



PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGREKRUTAN TENAGA GURU DI PAUD BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI (BLKI) KOTA TERNATE TAHUN AJARAN 2021- 2022

Oleh:

Muhammad Kadafid Hamisi, Wakila Awal
Dosen IAI As-Siddiq Kie Raha Maluku Utara
Kadafid.hamisi11@gmail.com wakilaawal@gmail.com

ABSTRAK

Kualifikasi akademik guru paud pada dasarnya telah ditetapkan dalam satu peraturan yaitu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini tepatnya pada pasal 25 yang mengatur tentang kualifikasi akademik. Dalam pasal 25 huruf (a) disebutkan bahwa memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini, dan kependidikan lain yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini, atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi. Dari sini jelas bahwa guru Paud yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dipersyaratkan tidak layak untuk dipekerjakan sebagai tenaga pendidik.

Dalam konteks ini pengrekrutan yang dimaksud adalah pengrekrutan guru. Dengan demikian jelas bahwa proses pengrekrutan tersebut sebagai upaya untuk menemukan guru yang berkualitas. Pengrekrutan tenaga guru di sekolah-sekolah swasta biasanya menjadi tanggungjawab Kepala Paud. Untuk itu peran kepala Paud sangat dibutuhkan dalam pemenuhan tenaga guru. Menurut S. Adevia Ayu Kusumanig Putri dan Karwanto (Journal unesa) bahwa pengrekrutan dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan menginformasikan kebutuhan sekolah akan guru kepada dinas pendidikan dan kebudayaan. Sayangnya hal tersebut belum terlihat dalam prakteknya. Hal-hal seperti yang dideskripsikan di atas, kemudian menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian yang mendalam. Dengan demikian penelitian ini peneliti beri judul "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengrekrutan Tenaga Guru Di Paud Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Ternate".

Untuk itu perlu diketahui tentang peran kepala sekolah. Ada tiga peran utama pemimpin yaitu Kepala Paud Sebagai Pemimpin, Kepala Paud Sebagai Manajer, Kepala Paud Sebagai Pemimpin. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lain. Anselm Strauss & Juliet Corbin (2003: 4). Sesuai dengan data penelitian dan dari hasil analisis data penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Peran kepala sekolah dalam pengrekrutan sangat minim dan hanya mengandalkan kenalan. Berdasarkan pada hasil penelitian, maka peneliti perlu memberikan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut: Guru di Paud BLKI perlu Mengembangkan Kualifikasi akademik demi memenuhi Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan dalam undang-undang.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Pengrekrutan Guru

A. Latar Belakang Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari fenomena-fenomena yang tampak pada latar penelitian. Dimana masih dengan muda kita temui tenaga pendidik dalam hal ini guru yang berijazah Sekolah Menengah Atas (SMA), selain itu ada pula tenaga guru yang berijazah Strata Satu (S1) nonpaud, artinya guru tersebut bisa saja lulusan dari pendidikan Bahasa Indonesia, sejarah dan lain sebagainya. Fenomena-fenomena ini juga dapat kita temui dengan mudah pada Paud-Paud di Kota

Ternate dan bahkan Paud negeri juga masih dijumpai guru yang seperti itu. Hal ini berpotensi menjadi satu masalah terutama pada kualitas pembelajaran. Sebab pembelajaran bukan soal menyampaikan tema/materi ajar, melainkan pembelajaran adalah satu kegiatan yang sistematis sebab didalam pembelajaran terdapat berbagai komponen yaitu tema/materi, metode/starategi, dan media pembelajaran. Komponen-komponen tersebut satu dengan lainnya saling membutuhkan dan saling mendukung untuk mencapai tujuan



pembelajaran. Dan untuk mencapai tujuan pembelajaran ini tentunya membutuhkan kompetensi untuk dapat mengimplementasikannya sehingga tercapai tujuan pembelajaran.

Dengan demikian kualifikasi akademik guru akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Hal ini searah dengan yang disampaikan oleh Julita Andriana *at.al* (Jurnal Ilmiah Potensia, 2018, vol.3 (2) 19) bahwa latar belakang pendidikan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka. Sehingga dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta membimbing dan melatih anak terlihat belum begitu tepat atau belum sesuai dengan teori-teori yang ada.

Kualifikasi akademik guru paud pada dasarnya telah ditetapkan dalam satu peraturan yaitu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini tepatnya pada pasal 25 yang mengatur tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Pengrekrutan sebagai upaya untuk mencari dan menemukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu pada suatu instansi. Dalam konteks ini pengrekrutan yang dimaksud adalah pengrekrutan guru. Dengan demikian jelas bahwa proses pengrekrutan tersebut sebagai upaya untuk menemukan guru yang berkualitas. Pengrekrutan tenaga guru di sekolah-sekolah swasta biasanya menjadi tanggungjawab Kepala Paud. Untuk itu peran kepala Paud sangat dibutuhkan dalam pemenuhan tenaga guru. Menurut S. Adevia Ayu Kusumanig Putri dan Karwanto (Journal unesa) bahwa pengrekrutan dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan menginformasikan kebutuhan sekolah akan guru kepada dinas pendidikan dan kebudayaan. Sayangnya hal tersebut belum terlihat dalam prakteknya.

