikan yang dapat dilakukan guru.

Sudiyono (2021) menempatkan supervisi pendidikan sebagai kegiatan yang bertujuan membantu peningkatan kualitas proses pendidikan. Dalam konteks penelitian ini, fungsi tersebut terlihat ketika kepala sekolah memberikan umpan balik setelah kunjungan kelas. Supervisi menjadi sarana untuk memperbaiki metode, strategi, dan pelaksanaan pembelajaran. Pendekatan tersebut lebih dekat dengan supervisi yang bersifat pembinaan dibandingkan pengawasan yang hanya mencari kesalahan.

Kepala sekolah juga mendorong guru mengikuti kegiatan pengembangan profesional seperti MGMP, workshop, dan seminar. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk berinovasi dan memfasilitasi pengembangan kompetensi melalui berbagai kegiatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa supervisi dihubungkan dengan pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Dalam perspektif kepemimpinan Islam, supervisi dapat dikaitkan dengan amanah dan uswah hasanah. Kepala sekolah bertanggung jawab memastikan guru melaksanakan tugas secara baik sekaligus memberikan bantuan ketika guru menghadapi kesulitan. Keteladanan menjadi penting karena pembinaan akan lebih efektif apabila pemimpin juga menunjukkan komitmen terhadap tugas, disiplin, komunikasi, dan tanggung jawab.

Menurut analisis peneliti, kekuatan supervisi di SMP IT Daarul Rahman III Depok terletak pada adanya tindak lanjut. Umpan balik setelah observasi memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbaiki pembelajaran. Selanjutnya, kepala sekolah dapat

melakukan supervisi kembali untuk melihat konsistensi penerapan perbaikan. Dengan demikian, supervisi membentuk siklus pembinaan yang berkesinambungan.

4. Evaluasi Pengelolaan Sumber Daya Guru

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan evaluasi secara rutin dan berkesinambungan. Evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil pembelajaran, tetapi juga memperhatikan kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, komitmen, dan pelaksanaan tugas tambahan.

Berdasarkan hasil observasi, evaluasi kinerja guru dilaksanakan secara rutin pada akhir tahun ajaran. Aspek yang diperhatikan meliputi kehadiran, kedisiplinan, loyalitas, kemampuan mengajar, dan administrasi pembelajaran. Kepala sekolah juga melakukan monitoring secara langsung maupun melalui laporan guru dan koordinator bidang. Dengan demikian, evaluasi menjadi bagian dari sistem pengelolaan guru yang berjalan selama proses kerja, bukan hanya kegiatan penilaian pada akhir periode.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan indikator kinerja yang berkaitan dengan pembelajaran maupun tanggung jawab tambahan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pemberian pembinaan, motivasi, dan tindak lanjut bagi guru yang masih memerlukan pendampingan. Praktik tersebut memperlihatkan bahwa evaluasi diarahkan pada perbaikan, bukan hanya pemberian penilaian.

Arikunto (2024) menjelaskan pentingnya evaluasi sebagai proses untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan dalam menentukan keputusan. Dalam konteks penelitian ini, informasi hasil evaluasi digunakan kepala sekolah untuk menentukan bentuk pembinaan dan tindak lanjut. Dengan demikian, evaluasi memiliki fungsi manajerial karena hasilnya digunakan untuk memperbaiki pengelolaan guru.

Evaluasi juga berkaitan dengan supervisi. Kepala sekolah melakukan supervisi kembali pada semester berikutnya untuk memastikan bahwa saran perbaikan yang diberikan sebelumnya benar-benar diterapkan.

Tindak lanjut tersebut menunjukkan bahwa evaluasi tidak berhenti pada pemberian nilai atau kesimpulan, tetapi digunakan untuk memantau perubahan kinerja guru.

