

POSISI STRATEGIS KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KESISWAAN DAN SDM DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MODERN

Farina Fikria Aulia¹, Fadla Robbi², Muhamad Yasin³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri

¹farinafikria@gmail.com, ²fadhlan.aliy@gmail.com,

³yasinmuhammad@iainkediri.ac.id

ABSTRACT

Modern Islamic educational institutions face complex challenges in the era of globalization and digitalization that demand professional and value-based institutional management. This study aims to examine the strategic position of school principals in developing student management and human resource management (HRM) in modern Islamic educational institutions through a library research approach. The findings reveal three main conclusions: first, school principals possess a multidimensional EMASLIM role grounded in Islamic values such as amanah, adalah, and syura; second, effective student management encompasses a holistic student affairs cycle integrating tarbiyah and ta'lim values at every stage; third, optimal HRM requires a comprehensive management cycle encompassing recruitment, competency development, academic supervision, and value-based performance evaluation. This study concludes that the integration of strategic principal leadership, structured student management, and value-based HRM constitutes an inseparable unified system in realizing modern Islamic educational institutions that are excellent and globally competitive.

Keywords: School Principal, Student Management, Human Resources, Modern Islamic Education, Strategic Leadership

ABSTRAK

Lembaga pendidikan Islam modern menghadapi tantangan kompleks di era globalisasi dan digitalisasi yang menuntut pengelolaan kelembagaan yang profesional dan berbasis nilai. Penelitian ini bertujuan mengkaji posisi strategis kepala sekolah dalam membangun manajemen kesiswaan dan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam modern melalui pendekatan library research. Hasil kajian menunjukkan tiga temuan utama: pertama, kepala sekolah memiliki peran multidimensional EMASLIM yang harus dijalankan berlandaskan nilai-nilai Islam seperti amanah, adalah, dan syura; kedua, manajemen kesiswaan yang efektif mencakup siklus pengelolaan peserta didik secara holistik dengan mengintegrasikan nilai tarbiyah dan ta'lim ke dalam setiap tahapannya; ketiga, pengelolaan SDM yang optimal memerlukan siklus manajemen komprehensif mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, supervisi akademik, hingga evaluasi kinerja berbasis nilai Islam. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi kepemimpinan kepala sekolah yang strategis, manajemen kesiswaan yang

terstruktur, dan pengelolaan SDM berbasis nilai merupakan satu kesatuan sistem yang tidak terpisahkan dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam modern yang unggul dan berdaya saing global.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Manajemen Kesiswaan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam Modern, Kepemimpinan Strategis

A. Pendahuluan

Lembaga pendidikan Islam modern menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan globalisasi, digitalisasi, serta tuntutan peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, keberadaan kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang menentukan arah kebijakan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), serta pembinaan peserta didik secara komprehensif. Kepala sekolah menjadi aktor kunci dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan sistem manajemen modern guna menciptakan lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing.

Secara konseptual, kepala sekolah memiliki peran multidimensional, meliputi sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, dan *motivator* dalam lembaga pendidikan

Islam. Peran ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola seluruh komponen pendidikan secara efektif dan efisien (Guntur, Warsah, and Purnamasari 2023). Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan kepala sekolah juga harus berlandaskan nilai-nilai seperti amanah, keadilan, musyawarah (syura), dan tanggung jawab, yang menjadi fondasi dalam menciptakan budaya organisasi yang religius dan profesional (Yasin et al. 2025).

Di sisi lain, manajemen kesiswaan merupakan salah satu aspek penting dalam operasional lembaga pendidikan. Manajemen kesiswaan mencakup seluruh proses pengelolaan peserta didik mulai dari penerimaan, pembinaan, pengembangan potensi, hingga evaluasi yang bertujuan untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Al Syaifullah,

Ulfah Nasution, and Sofiah Sinaga 2021). Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner sangat berpengaruh dalam keberhasilan manajemen kesiswaan, terutama dalam membentuk karakter, kedisiplinan, serta pengembangan organisasi siswa di sekolah (Ahmad Fauzan 2016).

Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. SDM yang dimaksud meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, mengembangkan, serta mengevaluasi kinerja SDM melalui berbagai strategi seperti pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan (Fahmi 2025). Bahkan, keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi SDM yang ada (Syaikhudin 2023).

Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih

terdapat kesenjangan antara idealitas peran kepala sekolah dengan praktik di lapangan, khususnya dalam integrasi manajemen kesiswaan dan pengelolaan SDM secara terpadu dalam lembaga pendidikan Islam modern. Tantangan seperti lemahnya sistem manajerial, kurangnya inovasi kepemimpinan, serta belum optimalnya pengembangan SDM menjadi hambatan dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan kompetitif.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa manajemen kesiswaan yang diterapkan di sekolah mampu meningkatkan kedisiplinan siswa, namun masih ditemukan berbagai pelanggaran yang mengindikasikan belum optimalnya sistem pembinaan dan pengawasan (Wenda et al. 2026). Selanjutnya, Subaidi menemukan bahwa manajemen kesiswaan berperan penting dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif (Subaidi 2023). Sementara itu Melianti menyatakan bahwa manajemen kesiswaan berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa (Melianti, Giatman, and Ernawati 2023).