Hal-hal seperti yang dideskripsikan di atas, kemudian menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian yang mendalam. Dengan demikian penelitian ini peneliti beri judul "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengrekrutan Tenaga Guru Di Paud Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Ternate"

Fokus masalah merupakan upaya pembatasan agar permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak melebar. Dengan demikian fokus dalam penelitian ini adalah tentang **peran kepala Paud dalam pengrekrutan tenaga guru.**

Rumusan masalah merupakan pertanyaan umum penelitian yang nantinya akan menurunkan beberapa pertanyaan detail seperti pada pertanyaan penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses pengrekrutan di Paud BLK Kota Ternate?
2. Apa standar kualifikasi akademik guru dalam pengrekrutan di Paud BLK Kota Ternate?
3. Bagaimana peran kepala paud dalam pengrekrutan guru di Paud BLK Kota Ternate?

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan dikenal juga dengan penelitian terdahulu. Artinya penelitian yang pernah dipublikasikan yang relevansi permasalahannya sama dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Penelitian yang relevan ini, dapat berbentuk skripsi atau jurnal-jurnal atau kegiatan akademik lainnya seperti seminar.

Berdasarkan pada hasil riset yang dilakukan terdahulu serta memiliki relevansi atau hampir sama dengan fokus penelitian yang sedang digarap ini, terdapat beberapa hasil penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Nadia Nabila Rosya, Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Cendikia Banderang Lampung. Penelitian ini membedakan dengan penelitian yang sedang peneliti garap adalah "guru tidak sesuai kualifikasi akademik guru paud dan pengrekrutan guru. Persamaan dengan penelitian ini adalah peran kepala sekolah. Pada penelitian yang garap saudara Nadia Nabila Rosya mengungkapkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memanfaatkan gaya kepemimpinan demokratis.



2. Muhammad Faizul Husnayain, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang peneliti garap ini adalah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Mutu Guru. Sementara dalam penelitian yang peneliti lakukan adalah berusaha untuk melihat peran kepemimpinan paud dalam peningkatan kualitas guru melalui pengrekrutan guru paud yang sesuai dengan kualifikasi akademik guru Paud. Perbedaan dalam kedua penelitian adalah pada lokasi penelitian dimana penelitian ini memfokuskan diri pada Pendidikan Anak Usia Dini sementara pada penelitian Muhammad Faizul Husnayain berfokus pada sekolah dasar.

A. Kepemimpinan Kepala Paud

Kepemimpinan dibutuhkan di setiap kehidupan manusia, kepemimpinan juga tidak saja hadir pada satu organisasi atau kelompok. Dalam diri manusia juga ada kepemimpinan. Dalam Islam, setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban kepemimpinannya. Baik itu pemimpin negara, provinsi, kabupaten/kota, camat, dan desa kelak akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Hal ini seperti dalam hadits yang diriwayatkan oleh Muslim sebagai berikut:

Artinya: *"sesungguhnya kepemimpinan itu merupakan sebuah amanah, dimana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan amanahnya sebagai pemimpin"*.

Untuk mengetahui lebih spesifik lagi tentang kepemimpinan, maka pembahasan selanjutnya akan menjelaskan tentang kepemimpinan.

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sampai dengan hari ini tidak memiliki satu pengertian atau definisi yang dapat diterima secara universal. Definisi kepemimpinan bergantung dari sudut pandang masing-masing peneliti. Kondisi inilah yang

kemudian menurut Janda dalam Yukl (2005: 3), bahwa istilah kepemimpinan memiliki banyak persamaan yang tidak ada hubungannya dengan kepemimpinan sehingga mempunyai arti yang mendua. Ada beberapa istilah yang dipandang memiliki arti yang sama dengan kepemimpinan diantaranya yaitu wewenang, kekuasaan, Manajer, administrasi, dan Supervisi.

Kepemimpinan menurut Harold Koontz dan kawan-kawan (1990: 147) bahwa kepemimpinan adalah sebagai pengaruh, seni, atau proses memengaruhi orang-orang Agar mau bekerja sama mencapai tujuan kelompok yang didasari pada kemauan dan antusias. Sementara itu kepemimpinan menurut Robert Dubin dalam Miftah Toha (2007: 259) bahwa, kepemimpinan adalah sebagai pelaksana otoritas dan pembuat keputusan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik satu kesimpulan yaitu kepemimpinan berkaitan dengan watak atau sifat seseorang sebab kepemimpinan adalah soal upaya atau kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama mencapai tujuan dengan penuh kesungguhan dan tanggungjawab.

2. Kepala Paud

Banyak orang percaya bahwa kesuksesan sekolah adalah kesuksesan kepala sekolah. Irama perkembangan sekolah ditentukan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat jauh berbeda dengan kepemimpinan pada organisasi atau lembaga yang lain. Sebab sekolah sebagai sebuah lembaga yang sistematis juga sebagai lembaga yang unik. Keunikan ini tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, keunikan itu adalah adanya proses pembelajaran serta tempat pembudayaan kehidupan manusia.