Dalam perspektif kepemimpinan Islam, evaluasi perlu dilakukan secara objektif, adil, dan bertanggung jawab. Prinsip amanah menuntut kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi untuk kepentingan perbaikan organisasi dan pengembangan guru, bukan untuk kepentingan pribadi. Evaluasi yang objektif juga sejalan dengan prinsip keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut analisis peneliti, evaluasi di SMP IT Daarul Rahman III Depok memiliki fungsi ganda. Pertama, evaluasi digunakan untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan tugas guru. Kedua, evaluasi menjadi dasar untuk menentukan pembinaan dan perbaikan. Fungsi kedua menunjukkan bahwa evaluasi terhubung langsung dengan supervisi dan perencanaan periode berikutnya.

5. Keterpaduan Perencanaan, Pengorganisasian, Supervisi, dan Evaluasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa empat fungsi manajemen tersebut tidak berjalan secara terpisah. Perencanaan menjadi dasar bagi pengorganisasian, pengorganisasian menjadi dasar pelaksanaan tugas, supervisi digunakan untuk memantau dan membina pelaksanaan tugas, sedangkan evaluasi digunakan untuk mengetahui hasil dan menentukan tindak lanjut. Hasil evaluasi kemudian dapat menjadi bahan untuk menyusun perencanaan pada periode berikutnya.

Pola tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya guru di SMP IT Daarul Rahman III Depok mengikuti siklus manajemen yang berkelanjutan. Hasil evaluasi tidak berhenti sebagai dokumen, tetapi menjadi masukan bagi perbaikan. Apabila ditemukan kebutuhan pembinaan, kepala sekolah memberikan pendampingan atau mendorong guru mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, pengelolaan guru menjadi proses yang terus berkembang.

Keterpaduan empat fungsi tersebut sejalan dengan kerangka teori dalam skripsi yang menempatkan kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor utama dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya guru. Fungsi perencanaan,

pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi menjadi instrumen utama yang digunakan kepala sekolah dalam mengelola guru. Keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh satu fungsi, tetapi oleh kemampuan menghubungkan seluruh fungsi tersebut.

Temuan ini juga memperlihatkan bahwa praktik manajemen modern dapat dipadukan dengan nilai kepemimpinan Islam. Perencanaan dan pengorganisasian menampilkan amanah dan keadilan dalam pembagian tugas. Musyawarah menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan. Supervisi dan evaluasi dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kualitas tugas guru. Keteladanan kepala sekolah menjadi bagian dari proses membangun budaya kerja yang positif.

6. Karakter Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Guru

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menggambarkan gaya kepemimpinannya sebagai kolaboratif dan terbuka. Kepala sekolah memosisikan diri sebagai rekan yang mengajak guru untuk berkembang bersama. Guru juga menyatakan bahwa komunikasi berjalan baik dan kepala sekolah mudah diajak berdiskusi. Guru dilibatkan dalam rapat dan diberi kesempatan memberikan pendapat mengenai kegiatan sekolah.

Karakter tersebut menunjukkan adanya unsur kepemimpinan partisipatif. Kepala sekolah tetap memiliki kewenangan sebagai pemimpin, tetapi keputusan tertentu dibahas melalui komunikasi dan musyawarah. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip syura dalam kepemimpinan Islam. Syura bukan berarti pemimpin kehilangan kewenangan, melainkan proses pengambilan keputusan mempertimbangkan pendapat pihak yang terlibat.

Kepala sekolah juga memotivasi guru melalui pemberian kepercayaan untuk berinovasi, fasilitasi workshop dan seminar, serta pemberian kesempatan untuk berkembang melalui tugas dan tanggung jawab tertentu. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pemberian kepercayaan tersebut dapat menjadi bentuk pemberdayaan karena guru diberi ruang untuk mengembangkan kemampuan dan mengambil tanggung jawab.

7. Sintesis Hasil Penelitian

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disusun sintesis bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya guru di SMP IT Daarul Rahman III Depok dilaksanakan melalui siklus manajemen yang saling berhubungan. Pada tahap perencanaan, kepala sekolah menetapkan kebutuhan dan pembagian tugas berdasarkan kompetensi serta kebutuhan sekolah. Pada tahap pengorganisasian, tugas dan tanggung jawab didistribusikan melalui struktur kerja yang jelas. Pada tahap supervisi, kepala sekolah mengamati pelaksanaan pembelajaran dan memberikan pembinaan. Pada tahap evaluasi, kinerja guru dinilai dan hasilnya digunakan sebagai dasar tindak lanjut.

Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini terletak pada penjelasan bahwa pengelolaan sumber daya guru bukan hanya persoalan pembagian tugas, tetapi merupakan rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi. Keempatnya diperkuat oleh komunikasi, musyawarah, pemberian kepercayaan, dan nilai amanah. Dalam konteks Manajemen Pendidikan Islam, perpaduan tersebut memperlihatkan bagaimana fungsi manajemen dapat diterapkan dalam lingkungan sekolah yang memiliki karakter pendidikan Islam.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya guru di SMP IT Daarul Rahman III Depok dilaksanakan melalui empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi. Keempat fungsi tersebut dilaksanakan secara sistematis dan saling berkaitan dalam satu siklus pengelolaan sumber daya guru.

Pada tahap perencanaan, kepala sekolah melakukan rapat evaluasi, mengidentifikasi kebutuhan guru, mempertimbangkan jumlah rombongan belajar, beban jam pelajaran, latar belakang pendidikan, pengalaman, serta kompetensi guru. Pembagian beban mengajar dilakukan secara proporsional dan guru dilibatkan dalam proses perencanaan serta pengambilan keputusan. Pada tahap pengorganisasian, kepala sekolah membagi tugas berdasarkan

kompetensi dan memberikan tugas tambahan seperti wali kelas, wali asuh, pembina ekstrakurikuler, dan koordinator kegiatan sesuai kemampuan guru.

Pada tahap supervisi, kepala sekolah melakukan observasi kelas, memberikan umpan balik, berdiskusi dengan guru, serta mendorong pengembangan profesional melalui MGMP, workshop, dan seminar. Supervisi berfungsi sebagai pengawasan sekaligus pembinaan. Pada tahap evaluasi, kepala sekolah menilai kehadiran, kedisiplinan, loyalitas, kemampuan mengajar, administrasi pembelajaran, serta pelaksanaan tugas tambahan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pembinaan dan tindak lanjut.

Kepemimpinan tersebut menunjukkan karakter kolaboratif dan terbuka. Praktik pengelolaan guru juga mencerminkan nilai kepemimpinan Islam berupa amanah, syura, dan uswah hasanah. Amanah terlihat dalam pemberian tanggung jawab secara adil, syura terlihat melalui musyawarah dan pelibatan guru, sedangkan uswah hasanah terlihat melalui pembinaan dan keteladanan pemimpin. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya guru di SMP IT Daarul Rahman III Depok merupakan integrasi fungsi manajemen dengan nilai kepemimpinan Islam.

Berdasarkan temuan tersebut, kepala sekolah perlu mempertahankan keterpaduan perencanaan, pengorganisasian, supervisi, dan evaluasi serta menjaga komunikasi terbuka dengan guru. Tindak lanjut hasil supervisi dan evaluasi juga perlu terus dilakukan agar hasil pengelolaan guru benar-benar menjadi dasar peningkatan profesionalisme. Bagi penelitian selanjutnya, aspek faktor pendukung dan penghambat atau dampak kepemimpinan terhadap kualitas pembelajaran dapat dikaji secara lebih khusus sebagaimana ruang lingkup rumusan masalah lain dalam skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2024). Evaluasi Program Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2019). Manajemen Syariah dalam Praktik. Jakarta: Gema Insani Press.

Moleong, L. J. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2022). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.

Nata, A. (2022). Manajemen Pendidikan Islam. Jakarta: Kencana.

Rivai, V. (2018). Islamic Leadership. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudiyono, L. D. (2021). Supervisi Pendidikan. Yogyakarta: Gava Media.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Terry, G. R. (t.t.). Principles of Management. Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Thohirin, A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Reforma: Jurnal Pendidikan, 13.

Wahjosumidjo. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: RajaGrafindo.

Yumnah, S. (2024). Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1).