Di sisi lain, penelitian terkait pengelolaan SDM menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

memiliki pengaruh penting terhadap kinerja guru, namun implementasinya masih menghadapi berbagai kendala. Aisah menemukan bahwa manajemen kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Aisah, Witarsa, and Masrul 2023). Sementara itu, Elselita dan Masrur menunjukkan bahwa kualitas SDM dan manajemen kesiswaan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa (Elselita and Masrur 2025). Selain itu, Permana menegaskan bahwa keberhasilan manajemen kesiswaan sangat ditentukan oleh kebijakan yang terstruktur, berbasis data, dan terintegrasi dengan kepemimpinan sekolah (Permana, Giatman, and Yustisia 2024).

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji kepemimpinan kepala sekolah, manajemen kesiswaan, dan pengelolaan SDM secara parsial, namun kajian yang secara khusus mengintegrasikan ketiga aspek tersebut dalam konteks lembaga pendidikan Islam modern masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara mendalam posisi strategis

kepala sekolah dalam membangun manajemen kesiswaan dan SDM secara terpadu melalui pendekatan *library research*, dengan mengkaji berbagai literatur ilmiah yang relevan guna menghasilkan sintesis konseptual yang komprehensif.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan posisi strategis kepala sekolah dalam membangun manajemen kesiswaan dan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam modern. Penelitian kepustakaan memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif melalui eksplorasi literatur ilmiah yang relevan dan kredibel (Zed 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri berbagai database ilmiah seperti Google Scholar dan Garuda. Literatur yang diperoleh kemudian diseleksi

berdasarkan kesesuaian tema, tahun publikasi, serta kelengkapan informasi ilmiah seperti DOI dan akses penuh (*full text*) (Moleong 2017).

Teknik analisis data menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara deskriptif-analitis (Krippendorff 2018). Untuk menjamin keabsahan data, digunakan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai literatur yang relevan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Lembaga Pendidikan Islam Modern

Kepala sekolah dalam lembaga pendidikan Islam modern tidak lagi dapat diposisikan sebagai figur administratif semata, melainkan sebagai pemimpin strategis yang memiliki peran sentral dalam mengarahkan, mengelola, serta mentransformasikan lembaga pendidikan agar mampu beradaptasi dengan dinamika globalisasi, digitalisasi, dan tuntutan mutu pendidikan yang semakin kompleks. Peran strategis ini menuntut kepala sekolah untuk mampu

mengintegrasikan visi kelembagaan dengan kebutuhan pengembangan peserta didik dan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Keberadaan kepala sekolah sebagai pemimpin strategis lembaga pendidikan Islam modern telah mendapatkan landasan hukum yang berjenjang dan kokoh dalam sistem regulasi pendidikan nasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik, yang secara langsung mengimplikasikan bahwa manajemen kesiswaan dan pengelolaan SDM pendidik merupakan inti tanggung jawab lembaga pendidikan. Amanat ini diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021, PP Nomor 4 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menegaskan bahwa standar pengelolaan merupakan kriteria minimal mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan yang dilaksanakan oleh satuan pendidikan agar penyelenggaraan pendidikan berlangsung secara efisien dan efektif, dengan

menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang ditunjukkan melalui kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas di mana kepala satuan pendidikan menjadi pemegang otoritas pengelolaan tertinggi di tingkat sekolah (Mulyana 2021).

Pada level peraturan menteri, Permendikbudristek Nomor 47 Tahun 2023 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan menegaskan bahwa penerapan MBS/M dalam pengelolaan kegiatan pendidikan di satuan pendidikan dipimpin oleh kepala satuan pendidikan dan dibantu oleh guru serta komite sekolah/madrasah (Mulyana 2023) yang kemudian diperbarui melalui Permendikdasmen Nomor 26 Tahun 2025 sebagai regulasi terbaru yang menekankan standar pengelolaan pendidikan sebagai satu kesatuan sistem penjaminan mutu internal berbasis MBS/M dengan pendekatan perencanaan yang berorientasi pada identifikasi masalah, refleksi akar masalah, dan perumusan solusi program yang terukur dan berkelanjutan (Anon 2025). Selain itu, Permendikdasmen Nomor 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah secara

eksplisit mengatur mekanisme seleksi, penugasan, dan penjaminan mutu kepala sekolah sebagai jabatan profesional, yang menegaskan bahwa posisi kepala sekolah bukan sekadar jabatan struktural biasa, melainkan jabatan kepemimpinan profesional yang mengemban tanggung jawab penuh atas kualitas manajemen kesiswaan dan pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam modern.

Secara konseptual, peran kepala sekolah dikenal melalui pendekatan EMASLIM (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator) yang hingga saat ini masih relevan sebagai kerangka dasar kepemimpinan pendidikan. Namun, dalam konteks pendidikan Islam modern, implementasi peran tersebut tidak cukup dilakukan secara normatif, melainkan harus dikembangkan secara adaptif, inovatif, dan berbasis nilai. Penerapan strategi EMASLIM secara komprehensif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya melalui penguatan fungsi kepemimpinan sebagai inovator dan motivator dalam menghadapi perubahan pendidikan abad ke-21.