Kepala paud adalah seorang guru yang diperbantukan pada tenaga struktural sebagai pemimpin yang bertugas untuk mengelola sekolah. Sebagai sebuah jabatan, pengangkatan kepala paud terjadi dalam dua model yang bergantung pada status sekolah itu sendiri. Jika status sekolah tersebut adalah



sekolah negeri maka pengangkatan kepala Paud juga dilakukan secara formal, artinya orang yang menjadi kepala paud adalah orang yang dipilih melalui suatu proses seleksi yang ketat dengan berbagai persyaratan. Sedangkan pengangkatan kepala Paud pada sekolah berstatus swasta hadir tidak sepenuhnya seperti proses Paud negeri. Pada Paud swasta, orang yang muncul sebagai pemimpin disebabkan orang tersebut memiliki kecerdasan yang dapat mempengaruhi orang lain serta dipandang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang ada dalam sekolah. Untuk mengetahui lebih jelas tentang pengangkatan kepala paud, di bawah ini akan menjelaskan banyak hal tentang pengangkatan kepala paud.

a Pengangkatan Kepala Paud

Pendidikan di Indonesia berjalan dalam dua model yaitu negeri dan swasta. Kedua model ini dalam pengangkatan kepala sekolah juga memiliki kriterianya masing-masing.

i. Model Pengangkatan Kepala Sekolah di Sekolah Negeri

Pada sekolah negeri, pengangkatan kepala sekolah juga memiliki aturan main tersendiri. Menurut Wahjosumidjo (2011: 84) dalam mengisi jabatan kepala sekolah pada jenjang pendidikan formal atau negeri dilaksanakan melalui sebuah proses yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu, seperti pengalaman dalam dunia pendidikan, kepangkatan, usia, dan integritas.

ii. Model Pengangkatan Kepala Sekolah di Sekolah Swasta

Lain hal dengan sekolah negeri, pada sekolah swasta juga memiliki ciri dalam pengangkatan kepala sekolah. Pada sekolah swasta pengangkatan kepala sekolah dapat terjadi melalui satu sistem yang formal dan juga diluar dari hal tersebut. Pada umumnya sekolah

swasta dalam pengangkatannya lebih pada ditunjuk oleh yayasan atau lainnya. Sederhananya orang muncul sebagai kepala sekolah adalah orang yang memiliki pengaruh terhadap orang lain baik itu yayasan atau teman sejawat dan memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan permasalahan dalam sekolah.

Dari kedua model pengangkatan tersebut telah dirampungkan dalam satu peraturan yang mendasari pengangkatan kepala sekolah yaitu Undang-Undang diantaranya adalah Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, undang-undang ini mensyaratkan guru untuk memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Peraturan tentang kepala Paud kemudian di kerucutkan atau ditegaskan pada Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Pada Bab VII Standar Pendidik dan Kependidikan, pada pasal 29 dijelaskan secara tegas dan jelas.

b Kualifikasi Kepala Paud

Sebagai organisasi yang kompleks dan sistematis serta unik, sekolah membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki visi kepemimpinan yang kuat dalam pengembangan sekolah. Untuk itu kepala Paud harus memenuhi kualifikasi atau persyaratan tertentu. Tentang pengangkatan kepala Paud baik negeri maupun swasta telah diatur. Sebagaimana dijelaskan pada pembahasan sebelumnya (Pengangkatan Kepala Paud) kualifikasi kepala paud



didasarkan pada Undang-undang Guru dan Dosen serta ditegaskan secara jelas pada Permendikbud tentang Standar Penyelenggaraan Paud.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Pada Bab VII Standar Pendidik dan Kependidikan, pada pasal 29 dijelaskan secara tegas dan jelas, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

- 1) Kualifikasi Akademik Kepala TK/RA/BA dan sejenis lainnya:
 - a) memiliki kualifikasi akademik sebagaimana yang dipersyaratkan pada kualifikasi Guru;
 - b) memiliki usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat menjadi kepala PAUD;
 - c) memiliki pengalaman minimum 3 (tiga) tahun sebagai guru PAUD;
 - d) memiliki pangkat/golongan minimum Penata Muda Tingkat I, (III/b) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan atau program PAUD dan bagi non-PNS disetarakan dengan golongan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang;
 - e) memiliki sertifikat lulus seleksi calon Kepala PAUD dari lembaga pemerintah yang berwenang.

3. Peran Kepala Paud

Tidak semua kepala sekolah dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, walaupun dalam pengangkatan telah melewati berbagai proses dengan persyaratan-persyaratannya. Untuk itu sebagai seorang kepala sekolah harus memahami perannya. Jika kepala sekolah tidak memahami perannya sebagai seorang pemimpin, maka

kepala sekolah hanya menghabiskan waktu dengan berkutat pada hal-hal administrasi semata. Pada hal urusan administrasi tersebut dapat dilimpahkan kepada para stafnya. Hal semacam ini sering kita temui di lapangan.

Untuk itu perlu diketahui tentang peran kepala sekolah. Ada tiga peran utama pemimpin yaitu:

a Kepala Paud Sebagai Pemimpin

Pembahasan mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin perlu menggunakan satu landasan teori agar dalam pembahasan nanti dapat kita membedahnya dengan jelas dan tepat.

Dalam pembahasan ini penulis lebih mendekati pemahaman pada konsep-konsep yang dibangun oleh tokoh manajemen seperti Koontz dan kawan-kawan.

