

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia, sehingga dapat disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat mendasar bagi setiap individu. Oleh karenanya pendidikan tidak dapat diabaikan secara sembarangan, terutama dalam era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan yang semakin ketat seperti saat ini.¹

Lembaga pendidikan islam harus memperhatikan terkait dengan peningkatan mutu pengelolaannya dengan tujuan agar seluruh proses yang dijalankan memiliki efektifitas dan efisiensi yang tinggi. Pengelolaan yang dimaksudkan salah satunya terhadap sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan islam yakni tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan adanya pengelolaan SDM yang baik, diharapkan lembaga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.²

Kontribusi sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang suatu lembaga agar tetap eksis dengan menghasilkan berbagai karya, bakat maupun kreatifitas. Melalui usaha-usaha yang dilakukan oleh SDM, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas lembaga serta menghasilkan produk yang berkualitas. Hal tersebut menggambarkan bahwa SDM menjadi

¹ Fata Asyrofi Yahya, "Problem Manajemen Pesantren, Sekolah, Madrasah: Problem Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output," *El-Tarbawi Jurnal Pendidikan Islam* Vol. VIII, No. 1 (2015): 94.

² Riyuzen, "Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 8, No. 2 (2017): 146.

salah satu faktor dalam keberhasilan lembaga. Tenaga pendidik merupakan komponen dalam sistem pendidikan yang memiliki peran sebagai penggerak dalam proses pembelajaran, khususnya dalam lingkup madrasah/sekolah.³

Tenaga pendidik (guru) dikatakan sebagai garda terdepan dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Jika ditelaah secara lebih jauh dalam proses pembelajaran, waktu efektif yang dimiliki oleh peserta didik untuk belajar, berinteraksi, dan berkomunikasi lebih banyak dihabiskan di madrasah/sekolah. Sehingga tidak heran kalau perhatian guru dan lingkungan lembaga pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku peserta didik. Oleh karena itulah keberadaan seorang guru diharapkan mampu untuk membawa perubahan, khususnya dalam membangkitkan semangat dan keinginan peserta didik untuk belajar yang pada akhirnya akan bermuara pada keberhasilan peserta didik.⁴ Namun yang menjadi permasalahan sampai saat ini ialah banyak kita dengar persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesi guru, seperti salah satunya terkait rendahnya kualitas guru.

Menurut Tanjung yang dikutip oleh Muhammad Abdul Gani menjelaskan bahwa masalah yang dihadapi oleh pendidik di lingkungan pendidikan Islam ialah mengenai rendahnya kualifikasi dan kompetensi dari kepala madrasah selaku pimpinan lembaga. Banyak kepala madrasah yang

³ Mariana Ulfah Hoesny and Rita Darmayanti, "Permasalahan Dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka," *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* Vol. 11, No. 2 (2021): 123.

⁴ Leonard, "Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya," *Jurnal Formatif* Vol. 5, No. 3 (2015): 193.

tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi sebagai kepala (pemimpin), tetapi menduduki posisi sentral di lembaga.⁵

Berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) report 2016, indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan kualitas guru indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang. Hal tersebut juga diperparah dengan hasil Ujian Kompetensi Guru (UKG) yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata nasional berada di angka 56.69. Dari 34 provinsi hanya 10 provinsi yang berhasil mencapai rata-rata, sedangkan sisanya sekitar 75% masih dibawah rata-rata. Berdasarkan pada data tersebut, maka bisa dilihat bahwa kualitas guru di indonesia masih sangat rendah.

Syarif Yunus mengatakan bahwa dalam membahas persoalan guru memang tidak sederhana, dan tidak pula terlalu kompleks. Dalam membahas kualitas guru, harus diperhatikan dan menentukan faktor-faktor penyebabnya. Adapun yang menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas guru di indonesia ialah sebagai berikut: Pertama, cara pandang guru tentang profesinya. Maksudnya, banyak guru di indonesia dalam bekerja hanya berfokus pada mencari gaji (uang). Belum banyak guru-guru di indonesia yang menaruh perhatian pada perbaikan dan kemajuan peserta didik secara penuh. Kedua, kualifikasi guru yang belum setara sarjana. Maksudnya ialah masih banyak guru di indonesia yang tidak layak menjadi guru profesional. Ketidaklayakan tersebut dikarenakan pendidikan guru tidak memenuhi syarat. Berdasarkan pada data Depdiknas terkait ketidaklayakan guru dalam mengajar untuk

⁵ Muhammad Abdul Gani, "Problematika Kinerja Pendidik Di Lingkungan Pendidikan Islam," *Isamratul Fikri* Vol. 14, No. 1 (2020): 85.