Hal ini ditegaskan oleh Yedi M. yang menyatakan bahwa optimalisasi peran kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik melalui program pembinaan dan pelatihan berkelanjutan (Yedi 2025).

Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan kepala sekolah memiliki dimensi yang lebih luas karena tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada pembentukan nilai dan karakter. Prinsip-prinsip seperti amanah (kepercayaan), keadilan ('adl), musyawarah (syura), dan tanggung jawab (mas'uliyah) menjadi landasan normatif dalam setiap praktik kepemimpinan. Penelitian oleh Ramadhani R. N. menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan profesionalitas manajerial dengan spiritualitas, sehingga menghasilkan budaya organisasi yang religius, etis, dan berorientasi pada pelayanan pendidikan yang berkualitas (Ramadhani, Efendi, and Aziz 2025).

Dalam konteks kekinian, pendekatan kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model yang paling relevan diterapkan

oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam modern. Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi. Penelitian oleh Zakki M. mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam berkontribusi pada peningkatan mutu lembaga melalui penguatan visi, budaya organisasi, dan kualitas interaksi antara pemimpin dan tenaga pendidik (Zakki, Maunah, and Patoni 2023). Hal ini diperkuat oleh Artanto D. yang menegaskan bahwa strategi kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan (Artanto 2022).

Seiring dengan perkembangan teknologi, kepemimpinan kepala sekolah juga dituntut untuk bertransformasi menuju kepemimpinan digital yang adaptif terhadap era *Society 5.0*. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak inovasi berbasis teknologi

dalam sistem pembelajaran dan manajemen sekolah. Penelitian oleh Shobri M. menunjukkan bahwa integrasi teknologi digital dalam kepemimpinan pendidikan Islam menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas manajemen serta daya saing lembaga pendidikan (Shobri and Jaosantia 2025).

Di sisi lain, implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) semakin memperkuat posisi strategis kepala sekolah sebagai pengelola utama lembaga pendidikan. Dalam kerangka ini, kepala sekolah memiliki otonomi dalam merancang kebijakan, mengelola sumber daya, serta mengembangkan program pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik lembaga. Penelitian oleh Susanti F. menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam implementasi MBS mampu meningkatkan partisipasi warga sekolah, memperkuat akuntabilitas, serta mendorong inovasi program pendidikan (Susanti et al. 2023). Temuan ini diperkuat oleh Putri L. K. yang menegaskan bahwa keberhasilan MBS sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengoptimalkan seluruh potensi organisasi secara

efektif dan efisien (Linda Kartika Putri, Sunarto, and Fetty Ernawati 2025).

Namun demikian, berbagai tantangan masih dihadapi oleh kepala sekolah dalam menjalankan peran strategisnya di lembaga pendidikan Islam modern. Salah satu tantangan utama adalah tingginya beban administratif yang sering kali menghambat fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan pemimpin nilai. Penelitian oleh Febrina R. menunjukkan bahwa kepala sekolah sering mengalami dilema antara tuntutan administratif dan kebutuhan kepemimpinan substantif. Selain itu, keterbatasan kompetensi digital juga menjadi hambatan dalam mengimplementasikan inovasi pendidikan berbasis teknologi, sebagaimana diungkap oleh Gusli R. bahwa pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi kendala dalam adaptasi terhadap transformasi digital.

Lebih lanjut, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengintegrasikan manajemen modern dengan nilai-nilai keislaman. Penelitian oleh Hayani R. A. menegaskan bahwa kepemimpinan

yang efektif dalam pendidikan Islam adalah kepemimpinan yang mampu mengharmonisasikan aspek profesionalitas, spiritualitas, dan inovasi. Tanpa integrasi tersebut, lembaga pendidikan Islam akan kesulitan mencapai keunggulan kompetitif di tengah persaingan global (Ratu Amalia Hayani et al. 2024).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa posisi kepala sekolah dalam lembaga pendidikan Islam modern sangat strategis dan multidimensional. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan (*change agent*) yang menentukan arah perkembangan lembaga melalui kepemimpinan yang visioner, transformasional, berbasis nilai, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Keberhasilan dalam menjalankan peran ini akan berdampak langsung pada kualitas manajemen kesiswaan, pengelolaan sumber daya manusia, serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

Terakhir, tabel berikut merupakan hasil sintesis konseptual yang mengintegrasikan peran kepala sekolah (EMASLIM), nilai kepemimpinan Islam, serta temuan

penelitian mutakhir terkait kepemimpinan pendidikan.

2. Manajemen Kesiswaan dalam Lembaga Pendidikan Islam Modern: Ruang Lingkup Implementasi, dan Peran Strategis Kepala Sekolah

Manajemen kesiswaan merupakan salah satu pilar utama dalam tata kelola lembaga pendidikan yang menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan secara keseluruhan. Manajemen kesiswaan mencakup seluruh kegiatan yang berorientasi pada pengelolaan peserta didik sejak diterima di sekolah hingga menyelesaikan pendidikannya, meliputi pencatatan data, pengelompokan kelas, kegiatan pembinaan, pengembangan potensi, serta penciptaan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan akademis dan karakter siswa (Hasnadi 2022). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam modern, cakupan ini mendapatkan dimensi tambahan yang tidak ditemukan di lembaga pendidikan umum, yakni integrasi nilai-nilai keislaman ke dalam setiap aspek pengelolaan peserta didik, mulai dari orientasi siswa baru, pembinaan akhlak, hingga

pengembangan potensi yang selaras dengan tujuan pendidikan Islam.