Menurut Koontz dan kawan-kawan (1990: 147) bahwa kepemimpinan adalah sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai tujuan kelompok yang didasari pada kemauan dan antusias. Menurut mereka definisi ini sangat spesifik sebab memimpin bukan saja soal mempengaruhi orang untuk bekerja sama melainkan bekerja yang didasari atas kemauan dan keyakinan. Jika ada kemauan pasti ada semangat sehingga terdorong untuk terus berhasrat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas. Sementara keyakinan akan menghadirkan kemampuan dan pengalaman.

Dalam pandangan mereka memimpin bukan sekedar kecerdasan mempengaruhi orang lain semata, namun memimpin adalah soal membimbing, melaksanakan, mengarahkan, dan mendahulukan.

Dari sini jelas bahwa kepemimpinan memegang peran penting dalam kemajuan suatu lembaga. pemimpin tidak saja duduk dibelakang sebagai pendorong, melainkan berdiri di depan



sebagai untuk memberikan contoh serta mengilhami bawahan. Pemimpin dengan cirri ini adalah pemimpin yang membei teladan bahwa pemimpin haruslah orang yang benar-benar lebih menguasai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan seperti tugas dan tanggung jawabnya.

Dari pandangan di atas menunjukkan bahwa sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu meyakinkan para guru maupun staf serta siswa untuk dapat melaksanakan tugas dengan rasa kesungguhan, penuh kemauan serta dengan kemampuan agar tujuan sekolah tercapai.

Upaya membuat para guru dan staf serta siswa untuk bersama mencapai tujuan sekolah keppala sekolah tidak bisa dengan tindakan yang memaksa, namun kepala sekolah harus menunjukkan sikap yang mampu membuat warga sekolah untuk bersimppati dan mau bekerja sama.

Menurt Wahyosimidjo (2011: 106) bahwa ada dua hal yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk dapat menggerakkan staf dan guru-guru serta siswa untuk mencapai tujuan sekolah yaitu dengan tidak melakukan pemaksaan dan kekerasan; dan mencapai tujuan sekolah yaitu dengan tidak melakukan pemaksaan dan kekerasan; dan mencapai tujuan sekolah yaitu dengan tidak melakukan pemaksaan dan kekerasan; dan kapala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang mampu melahirkan kemauan sehingga para guru, staf, serta siswa dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan didasari pada semangat dan percaya diri.

Sementara itu kepala sekolah sebagai pendidik menurut Mulyasa implementasi kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) dapat dilihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah baik gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, *lessez-faire*.

Dari pandangan di atas dapat ditarik satu kesimpulan bahwa sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menyadari keberadaan bawahannya, sebab tidak dikatakan pemimpin jika tidak ada bawan, begitu sebaliknya tidak dikatakan bawan jika tidak ada pemimpin. Artinya kedua-duanya memiliki hubungan yang saling membutuhkan dan saling melengkapi. Untuk itu Dalam persoalan kepemimpinan kepala Paud, maka kepala paud harus sedapat mungkin menciptakan suasana yang kondusif yaitu suasana kekeluargaan tanpa ada pembeda yang besar antara kepala paud dengan guru maupun staf, selain itu agar tujuan sekolah tercapai, maka kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan pembelajaran sebagai pendukung tercapainya tujuan pembelajaran.

b Kepala Paud Sebagai Manajer

Selain pemimpin, kepala Paud juga berperan sebagai manajer. Paud sebagai lembaga pendidikan perlu adanya manajemen yang baik. Manajemen berkaitan dengan pengeloan yangberusaha untuk menghasikan keluaran dan proses yang efektif dan efisien.

Manajer merupakan orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan manejerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengawasan. Menurut Hani Handoko (2009: 17) manajer berarti setiap orang yang mempunyai tanggungjawab atas bawahan dan sumber daya-sumber daya yang dimiliki organisasi.

Jelas bahwa kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai manajer perlu tidak terlepas dari kegiatan manajemen. Dengan demikian kepala Paud adalah seorang perencana, pengorganisasian, kepemimpinan serta seorang pengawas. Dalam konteks perencanaan kepala Paud harus mampu merencanakan semua kegiatan di



sekolah termasuk pendirian sekolah, perencanaan tersebut diaplikasikan dalam bentuk visi dan misi sekolah; pengorganisasian hal ini juga sangat penting apa lagi kepala Paud pada jenjang pendidikan Swasta, perlu memperhatikan fungsi pengorganisasian ini, sebab pengorganisasian ini berhubungan dengan deskripsi jabatan dan pengisian jabatan. Untuk itu kepala Paud harus memiliki kemampuan pengorganisasian. Untuk mendapat bentuk organisasi yang ideal yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, maka kepala Paud harus mampu merencanakan pengorganisasian dengan baik.

Peran kepemimpinan juga demikian, dimana kepala Paud perlu memahami bahwa dalam melaksanakan tugasnya beliau tidak berdiri sendiri, melainkan dibantu oleh berbagai komponen untuk itu perlu membangun satu situasi yang kondusif dengan menciptakan ruang belajar yang baik dan sesuai dengan standar, memotivasi guru dan para staf lainnya. selain kepemimpinan, peran sebagai pengawas mengukur pelaksanaan dengan tujuan menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan kreatif bila diperlukan. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pengontrol atau pengendali memperoleh jaminan bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan dan apa bila dalam prosesnya terdapat berbagai kesalahan maka kepala sekolah selaku pemimpin berhak untuk memberikan petunjuk dan membenahinya.