tingkat SD terdapat 77,85% guru, tingkat SMP 28,33% guru, tingkat SMA 15,25% guru, dan tingkat SMK terdapat 23,04 guru. Adapun ketidaklayakan guru dalam mengajar ini paling banyak berada pada tingkat TK dan SD. Ketiga, terkait program peningkatan keprofesian dan penelitian guru yang rendah. Keempat, faktor rekrutmen guru yang belum efektif. Hal tersebut dikarenakan masih dijumpai terkait rekrutmen yang berdasarkan pada prioritas hubungan kekerabatan, sehingga bukan melalui seleksi mutu, rekam jejak, atau prestasinya.⁶

Selain guru, tenaga kependidikan juga memiliki peran penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam menjalankan dan mencapai aktivitas pendidikan di madrasah. Tenaga kependidikan memiliki fungsi sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar agar dapat berjalan dengan lancar. Oleh sebab itu, maka dalam lembaga pendidikan islam atau madrasah dibutuhkan tenaga kependidikan yang mempunyai disiplin, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap masing-masing pekerjaan yang diberikan.⁷

Namun yang menjadi permasalahan ialah masalah kompetensi tenaga kependidikan yang pada kenyataannya masih belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dapat disadari bahwa kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sebuah madrasah/sekolah. Akan tetapi yang menjadi fakta dilapangan bahwa upaya peningkatan mutu dan kinerja tenaga kependidikan masih kurang

⁶ Sri Utami, "Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru," *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* Vol. 2, No. 1 (2019): 519–521.

⁷ Arisa Arisanti, Antonio Imanda, and Harius Eko Saputra, "Analisis Kualitas Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bengkulu Tengah," *Jurnal Professional FIS UNIVED* Vol. 7, No. 1 (2020): 59.

mendapatkan perhatian. Kenyataan yang ada bahwa selama ini peningkatan kualitas pendidikan hanya menyorot pada permasalahan guru. Berdasarkan pada kenyataan tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan masih kurang bahkan jarang dalam mendapatkan pelatihan-pelatihan, diklat ataupun seminar yang secara khusus diperuntukkan untuk tenaga kependidikan.⁸

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka peran serta keterlibatan dari seorang pemimpin madrasah sangat diperlukan untuk mengatur segala sesuatu yang ada di lembaga pendidikan. Termasuk dalam mengatur pengelolaan sumber daya manusia. Pada dasarnya seorang pemimpin memiliki kewajiban untuk mendorong, membimbing, dan menggerakkan para bawahan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.⁹ Melalui peran kepala madrasah diharapkan dapat menghasilkan suatu pendidikan yang bermutu.

Peran serta kehadiran seorang kepala madrasah merupakan suatu wujud dalam mengorganisir suatu lembaga pendidikan. Sebagaimana yang tercantum dalam Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2006 tentang peran kepala madrasah, terdapat beberapa kewajiban serta peran bagi kepala madrasah yakni seperti *educator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, dan *motivator*.¹⁰

⁸ Taopik Hidayat, "Kompetensi Pegawai Tata Usaha Dalam Meningkatkan Tertib Administrasi Di SMPN 2 Parigi Kabupaten Pangandaran," *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* Vol. 6, No. 3 (2019): 164–165.

⁹ Ermi Sola, "Kepemimpinan Pendidikan dan Essential Traits," *Jurnal IDAARAH* Vol. 4, No. 2 (2020): 271.

¹⁰ Muhammad Irfan Aziz, Azhar Haq, and Devi Wahyu Ertanti, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Attaraqqie Malang," *JPMI: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* Vol. 1, No. 3 (2019): 37.

MTs NU Sidoarjo merupakan lembaga pendidikan formal dengan ciri khas agama islam berstatus swasta yang berada di Kabupaten Sidoarjo dalam naungan dan pembinaan Kementerian Agama. Berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan oleh kepala madrasah, adapun kondisi pengelolaan sumber daya manusia di MTs NU sudah terkelola dengan cukup baik. Namun, berdasarkan temuan observasi dan wawancara dengan beberapa pihak terkait di MTs NU Sidoarjo terdapat permasalahan terkait pengelolaan SDM ialah seperti kurang meratanya pelatihan untuk SDM guru dan tenaga kependidikan secara keseluruhan.