Konsep manajemen kesiswaan dalam perspektif Al-Qur'an menegaskan bahwa pengelolaan peserta didik bukan sekadar urusan administratif, melainkan merupakan tanggung jawab moral-spiritual yang bertujuan membentuk manusia yang berilmu, berakhlak, dan bermanfaat bagi masyarakat (Mu'izzuddin, Idris, and Nurha 2024). Perspektif ini menjadikan manajemen kesiswaan di lembaga pendidikan Islam sebagai aktivitas yang bermakna ganda: secara teknis manajerial mengoptimalkan proses pengelolaan siswa, dan secara normatif mewujudkan misi *tarbiyah* (pendidikan karakter) dan *ta'lim* (transfer ilmu) yang menjadi ruh pendidikan Islam.

Ruang lingkup manajemen kesiswaan secara sistematis mencakup: (1) perencanaan peserta didik; (2) penerimaan peserta didik baru; (3) orientasi peserta didik; (4) pengaturan kehadiran; (5) pengaturan kedisiplinan; (6) pengorganisasian dan pengelompokan peserta didik; (7) pembinaan disiplin; (8) pembinaan dan pengembangan peserta didik; (9) evaluasi pembelajaran; serta (10) mutasi dan *drop out* (Artikasari et al.

2024). Kesepuluh aspek ini membentuk siklus manajemen kesiswaan yang saling berkaitan dan harus dikelola secara terpadu di bawah koordinasi kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi lembaga.

Dalam fase penerimaan peserta didik baru, kepala sekolah memegang peran kebijakan yang sangat strategis. Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al Jauhar Gunungkidul menunjukkan bahwa manajemen penerimaan peserta didik yang dijalankan melalui perencanaan yang baik, pelaksanaan yang tertata, serta monitoring dan evaluasi yang optimal berdampak pada stabilnya jumlah pendaftar. Faktor pendukung seperti sistem yang baik, kolaborasi tim, serta jaringan alumni menjadi penting dalam menjaga stabilitas pendaftar (Purwoto, Giyoto, and Islah 2023). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen peserta didik tidak ditentukan semata oleh faktor eksternal seperti reputasi lembaga, tetapi sangat bergantung pada sistem manajerial internal yang dipimpin dan dikontrol oleh kepala sekolah.

Lebih lanjut, inovasi digital dalam penerimaan peserta didik baru juga menjadi tuntutan era modern. Implementasi penerimaan peserta

didik baru berbasis website di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Bandung menunjukkan bahwa digitalisasi sistem PPDB mampu meningkatkan efisiensi proses administrasi, memperluas jangkauan informasi, dan memberikan kemudahan akses bagi calon peserta didik dan orang tua (Ratu Amalia Hayani et al. 2024). Fenomena ini menegaskan bahwa kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam modern harus memiliki visi digital yang progresif untuk mendorong transformasi sistem kesiswaan ke arah yang lebih efisien dan akuntabel.

Setelah proses penerimaan, fase pembinaan peserta didik menjadi inti dari seluruh aktivitas manajemen kesiswaan. Penelitian tentang manajemen strategis penerimaan peserta didik di Pendidikan Anak Usia Dini melalui sinergi humas dan kesiswaan menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan peserta didik dimulai dari perencanaan komprehensif yang mencakup penentuan kapasitas, penetapan persyaratan pendaftaran, dan penyiapan strategi promosi, yang semuanya harus dikoordinasikan secara internal dan eksternal (Junanto, Shofa, and Fajrin 2025).

Temuan ini menegaskan bahwa manajemen kesiswaan yang efektif membutuhkan koordinasi lintas fungsi yang hanya dapat diwujudkan apabila kepala sekolah menjalankan peran koordinatif dan integratif secara optimal.

Dalam aspek pembinaan karakter dan pengembangan potensi, lembaga pendidikan Islam memiliki keunggulan komparatif yang signifikan. Pada lembaga madrasah, pendidikan karakter peserta didik menjadi fokus utama peningkatan mutu, di mana pembekalan melalui kegiatan keagamaan menjadi sarana utama untuk menghantarkan peserta didik ke arah keimanan, ibadah, dan akhlak yang mulia (Nur 'Azah, M. Al-Fatih 2022). Dalam kerangka ini, kepala sekolah bertanggung jawab memastikan bahwa seluruh program pembinaan kesiswaan mulai dari kegiatan organisasi intra sekolah, ekstrakurikuler berbasis keislaman, hingga program pembiasaan ibadah harian didesain secara sistematis dan dievaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitasnya.