Peran sebagai manajer merupakan upaya menyelesaikan tugas sebagai kepala Paud dengan efektif dan efisien.

c Kepala Paud Sebagai Pendidik

Tugas sebagai pendidik buka tepaku pada persoalan pembelajaran semata, namun ditengah-tengah hal tersebut ada yang lebih dibutuhkan yang hari ini hilang

sebab banyak pendidik yang lebih mengejar ketercapaian pembelajaran dari pada hakikat pendidik, hal tersebut adalah penguatan berupa nasihat atau pencerahan.

Menurut Mulyasa (2009: 100) sebagai pendidik, kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

Untuk meningkat pembelajaran pastinya kepala sekolah tidak bisa berdiam diri, kepala sekolah harus mengambil peran untuk terus menginformasikan hal-hal baru mengenai pemuktahiran pembelajaran, apa lagi seperti hari ini kondisi pendidikan hampir terpuruk akibat pandemic Corona 19 yang melanda Dunia. Selain itu kepala sekolah terus melibatkan guru-guru maupun tenaga kependidikan lainnya dalam mengembangkan dirinya baik melalui melanjutkan pendidikan pada strata I, II, dan III atau dengan mengikuti mereka pada pelatihan-pelatihan yang terkait dengan pembelajaran.

B. GURU PAUD

Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memiliki kedudukan yang begitu urgen. Dari setiap pembaharuan pendidikan terutama yang menyangkut pembelajaran dan kurikulum, maka akan bermuara pada guru.

Inti dari pendidikan adalah pembelajaran dan inti dari pembelajaran adalah guru. Itulah sebabnya banyak orang masih percaya bahwa guru merupakan sentral pembelajaran dan tidak tergantikan sekalipun dengan teknologi yang canggih.

Urgennya posisi guru sehingga guru menjadi barometer dalam pembelajaran. kehadiran guru di sekolah dapat menjadi "asset" juga dapat menjadi "petaka". Guru akan menjadi asset ketika kehadiran guru didukung dengan kompetensi akademik yang memadai. Dan guru akan menjadi petaka adalah kehadiran guru yang tidak memiliki kompetensi akademik yang memadai.



Mutu pendidikan Indonesia selalu dekradasi karena disebabkan oleh beberapa faktor selain penyebaran guru yang tidak merata, kompetensi guru juga menjadi satu persoalan sendiri yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah atau dinas terkait. Pembahasan selanjutnya akan membahas guru secara tuntas dimulai dari pengertian guru sampai dengan peran guru, detailnya simaklah pembahasan berikut ini.

Selain hal di atas, profesi guru kini menjadi profesi terbuka artinya siapa saja bisa menjadi guru. Untuk menjadi guru tidak harus lulusan sarjan guru. Orang yang lulusan dari luar sarjana guru dapat menjadi guru. Hanya dengan memiliki akta IV sudah bisa tampil di depan kelas sebagai guru. Hal ini juga ikut menyumbang dekradasinya mutu pendidikan di negeri ini.

1. Pengertian Guru

Guru, jika dilihat pengetiannya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yang mata pencahariannya adalah mengajar. Sedangkan pengertian guru dalam Undang-Undang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan tenaga pengajar yang disamakan padajenjang pendidikan dasar mulai dari Paud sampai dengan Sekolah Menengah Atas.

Telah dijelaskan bahwa pentingnya guru dalam menentukan kualitas sekolah, maka untuk menjadi guru tidak bisa oleh sembarangan orang, akan tetapi untuk menjadi guru harus melalui kualifiikasi-kualifikasi tertentu seperti yang diatur dalam perundang-undangan.

2. Pengangkatan Guru

Guru adalah pekerjaan yang mulia sekaligus pekerjaan yang rumit, guru tidak bisa berdiam dengan model dan starategi pembelajaran yang selama ini digunakan. Guru harus berinovasi dengan model dan

strategi peembelajaran bahkan dengan media pembelajaran. Selain itu guru juga harus terus mengembangkan diri melalui peningkatan kompetensi akademiknya. Hal ini harus dilakukan mengingat ilmu pengetahuan yang bersifat terus berubah dan terus berkembang.

Untuk itu guru harus diangkat dengan berbagai syarat agar mendapatkan guru yang berkompeten sehingga pembelajaran dapat tecapai tujuannya, dankualitas pembelajaran pun berkualitas. Untuk menjadi seorang guru, harus memenuhi beberapa persayaratn diantaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Secara umum persyaratn guru sebagai berikut
 - a) Guru wajib memiliki kualifikasi akademik;
 - b) Kompetensi;
 - c) Sertifikat pendidik;
 - d) Sehat jasmani dan rohani;
 - e) Serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Persyaratn pengangkatan guru Paud
 - a) memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini, dan kependidikan lain yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini, atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi.
 - b) Memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi.