Hasil wawancara dengan Kepala MTs NU Sidoarjo menjelaskan bahwa pelatihan diutamakan untuk guru-guru yang mengajar pada mata pelajaran yang digunakan untuk ujian nasional dan ujian agama saja, meskipun nantinya ujian nasional tidak ada. Sedangkan untuk guru-guru lainnya dapat mengikuti pelatihan di waktu lain, mengikuti webinar secara mandiri, atau melalui desiminasi dari guru-guru yang ikut pelatihan. Begitupun juga dengan tenaga kependidikan.

Kemudian masih terdapat tenaga pendidik yang tidak linier terhadap bidang pekerjaan yang diampunya. Pada dasarnya linearitas seorang guru sendiri telah diatur dalam Permendikbud Nomor 46 Tahun 2016 tentang Penataan Linearitas Guru Bersertifikat Pendidik, Pada Pasal 1 bahwa “Linearitas bagi guru merupakan kesesuaian antara sertifikat pendidik dengan

mata pelajaran yang diampu oleh guru” dan saat ini dirubah dalam peraturan Permendikbud RI Nomor 16 Tahun 2019.¹¹

Adapun untuk salah satu peran yang dijalankan oleh kepala madrasah yaitu seperti peran educator yang dibuktikan dengan dipersiapkannya beberapa program pendidikan dan pembelajaran untuk menunjang proses belajar mengajar, contohnya dengan dibukanya dua jenis kelas pembelajaran yaitu kelas reguler dan rintisan (unggulan) yang dikhususkan bagi peserta didik yang memiliki prestasi lebih. Selain itu, kemampuan kepala madrasah dalam menyusun program pengembangan profesi atau tata kelola tenaga pendidik dan kependidikan juga membuat MTs NU Sidoarjo dipercaya oleh Departemen Agama Sidoarjo untuk menjadi ketua Sub Rayon II dengan mengkoordinasi 14 MTs swasta di beberapa wilayah Sidoarjo.

Berdasarkan pada pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai peran yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Maka dalam skripsi ini berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Kualitas SDM Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs NU Sidoarjo”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan konteks penelitian, adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam pengelolaan kualitas SDM tenaga pendidik dan kependidikan di MTs NU Sidoarjo?

¹¹ Bukhari Is, “Pengaruh Linearitas Keilmuan Terhadap Kemampuan Manajerial Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Rantauprapat,” *Tarbiyah Bil QALAM: Jurnal Pendidikan Agama Dan Sains* Vol. 3, No. 1 (2019): 1.

2. Bagaimana hasil pengelolaan SDM tenaga pendidik dan kependidikan di MTs NU Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan terkait peran kepala madrasah dalam pengelolaan kualitas SDM tenaga pendidik dan kependidikan di MTs NU Sidoarjo.
2. Untuk mendeskripsikan terkait hasil pengelolaan SDM tenaga pendidik dan kependidikan di MTs NU Sidoarjo.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah ada dan memberikan gambaran secara lebih detail mengenai peran kepala madrasah dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam serta diharapkan dapat menjadi khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan kepala madrasah dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai manajemen kepala madrasah dalam mengelola kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan.
- b. Bagi kepala madrasah/sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kembali peranannya dalam mengelola kualitas sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan.

- c. Bagi peneliti. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan untuk memperluas pengetahuan, sesuai dengan bidang keahlian yang dikembangkan oleh peneliti yakni manajemen pendidikan islam.
- d. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai peran kepala madrasah dalam pengelolaan sumber daya manusia.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam upaya untuk menggali dan menganalisis pokok-pokok permasalahan dalam penelitian, tentunya telah ada beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya dan memiliki relevansi dengan tema penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Beberapa penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Sakban, Universitas Muhammadiyah Riau, tahun 2021 dengan judul “Pengelolaan Guru dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal (Studi Evaluatif di Madrasah Aliyah Negeri 2 Padang)”.¹² Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Yulastri, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, tahun 2020 dengan judul skripsi “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi di MTsN 1 Tanah Datar”.¹³ Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Bayu Susilo, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, tahun 2019 dengan judul skripsi “Peran Kepala Sekolah

¹² Sakban, “Pengelolaan Guru Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal (Studi Evaluatif Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Padang),” *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman* Vol. 6, No. 1 (2021): 128.

¹³ Yulastri, “*Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Di MTsN 1 Tanah Datar*”, Skripsi (Sumatra Barat: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, 2020).

Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung”.¹⁴

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan, tentunya terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaannya yaitu membahas terkait keterlibatan kepala madrasah/sekolah dalam peningkatan sumber daya manusia atau produktivitas kerja tenaga pendidik atau kependidikan, baik melalui peran atau strategi yang dilakukan. Kemudian perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam pengelolaan kualitas SDM tenaga pendidik dan kependidikan dan hasil dari pengelolaan yang dilakukan terhadap SDM tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga madrasah. Sedangkan penelitian sebelumnya ialah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sakban bertujuan untuk mengetahui pencapaian pengelolaan guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu kepala madrasah melakukan peningkatan perilaku warga sekolah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen secara optimal. Sedangkan untuk pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala madrasah melakukan fungsi personalia (menarik, mengembangkan, mengkaji, memotivasi) guru dan staf untuk mencapai tujuan pendidikan, membantu guru dan staf mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan dan

¹⁴ Bayu Susilo, "*Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung*", Skripsi (Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019).

mengembangkan karir guru dan staf serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi madrasah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yulastri bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi agar kinerja dapat membaik, *skill* bekerja yang bagus, dan bekerja secara maksimal sesuai dengan kebutuhan madrasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan hasil penelitian yaitu dalam rangka untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi, kepala madrasah menggunakan strategi intern dan ekstern madrasah. Strategi intern madrasah dilakukan dengan cara menerapkan disiplin kerja, seperti masuk dan pulang harus sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan semua tugas harus diselesaikan dengan cepat dan tepat, serta mencatat agenda rutin yang diperiksa sekali dalam sebulan yang bertujuan untuk mengetahui apa saja kegiatan yang dilakukan oleh tenaga administrasi setiap harinya. Sedangkan strategi ekstern madrasah dilakukan melalui kegiatan wisata budaya yang bertujuan untuk menghilangkan segala ketegangan karena banyaknya pekerjaan.
3. Penelitian Bayu Susilo bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai manajer dalam perencanaan peningkatan kualitas SDM, meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Bayu Susilo yaitu dalam perencanaan untuk peningkatan kualitas SDM, kepala sekolah melakukan dan mengikutkan SDM dalam

kegiatan pelatihan, *workshop*, pengamatan, pengembangan, mengevaluasi dan menempatkan sesuai bidangnya. Sedangkan dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dilakukan melalui komunikasi antar guru, mengikutkan seminar dan *workshop*, musyawarah guru bidang studi dan motivasi. Adapun untuk peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan dilakukan dengan cara mengadakan *teamwork* dalam setiap kegiatan, mengadakan pelatihan, mengikutkan seminar dan *workshop*, serta memberi motivasi.

F. Definisi Operasional

Agar dalam penelitian ini tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran terkait dengan permasalahan yang akan di teliti, maka peneliti perlu untuk memberikan definisi konsep yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Peran kepala madrasah. Peran menurut terminologi dapat diartikan sebagai seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Dalam bahasa Inggris peran berasal dari kata “*role*” yang di definisikan sebagai “*person’s task or duty in undertaking*” yang berarti tugas atau kewajiban seseorang dalam menjalankan suatu usaha atau pekerjaan.¹⁵ Sedangkan kepala madrasah apabila diartikan terdiri dari dua kata. Pertama “kepala” yang berarti “pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga dan kedua kata “madrasah” yang merupakan terjemahan dalam bahasa Arab yang diartikan sebagai sebuah tempat untuk menyelenggarakan pelajaran (menerima dan memberi

¹⁵ Syamsir and Torang, *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, Dan Perubahan Organisasi)* (Bandung: Alfabeta, 2014): 86.

ilmu).¹⁶ Adapun dalam penelitian ini yang dimaksud dengan peran kepala madrasah yaitu usaha yang dilakukan oleh kepala MTs NU Sidoarjo dalam menjalankan tugas, fungsi, hak, serta kewajibannya dalam rangka membangun perbaikan madrasah agar menuju ke arah yang lebih baik. Terutama yang berkaitan dengan usahanya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

2. Pengelolaan

Pengelolaan berasal dari kata *management*, yang diartikan sebagai kegiatan mengatur, mengelola, menangani dan membuat sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sangat penting dilakukan dalam menjalankan roda suatu organisasi supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Pengelolaan juga dapat diartikan sebagai upaya menata sumber daya dengan tujuan agar organisasi dapat terwujud secara produktif.¹⁸

3. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam suatu institusi atau perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.¹⁹ Adapun SDM yang dimaksud dalam penelitian ini ialah tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs NU Sidoarjo.

¹⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010): 83.

¹⁷ Mustofa Abi Hamid et al., *Pengelolaan Pendidikan* (Yayasan Kita Menulis, 2021): 2.

¹⁸ Lisa Septia Dewi BR. Ginting, *Pengelolaan Pendidikan* (Guepedia, 2020): 78.

¹⁹ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 9, No. 2 (2019): 954.