Manajemen kesiswaan sejatinya merupakan seluruh kegiatan pembinaan dan pengembangan peserta didik yang dilaksanakan

secara kontinu untuk menumbuhkan bakat, minat, dan kemampuan melalui kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler. Bakat, minat, dan kemampuan peserta didik harus ditumbuhkembangkan secara optimal, karena keduanya kegiatan kurikuler maupun ekstrakurikuler sama pentingnya dan harus dilaksanakan secara seimbang dan saling menopang (Ichsani et al. 2021). Keseimbangan ini hanya dapat terwujud apabila kepala sekolah memiliki kapasitas perencanaan program yang komprehensif dan berbasis pada pemetaan kebutuhan serta potensi peserta didik yang aktual.

Tantangan terbesar dalam manajemen kesiswaan di lembaga pendidikan Islam modern adalah menjaga keseimbangan antara pencapaian target akademis dengan pembentukan karakter islami secara holistik. Banyak lembaga terjebak dalam dilema antara tekanan peningkatan nilai ujian di satu sisi dengan tuntutan pembinaan akhlak dan karakter di sisi lain. Kepala sekolah yang visioner harus mampu mengintegrasikan keduanya melalui kebijakan yang sinergis: merancang program kesiswaan yang tidak hanya

berorientasi pada prestasi akademik, tetapi juga pada pembentukan profil lulusan yang berakhlak mulia, berjiwa sosial tinggi, dan berdaya saing global sebuah kombinasi yang menjadi ciri khas unggulan lembaga pendidikan Islam modern dibandingkan lembaga pendidikan umum.

3. Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Lembaga Pendidikan Islam Modern

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan dimensi ketiga yang tidak terpisahkan dari posisi strategis kepala sekolah dalam lembaga pendidikan Islam modern. Keberhasilan manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh sejumlah strategi penting, antara lain proses rekrutmen yang selektif, peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, kepemimpinan yang memiliki visi, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta pemanfaatan teknologi informasi secara optimal (Alfadilah et al. 2025). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengelolaan SDM mendapatkan dimensi nilai yang lebih dalam, di mana setiap proses manajemen harus selaras dengan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, keadilan, profesionalisme (itqan), dan

pemberdayaan (tawkil) yang menjadi fondasi hubungan kerja yang bermartabat.

Manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dalam era digital tidak hanya ditujukan pada pencapaian efisiensi kerja, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai spiritual dan akhlak mulia, dengan menekankan pentingnya integrasi antara teknologi dan prinsip-prinsip etika Islam dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengembangan karir (Fikri 2025). Integrasi ini menjadikan lembaga pendidikan Islam bukan hanya unggul secara manajerial, tetapi juga distingtif secara nilai sebuah keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru oleh lembaga pendidikan umum.

Dalam aspek perencanaan dan rekrutmen SDM, kepala sekolah memegang otoritas kebijakan yang menentukan kualitas input tenaga pendidik. Pendekatan manajemen dalam perencanaan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam menekankan pentingnya menentukan orang yang tepat, dalam jumlah yang tepat, serta penempatan yang tepat sesuai bidang keahliannya, di mana proses perencanaan ini melibatkan berbagai pihak mulai dari guru, kepala

sekolah, komite sekolah, hingga yayasan (Farid, Mulyawan Safwandy Nugraha, and Rosadi 2025). Proses rekrutmen yang partisipatif dan transparan ini merupakan perwujudan nyata dari prinsip syura dalam manajemen SDM lembaga pendidikan Islam, di mana pengambilan keputusan strategis tidak bersifat otoriter melainkan melibatkan seluruh pemangku kepentingan yang relevan. Setelah rekrutmen, fase pengembangan SDM menjadi tanggung jawab utama kepala sekolah yang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terbukti mampu meningkatkan kinerja, mengubah perilaku, dan meningkatkan kemampuan beradaptasi tenaga pendidik terhadap perubahan global. Pelatihan berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, sementara pengembangan SDM berfokus pada pembentukan karakter, loyalitas, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam (Pasaribu 2022). Dua aspek ini pengembangan teknis dan pengembangan karakter harus

berjalan secara simultan dan sinergis agar menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademis, tetapi juga berintegritas tinggi.

Penelitian di lembaga pendidikan Islam menunjukkan secara konsisten bahwa kepala sekolah yang proaktif dalam pengembangan SDM mampu menghasilkan perbedaan kualitas yang signifikan. Penelitian di Pendidikan Diniyah Formal Ulya Fathul Ulum Jombang menemukan bahwa kepala sekolah yang menjalankan peran sebagai educator, manajer, leader, motivator, dan inovator dalam pengembangan SDM melalui strategi pelatihan berkala, studi banding, dan analisis SWOT berhasil meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf serta memperkuat reputasi lembaga secara keseluruhan (Fahmi 2025). Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan pengembangan SDM yang holistik dan berbasis strategi mampu mentransformasi kualitas lembaga pendidikan Islam secara nyata.