3. Tugas dan Tanggungjawab Guru

Secara umum tugas guru adalah mengajar, membimbing, dan mengarahkan. Menurut Moh Uzer Usman (2010: 7) bahwa tugas dan tanggungjawab guru terbagi atas tiga diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas Profesi:

Guru merupakan jabatan profesi, disebut sebagai jabatan profesi sebab pekerjaan inិតidak dapat dilakukan oleh kebanyakan orang di luar bidang



pendidikan. sayangnya kenyataan yang harus diakui bahwa profesi guru masih dilakukan oleh orang dari luar bidang keguruan. Untuk itu profesi guru sangat muda tercemari.

Tugas guru adalah mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berkaitan dengan menrus dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sementara mendidik berkaitan dengan pengembangan keilmuan dan teknologi. Dan melatih merupakan upaya mengembangkan keterampilan pada siswa.

2) Tugas Kemanusiaan

Tugas kemanusiaan di sekolah adalah guru harus mampu menjadi orang tua kedua di sekolah.

3) Tugas Kemasyarakatan

Guru tidak saja dihormati saat berada pada lingkungan sekolah, namun guru juga dihormati sampai pada lingkungan masyarakat. Masyarakat berharap dengan kehadiran guru ditengah-tengah mereka, diharapkan guru berbagi pengetahuan dengan masyarakat. hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki tanggung jawab lain yaitu mencerdaskan bangsa menuju manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan pancasila.

C. PENGREKRUTAN

Manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, mengingat manusialah yang mengelola organisasi, walaupun dikebanyakan kesempatan peran manusia sebagian telah digantikan oleh mesin-mesin berteknologi tinggi. Untuk mendapatkan produk yang baik dan bermutu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, maka organisasi perlu melakukan perekrutan SDM. Penting untuk sebuah organisasi untuk melakukan perekrutan sebab dalam perekrutan telah diberikan standar atau syarat untuk dapat menjadi bagian dari organisasi.

Hal serupa juga perlu diberlakukan di Lembaga-lembaga pendidikan terutama pada lembaga pendidikan swasta. Untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas yang berujung pada mutu sekolah, maka diperlukan guru yang berkompeten pula. guru yang berkompeten lahir dari upaya kepala sekolah untuk melakukan perekrutan. Untuk lebih jelas mengenai perekrutan, maka pembahasan dibawah ini akan mengupas tentang perekrutan mulai dari pengertian sampai dengan keutamaan perekrutan.

1. Pengertian Perekrutan

Secara sederhana perekrutan berasal dari kata dasarnya yaitu rekrut yang artinya menarik masuk kedalam suatu lembaga. Menurut E. Mulyasa (2007: 153), rekrutmen yaitu upaya untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang terbaik dan cakap yang didasarkan pada syarat-syarat yang telah ditetapkan. Dan melalui satu proses ujian baik dalam bentuk lisan, tertulis, ataupun praktek. Sementara itu rekrutmen menurut Sondang P. Siagian dalam K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi bahwa Rekrutmen adalah Sebuah proses mencari dan menemukan serta menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam organisasi.

2. Proses Perekrutan

Perekrutan adalah rangkaian kegiatan yang memiliki tahapan-tahapan dengan tujuan untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan dan menarik masuk ke dalam organisasi. Setelah dilakukan pertimbangan dan perencanaan perekrutan SDM, kemudian menentukan metode dan strategi perekrutan.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lain. Anselm Strauss & Juliet Corbin (2003: 4). Begitu juga Menurut Bogdan dan Taylor dalam Maleong (2010: 4)

B. Tempat dan Waktu Penelitian



Penelitian ini dilaksanakan di Paud Balai Latihan Kerja Industri Kota Ternate dan berlangsung di tahun 2021.

C. Instrumen Penelitian

Seperti yang dikatakan Lexi Maleong (2010: 4) bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri merupakan alat pengumpul data utama. Selain peneliti sendiri yang menjadi instrument, terdapat alat pengukur yang dapat digunakan dalam penelitian ini seperti obserasi, wawancara, dokumen, dan foto serta perekam (video/suara).

D. Sumber Data

Data merupakan seperangkat informasi atau keterangan. Data yang dikumpulkan masih dalam bentuk bahan baku. Karena masih berbentuk bahan baku, maka perlu untuk diolah agar menjadi bahan pemecah masalah penelitian atau menjawab permasalahan penelitian. Pada dasarnya data terbagi atas dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. Keduanya dijelaskan sebagai berikut

Secara umum data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder.

1) Data Primer (*primary data*)

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari informasi di lapangan melalui wawancara dan observasi. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini data primer dapat diperoleh lewat wawancara dengan kepala sekolah dan guru-guru.

2) Data Sekunder (*secondary data*)

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan di lapangan seperti dokumen dan sebagainya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan surat-surat resmi, buku, karya tulis, arsip. Data sekunder yang ingin diperoleh dalam penelitian ini antara lain historis lembaga, izin pendirian lembaga, struktur organisasi, visi misi, tujuan lembaga, dan data guru, serta perangkat mengajar seperti silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Mingguan (RPPM) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH).

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat menjangir atau mengumpulkan kedua data, maka dibutuhkan teknik atau cara dalam mengumpulkan atau menjangir data tersebut. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan tekni observasi, wawancara, dokumentasi, serta foto dan perekam baik vidio maupun suara.