Dimensi supervisi akademik merupakan aspek pengembangan SDM yang paling langsung bersentuhan dengan mutu pembelajaran. Penelitian di MTsN 3

Karanganyar menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai pendidik, pemimpin instruksional, inovator, dan motivator terbukti secara efektif meningkatkan profesionalisme guru serta kualitas pendidikan di madrasah, dengan strategi yang mencakup penghargaan atas prestasi, supervisi berkelanjutan, pelatihan, seminar, workshop, serta studi lanjut (Fajar 2025). Supervisi yang dijalankan bukan sebagai instrumen kontrol yang mengintimidasi, melainkan sebagai bentuk pembinaan profesional yang kolaboratif, merupakan ciri khas kepemimpinan berbasis nilai Islam yang menempatkan ukhuwah dan ta'awun sebagai landasan hubungan kepala sekolah dengan tenaga pendidiknya. Implementasi manajemen SDM yang optimal di sekolah meliputi rekrutmen guru yang berkualitas, program pengembangan profesional berkelanjutan, supervisi akademik yang efektif, sistem penilaian kinerja yang fair, dan pemberdayaan tenaga kependidikan secara holistik. Sekolah dengan manajemen SDM yang baik terbukti mampu mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kinerja guru yang meningkat, dan iklim sekolah yang

semakin kondusif untuk pembelajaran (Nurdin, Basit, and Fadli 2025). Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa investasi kepala sekolah dalam pengelolaan SDM bukan sekadar memenuhi kewajiban administratif, melainkan merupakan strategi jangka panjang yang menentukan daya saing dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

Implementasi strategi manajemen SDM di lingkungan sekolah harus dilandasi oleh prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan, yang meliputi penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensinya, pembinaan berkelanjutan, pemberian motivasi kerja, serta evaluasi kinerja secara berkala. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengarah teknis, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator yang memperkuat aspek psikologis tenaga pendidik dalam proses pengembangannya (Riyawati and Huda 2025). Peran ganda sebagai pengarah teknis sekaligus motivator psikologis ini mencerminkan kompleksitas kepemimpinan kepala sekolah yang harus memahami dimensi manusiawi SDM-nya secara mendalam.

Pada akhirnya, integrasi antara pengelolaan SDM dengan manajemen kesiswaan di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang strategis merupakan kunci keunggulan lembaga pendidikan Islam modern. Strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam harus dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, mencakup perencanaan yang matang, rekrutmen yang selektif, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang berbasis pada indikator yang terukur dan berkeadilan. Ketika seluruh siklus manajemen SDM ini dijalankan secara konsisten dan berlandaskan nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan Islam modern tidak hanya akan mampu bersaing dalam konteks nasional, tetapi juga relevan dan berdaya saing di tingkat global, menghasilkan lulusan yang berkarakter, berilmu, dan berkontribusi nyata bagi peradaban Islam yang rahmatan lil 'alamin.

D. Kesimpulan

Kepala sekolah dalam lembaga pendidikan Islam modern menempati posisi strategis yang bersifat multidimensional, mencakup peran

sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator sekaligus. Posisi ini tidak semata bersifat administratif, melainkan juga transformatif dan berbasis nilai, di mana prinsip-prinsip Islam seperti *amanah*, *adalah*, *syura*, dan *mas'uliyah* menjadi fondasi yang membedakan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam dari lembaga pendidikan umum. Dalam kerangka Manajemen Berbasis Sekolah yang diamanatkan oleh PP Nomor 57 Tahun 2021 dan diperkuat Permendikdasmen Nomor 26 Tahun 2025, kepala sekolah mendapatkan otonomi sekaligus tanggung jawab penuh untuk menerjemahkan kebijakan nasional ke dalam praktik kelembagaan yang unggul, inovatif, dan berdaya saing. Namun demikian, tantangan seperti beban administratif yang berlebih, keterbatasan literasi digital, serta lemahnya perencanaan strategis berbasis data masih menjadi hambatan nyata yang perlu diatasi secara sistemis agar kepala sekolah dapat menjalankan perannya secara optimal.

Manajemen kesiswaan di lembaga pendidikan Islam modern merupakan siklus pengelolaan

peserta didik yang bersifat komprehensif dan holistik, mencakup seluruh tahapan mulai dari perencanaan dan penerimaan peserta didik baru, orientasi, pembinaan disiplin dan karakter, pengembangan potensi melalui kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler, hingga evaluasi dan kelulusan. Kepala sekolah memegang peran koordinatif dan kebijakan yang menentukan dalam setiap fase siklus tersebut, mulai dari menetapkan standar seleksi penerimaan, merancang program pembinaan berbasis nilai-nilai Islam, hingga memastikan evaluasi berjalan secara objektif dan akuntabel. Kekhasan lembaga pendidikan Islam terletak pada integrasi nilai-nilai *tarbiyah* dan *ta'lim* ke dalam seluruh aspek manajemen kesiswaan, sehingga pengelolaan peserta didik tidak hanya berorientasi pada pencapaian prestasi akademis, tetapi juga pada pembentukan profil lulusan yang berakhlak mulia, berjiwa sosial, dan berdaya saing global sebuah keunggulan komparatif yang menjadi ciri distingtif lembaga pendidikan Islam modern.

Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam modern merupakan dimensi yang

paling menentukan kualitas jangka panjang sebuah lembaga, dan kepala sekolah memegang tanggung jawab penuh atas seluruh siklus manajemen SDM mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen yang selektif dan transparan, penempatan yang tepat sasaran, pengembangan kompetensi berkelanjutan, supervisi akademik yang kolaboratif, hingga evaluasi kinerja yang objektif dan berkeadilan. Pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam tidak cukup hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis semata, tetapi harus seiring dengan penguatan karakter, loyalitas, dan motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, integrasi antara peran strategis kepala sekolah, manajemen kesiswaan yang terstruktur, dan pengelolaan SDM yang berbasis nilai merupakan satu kesatuan sistem yang saling menopang dan tidak dapat dipisahkan dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam modern yang unggul, kompetitif, akuntabel, dan relevan di era globalisasi dan transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzan. 2016. "Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan." *AL-IDARAH: Jurnal Kependidikan Islam* 6(1):94–113. doi: <https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i1.791>.
- Aisah, Siti, Ramdhan Witarsa, and Masrul Masrul. 2023. "Penerapan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kemampuan Menulis RPP Dan Kedisiplinan Guru Pada Jenjang Pendidikan Dasar." *Journal of Education Research* 4(3):930–36. doi: 10.37985/jer.v4i3.225.
- Alfadilah, Muhammad Fajrin, Febri Sugiyanto, Musyarapah, and Triwid Syafarotun Naiah. 2025. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam." *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora* 5(2):2265–73. doi: 10.57250/ajsh.v5i2.1477.
- Anon. 2025. "Permendikdasmen No. 26 Tahun 2025 Tentang Standar Pengelolaan." *IJ.COM*. Retrieved April 18, 2026 (<https://www.ibadjournals.com/2025/12/permendikdasmen-no-26-tahun-2025.html>).
- Artanto, Dicky. 2022. "Strategi Kepemimpinan Transformasional Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 12(2):77–85. doi: <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i2.2706>.
- Artikasari, Richa Mulya, Aisyiyah Siti Rodiyah, Fariza Putri Nabila, Adhiba Anis Safitri, and Andika Adinanda Siswoyo. 2024. "Strategi Penerimaan Peserta Didik Baru Dalam Upaya Meningkatkan Jumlah Pendaftar Di SDN Tanjung Jati 2." *Media Akademik* 2(12):1–10.

- Elselita, Ajeng, and Moh Masrur. 2025. "Pengaruh Manajemen Kesiswaan, Manajemen Sarana Prasarana Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Mts Se-Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9(1):10312–19.
- Fahmi, Moh. Ifan. 2025. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pendidikan Diniyah Formal." *As-Syifa: Journal of Islamic Studies and History* 4(1):306–12. doi: <https://doi.org/10.35132/assyifa.v4i1.1133>.
- Fajar, Muhammad Amanah. 2025. "The Role Of School Principals In Enhancing Teacher Professionalism And Educational Quality : A Case Study Of MTsN 3 Karanganyar." *JKPS:Jurnal Kepemimpinan & Pengurus Sekolah* 10(4):2125–37.
- Farid, Miftah, Kun Nurachadijat Mulyawan Safwandy Nugraha, and Adi Rosadi. 2025. "Kharismatik : Jurnal Ilmu Pendidikan." *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(1):28–42.
- Fikri, Fahmi. 2025. "Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Di Era Digital." *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4(3):4330–38. doi: 10.31004/riggs.v4i3.2633.
- Guntur, Guntur, Idi Warsah, and Dewi Purnamasari. 2023. "Peran Kepala Sekolah Di Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Riwayah : Jurnal Kependidikan* 15(1):127–38. doi: 10.47945/al-riwayah.v15i1.784.
- Hasnadi, Hasnadi. 2022. "Manajemen Peserta Didik Pada Satuan Pendidikan." *Manajemen Pendidikan* 17(2):142–53. doi: 10.23917/jmp.v17i2.20240.
- Ichsani, Ilyas, Bayu Candra Pamungkas, Taufiq Subty, and Anton Wahyudin. 2021. "Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik Melalui Program Karya Tulis Ilmiah." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3(1):29–48. doi: 10.15642/japi.2021.3.1.29-48.
- Junanto, Subar, Mila Faila Shofa, and Latifah Permatasari Fajrin. 2025. "Manajemen Strategis Penerimaan Peserta Didik Melalui Sinergi Humas Dan Kesiswaan Pada Pendidikan Anak Usia Dini." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 6(2):111–26. doi: 10.21154/sajiem.v6i2.543.
- Krippendorff, Klaus. 2018. *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Linda Kartika Putri, Sunarto, and Fetty Ernawati. 2025. "Strategi Pengelolaan Pendidikan Berbasis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Efektifitas Organisasi Dan Pemberdayaan Sekolah." *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7(2):205–26. doi: 10.51339/akademika.v7i2.3925.
- Melianti, Eka Oktaviani, M. Giatman, and Ernawati Ernawati. 2023. "Pengaruh Manajemen Kesiswaan Terhadap Hasil Belajar Siswa." *Journal of Education Research* 4(3):1007–13. doi: 10.37985/jer.v4i3.295.
- Moleong, L. J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mu'izzuddin, Mochamad, Ahmad Idris, and Neng Nurha. 2024.

- “Manajemen Kesiswaan Dalam Perspektif Alqur’an Dan Implementasinya Di Sekolah.” *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS* 4(3):455–62. doi: <https://doi.org/10.51878/social.v4i3.3506>.
- Mulyana. 2021. “PP Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan.” *Komunitas Belajar*. Retrieved April 18, 2026 (<https://www.komunitasbelajar.id/2021/04/pp-nomor-57-tahun-2021-tentang-standar.html>).
- Mulyana, Aina. 2023. “Permendikbud Ristek Nomor 47 Tahun 2023 Tentang Standar Pengelolaan.” *Info Regulasi*. Retrieved April 18, 2026 (<https://www.inforegulasi.com/2023/08/permendikbud-ristek-nomor-47-tahun-2023.html>).
- Nur ‘Azah, M. Al-Fatih, Asep Kurniawan. 2022. “Implementasi Manajemen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MtSN Wajo.” *Jurnal Sinestesia* 13(2):1–94.
- Nurdin, Fuad Abdul Basit, and Ryan Mukhtari Fadli. 2025. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Pendidikan Dasar.” *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)* 3(6):2–5. doi: [10.25078/jpm.v1i2.45](https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45).
- Pasaribu, Chika Falda. 2022. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal of Education, Cultural and Politics* 5(2):86–102. doi: [10.51614/annaba.v5i2.161](https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161).
- Permana, Yoga Hendra, M. Giatman, and Henny Yustisia. 2024. “Manajemen Kesiswaan Dalam Perspektif Literatur: Upaya Membangun Budaya Disiplin Di Lingkungan Sekolah.” *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)* 9(2):43–52. doi: [10.29210/025119jpgi0005](https://doi.org/10.29210/025119jpgi0005).
- Purwoto, Giyoto, and Islah. 2023. “Manajemen Penerimaan Peserta Didik Baru Di SMK.” *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 13(3):61. doi: <https://doi.org/10.58230/27454312.956>.
- Ramadhani, Rivana Novi, Nur Efendi, and Abd. Aziz. 2025. “Peran Dan Fungsi Kepemimpinan Pendidikan Islam.” *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(1):25–36. doi: [10.37348/aksi.v4i1.712](https://doi.org/10.37348/aksi.v4i1.712).
- Ratu Amalia Hayani, Syafri Yanto, Azwar Rahmat, Agung Cucu Purnawirawan, and Aslan Aslan. 2024. “Efektivitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *Jurnal Ilmiah Edukatif* 10(2):136–48. doi: [10.37567/jie.v10i2.3272](https://doi.org/10.37567/jie.v10i2.3272).
- Riyawati, and Nurul Huda. 2025. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik Di SMA Islamiyah Bawean.” *Re-JIEM* 8(1):13–22.
- Shobri, Muwafiqus, and Jasmani Jaosantia. 2025. “Digital Transformation in Islamic Education Management: Challenges and Opportunities in the Society 5.0 Era.” *Journal of Education Management and Policy* 1(1):9–19.
- Subaidi, Subaidi. 2023. “Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik.” *Journal of Education and Teaching (JET)* 4(2):148–61. doi: [10.51454/jet.v4i2.233](https://doi.org/10.51454/jet.v4i2.233).
- Susanti, Fitri, Ismy Wulansari, Emmi Kholilah Harahap, and Hamengkubowono. 2023.

- “Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah.” *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2(1):1–17. doi: 10.59373/kharisma.v2i1.12.
- Al Syaifullah, Shalahuddin, Nidya Ulfah Nasution, and Nur’aida Sofiah Sinaga. 2021. “Relevansi Manajemen Kesiswaan Guna Menopang Kelembagaan Pendidikan Islam.” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2(8):1420–28. doi: 10.36418/japendi.v2i8.254.
- Syaikhudin, M. 2023. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Tenaga Kependidikan.” *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam* 3(1):1–10. doi: 10.38073/jimpi.v3i1.1130.
- Wenda, Miletus, Happy Lumbantobing, C. Tanta, Yulius Mataputun, Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Keguruan, and Pendidikan Universitas. 2026. “The Implementation Of Student Affairs Management By The Principal In Improving Student Discipline At SMA Negeri 1 Tiom , Lanny Jaya Regency , Papua Pegunungan Province Penerapan Manajemen Kesiswaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Di S.” *JKIP: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan* 7(3):1107–16. doi: <https://doi.org/10.55583/jkip.v7i3.2138>.
- Yasin, Muhamad, Muhamad Asror, Rofi’udin, and Hariri Kurniawan. 2025. “Peran Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah.” *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(1):7–14.
- Yedi, Muhammad. 2025. “Penerapan Strategi EMASLIM (Edukat, Manajer, Advisor, Supervisor, Leader, Inovator, Dan Motivator) Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 8(1):3053–59. doi: 10.31004/jrpp.v8i1.43252.
- Zakki, Mohammad, Binti Maunah, and Achmad Patoni. 2023. “Orientasi Dan Tujuan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam.” *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(1):52–68. doi: 10.38073/nidhomiyah.v4i1.980.
- Zed, Mestika. 2018. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.