1. Teknik Observasi (Pengamatan)

Observasi atau pengamatan merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan serta perasaan. Sesuai dengan fokus, pertanyaan, tujuan, dan kegunaan penelitian. Dalam observasi ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan.

Observasi Non Partisipan

Observasi atau pengamatan non partisipan adalah cara untuk mengamati fenomena pada suatu objek secara langsung, namun peneliti tidak melibatkan diri secara langsung dalam fenomena atau keadaan pada objek tersebut.

Observasi yang peneliti lakukan adalah pada kegiatan pembelajaran. Observasi ini perlu dilakukan, sebab peneliti ingin melihat proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang kompetensi kualifikasi akademiknya tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dari observasi ini peneliti harap mendapatkan informasi atau data berupa kemampuan guru dalam membuka pembelajaran, melaksanakan pembelajaran inti, dan menutup pembelajaran. Selain itu kemampuan guru dalam menggunakan media juga menjadi harapan dari peneliti sebagai khasana informasi.

Pedoman Observasi



Kondisi Lapangan	Keterangan
Lingkungan sekolah	
a Bangunan sekolah	
b Ruang kelas	
c Kemanan dan kenyamanan	
d Permainan	
e Lokasi sekolah	
f Pembelajaran	
g Suasana pembelajaran	

2. Wawancara

Dalam penelitian kualitatif, wawancara merupakan salah satu instrumen yang penting sebab dengan wawancara peneliti dapat mengungkap makna dibalik peristiwa yang tampak. Wawancara sebagai teknik dalam penelitian memiliki dua keutamaan yaitu *Pertama*, dengan wawancara peneliti dapat menggali informasi bukan saja informasi yang diketahui subjek peneliti tetapi suatu informasi yang tersembunyi jauh di dalam diri informan. *Kedua* dengan wawancara, peneliti bisa mendapatkan informasi yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan bahkan masa yang akan datang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur. Wawancara jenis ini adalah proses wawancara yang menggunakan panduan dengan pengembangan topik. Pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara ini bersifat garis besar yang akang membuka kesempatan adanya pertanyaan susulan yang berupaya menggali informasi secara mendalam.

Wawancara yang hendak peneliti lakukan adalah upaya peneliti untuk mengali informasi terkait dengan proses pengrektutan guru mulai dari pengumuman pembukaan seleksi guru sampai penetapan guru. Untuk dapat menjabarkan wawancara serta menemukan data yang dibutuhkan,

maka peneliti menggunakan panduan wawancara. Panduan wawancara sebagai berikut:

Panduan wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Tahun berapa sekolah ini beroperasi?	
2.	Ada berapa guru yang belum berijazah S1 Paud?	
3.	kapan pertama kali dilakukan pengrekrutan guru?	
4.	Bagaimana proses pengrekrutannya?	
5.	Apa saja syarat yang diberlakukan dalam pengrekrutan tersebut?	
6.	Apa kendala dalam pengrekrutan?	
7.	Kenapa sampai saat ini masih ada guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan perundang-undangan yang berlaku?	

3. Dokumentasi

Selain wawanca, dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Dokumentasi bersifat melengkapi atau mendukung data, dengan demikian data dokumentasi merupakan data yang dikumpulkan dengan tujuan memperkuat analisis tentang masalah yang diteliti.

Dokumentasi dapat berupa gambar, laporan-laporan atau catatan-catatan rapat dan lain sebagainya. Dokumen ini merupakan data sakunder yang tentunya pengumpulan data ini tidak langsung dari subjek penelitian.



Untuk memperkuat analisis dalam penelitian ini, maka peneliti membutuhkan dokumen diantaranya adalah:

Data Dokumentasi Penelitian

No	Dokumentasi	Jawaban
1.	Historis Lembaga	
2.	Izin Pendirian Lembaga	
3.	Struktur Organisasi	
4.	Visi Misi, Tujuan Lembaga,	
5.	Data Guru	
6.	Perangkat Mengajar Seperti Silabus, (RPPM) Dan (RPPH).	

F. Tenik Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Yang mana teknik analisis data menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2010: 246) adalah aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Sekolah

Paud Balai Latihan Kerja Industri Kota Ternate merupakan tempat atau lokasi penelitian berlangsung. Paud ini dikenal dengan nama Paud BLK, nama ini diambil dari singkatan kata Balai Latihan Kerja. Paud BLK beralamatkan di Jl: Melati, Kelurahan: Bastiong, Kecamatan: Kota Ternate Selatan. Sekolah ini terletak di perkotaan dengan kode wilayah 0921. Tahun berdirinya sekolah adalah pada tahun 2009 yang artinya sampai dengan saat ini (-2021) sudah mencapai usia 12 Tahun, dengan NSSTK 00200276003062, luas bangunan 7 m3 sekolah ini berada satu lokasi dengan BLKI Kota Ternate.

Paud ini diselenggarakan oleh Organisasi. Jumlah siswa secara keseluruhan 27 orang yang terdiri dari 9 orang di Rombongan Belajar A dan 18 orang di Rombongan Belajar B. Waktu belajar dimulai dari jam 8:00 sampai 11:00 dan berjalan selama lima hari dari hari Senin hingga Jumat.

No	Nama Guru	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Wati Lukama. S.Pd	Kepala Sekolah	Serjana Pendidikan Paud
2.	Djamrud Usma. S.Pd	Guru	Serjana Pendidikan Bahasa Indonesia

Jumlah guru di sekolah ini di Paud ini adalah 2 orang guru dengan deskripsi sebagai berikut:

Jabatan Dan Pendidikan Terakhir Guru Paud BLKI Kota Ternate

B. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Analisis Data

Dari data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis data dengan pendekatan Miles dan Humberman. Dari pengembangan data tersebut, maka ditemukan beberapa temuan yaitu **Proses Pengrekrutan** dan **Kompetensi Guru** serta **Guru Laki-Laki** Temuan-temuan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

(1) Proses Pengrekrutan Tenaga Guru.

Proses pengrekrutan yang dipraktekkan selama ini di Paud Balai Latihan Kerja Industri Kota Ternate tidak dilakukan melalui satu proses seleksi. Artinya perencanaan dalam pemenuhan tenaga guru tidak dilakukan dengan suatu prosedur yang berstandar. Pengrekrutan yang dilakukan selama ini adalah dengan hanya didasarkan pada pengalaman mengajar guru, selain itu pengrekrutan dikembalikan kekepala sekolah atau ketua yayasan artinya jika kepala sekolah atau ketua yayasan menginginkan orang tertentu untuk menjadi guru ataupun tenaga kependidikan, maka akan diakomodir orang tersebut.

(2) Kompetensi Guru

Kompetensi guru yang ditunjukan di Paud Balai Latihan Kerja Industri Kota Ternate adalah terdapat guru yang belum sesuai



dengan peraturan yang dipersyaratkan dalam undang-undang yang berlaku seperti pada Undang-undang no 14 tentang Guru dan Dosen serta pada peraturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini yang mana di Paud ini masih terdapat pendidik atau guru yang berkualifikasi akademik S1 non paud dan bahkan ada yang SMA.

Kondisi ini terjadi akibat dari minimnya peran kepala sekolah dalam konsep perekrutan tenaga guru serta perekrutan yang dilakukan tanpa ada perencanaan yang matang.

(3) Guru-laki-laki

Pada umumnya guru paud di Kota Ternate berjenis kelamin perempuan dan untuk guru laki-laki hampir tidak dapat di jumpai. Guru laki-laki hanya ada satu-satunya di Paud BLKI Kota Ternate, ini merupakan pemandangan yang unik sebab jarang sekali guru laki-laki mengabdikan diri di Paud. Sayangnya guru tersebut adalah guru dengan kualifikasi akademik Strata satu Bahasa Indonesia. Namun beliau menyesuaikan diri dengan terus mengikuti perkembangan tentang paud baik dengan mengikuti diklat atau Webinar yang dilakukan baik dinas Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara maupun dari Pusat.

A. Kesimpulan

Sesuai dengan data penelitian dan dari hasil analisis data penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran kepala sekolah dalam perekrutan sangat minim dan hanya mengandalkan kenalan.
2. Perekrutan guru tidak melalui satu mekanisme yang terstandar dan akhirnya guru yang didapat tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti pada Undang-Undang Guru dan Dosen serta Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 137 Tahun 2014 Tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini.

3. Kualifikasi akademik Guru Paud BLKI adalah nonpaud artinya guru tersebut berkualifikasi sarjana Bahasa Indonesia.
4. Paud BLKI menunjukkan keunikan dengan hadirnya guru laki-laki dan kondisi ini membedakan dengan paud lainnya yang ada di kota ternate.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka peneliti perlu memberikan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk memenuhi kebutuhan guru, maka paud BLKI perlu melakukan perekrutan secara sistematis. Artinya perekrutan perlu direncanakan oleh kepala sekolah atau melalui dinas terkait.
2. Guru di Paud BLKI perlu Mengembangkan Kualifikasi akademik demi memenuhi Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan dalam undang-undang.

Daftar Pustaka

- Anwar Muhammad, *Menjadi Guru Profesional*, 2018, Jakarta: Kencana
- Handoko Hani T, 2009, *Manajemen, edisi ke 2*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Koontz Harold, et al. 1990, *Manajemen Edisi 8, jilid 2*, Jakarta: Erlangga,.
- Maleong J Lexy. 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya .
- Mulyasa, 2009, *menjadi kepala sekolah profesional*, Bandung: Rosdakarya
- Sukarjo. M dan Komarudin Ukim. 2010, *Landasan pendidikan. Konsep dan aplikasinya*. Raja Grafindo.
- Sugiono. 2010, *Metode Penelitian Kialitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Strauss Anselm & Corbin Juliet, 2003, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif Tatalangkah dan Teknik Teorisasi Data*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha Mifta, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,



Usman Uzer Moh. 2010, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wahjosumidjo. 2011, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tujuan, Teori, dan Permasalahan*, Jakarta: Rajawali Pres

Yukl Gery, 2007, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Leadership In Organisation), Jakarta: Indeks,

Rahman K.A., Ardiansyah, dan Marwazi, <http://repository.uinjambi.ac.id> > JulitaAndriana

<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/potensi/article/download/251/2683>

S. Adevia Ayu Kusumanig Putri dan Karwanto,

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen/pendidikan/article/view/38770/3414>