

## **Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021**

**Christian Yasaro Gea<sup>1✉</sup>, Ayler Beniah Ndraha<sup>2</sup>, Yamolala Zega<sup>3</sup>, Aferiaman Telaumbanua<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi pelatihan kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia, sarana prasarana, serta pembinaan guru. Namun, terdapat berbagai kendala dalam implementasi pelatihan kepemimpinan, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan, kurangnya dukungan infrastruktur, serta minimnya evaluasi pasca-pelatihan. Pelatihan yang efektif terbukti meningkatkan motivasi dan kompetensi guru serta menciptakan lingkungan akademik yang lebih kondusif. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan efektivitas pelatihan kepemimpinan yang mencakup akses digital, pendampingan berkelanjutan, serta kebijakan yang lebih mendukung. Kesimpulannya, pelatihan kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menciptakan pendidikan berkualitas dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Pelatihan; Mutu Pendidikan; Manajemen Sekolah; Evaluasi Kinerja.*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the urgency of principal leadership training in the perspective of Permendikbud Ristek Number 40 of 2021 concerning Teacher Assignment as Principal. The method used was descriptive qualitative research with data collection techniques through observation, interviews and documentation at SD Negeri 078440 Lolomboli, Tuhemberua District, North Nias Regency. The results showed that principals have a strategic role in improving the quality of education through the management of human resources, infrastructure and facilities, and teacher coaching. However, there are various obstacles in implementing leadership training, such as limited access to training, lack of infrastructure support and lack of post-training evaluation. Effective training has been shown to increase teacher motivation and competence and create a more conducive academic environment. Therefore, there is a need for a strategy to increase the effectiveness of leadership training that includes digital access, continuous mentoring, and more supportive policies. In conclusion, principal leadership training is a key factor in creating quality and sustainable education.*

**Keywords:** *Principal Leadership; Training; Education Quality; School Management; Performance Evaluation.*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

---

✉ Corresponding author : [christianygea@gmail.com](mailto:christianygea@gmail.com)

Email Address : [christianygea@gmail.com](mailto:christianygea@gmail.com), [aylerndraha@gmail.com](mailto:aylerndraha@gmail.com), [zyamolala@gmail.com](mailto:zyamolala@gmail.com), [aferiaman.tel@gmail.com](mailto:aferiaman.tel@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bagian yang sangat terpenting dalam kehidupan manusia termasuk warga negara Indonesia. Salah tujuan negara Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, tujuan yang dimaksud adalah memastikan warga negara Indonesia mendapatkan kesempatan pendidikan yang layak dan berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut maka tentunya pemerintah harus membangun sebuah sekolah dan menetapkan pemimpin sebagai kepala sekolah yang dapat mememanajemenkan sebuah sekolah.

Menurut Stoner (Kadir & Rahmat, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mengarahkan dan adanya pengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan dari orang lain atau kelompok yang saling berhubungan dengan tugasnya. Selain itu menurut Aan komiah dalam Muhammad Rifa'I (Saleh & Rifa'i, 2022) mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan yang diperlukan saat ini didasarkan dari jati diri seseorang yang menetap dan juga memiliki nilai-nilai budaya, agama dan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang akan terjadi dalam dunia pendidikan baik pendidikan khusus maupun pendidikan umum. Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat meningkatkan kepuasan kinerja guru di sekolah, dapat dilihat dari bagaimana pelaksanaan kurikulum, fasilitas, prestasi belajar peserta didik disesuaikan dengan standar kinerja seorang guru (Sabariah dkk., 2024). Maka dapat disimpulkan, kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang dapat diteladani oleh bawahannya, demi meningkatkan mutu pendidikan. Menjadi kepala sekolah harus dapat mengarahkan guru-guru agar menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing guru.

Di era globalisasi saat ini tentunya sangat diperlukan dan dibutuhkan sosok pemimpin yang berkualitas, jujur, cerdas, bertanggung jawab serta memiliki daya imajinatif yang tinggi. Salah satu tempat yang membutuhkan pemimpin adalah sebuah sekolah. Sekolah atau lembaga pendidikan adalah tempat dimana anak-anak atau generasi muda mendapatkan pendidikan. Anak-anak yang sudah berpendidikan tentunya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas. Untuk tercapainya hal tersebut, maka diperlukan pemimpin yaitu kepala sekolah yang menjadi panutan dan penanggung jawab dalam mememanajemenkan kegiatan sekolah.

Kepala sekolah terbagi atas dua kata yaitu "Kepala" artinya ketua dan "Sekolah" artinya sebuah lembaga (Muhammadiyah dkk., 2023). Selain itu kepala sekolah dapat diartikan sebagai ketua dalam sebuah organisasi yang diberi kepercayaan untuk mengelola dan memimpin sebuah sekolah dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan (Said, 2019). Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala Sekolah dalam manajemen pendidikan, dimana kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai, manajer, administrator, supervisor, innovator dan motivator. Selanjutnya kepala sekolah juga harus dapat melakukan tiga fungsi yaitu: dapat membantu guru-guru untuk memahami tujuan pendidikan, mampu merumuskan dan memilih tujuan pendidikan yang akan dicapai dan juga mampu memotivasi dan mengarahkan para karyawan, guru-guru, siswa dan juga termasuk orang tua siswa dengan tujuan mencapai program pendidikan di sekolah (Nelly dkk., 2023).

Kepemimpinan kepala sekolah dalam dunia pendidikan sangat menentukan baik atau buruknya pengelolaan sekolah baik sebagai guru fungsional maupun manajer sekolah yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran atau menciptakan

suatu setting dimana terjadi interaksi antara guru yang menyampaikan pelajaran dengan siswa yang menerimanya. Untuk itu, kepala sekolah sangat dibutuhkan terutama yang mampu mememanajemenkan sekolah dan dapat mewujudkan visi misi sekolah. Tanggung jawab pemimpin dalam manajemen melingkupi seluruh tugas-tugas atau aktivitas yang ditetapkan administrasi untuk menciptakan perangkat aturan yang digunakan mengatur manusia dan non manusia dalam organisasi terutama dalam dunia pendidikan seluruh tugas atau aktivitas lembaga pendidikan seperti sekolah juga menetapkan administrasi dalam kegiatan manajemen dengan mendayagunakan fungsi penataan yang merupakan kewenangan dari pimpinan sebagai birokrat atau pejabat penting dalam organisasi terutama dalam dunia pendidikan seperti kepala sekolah untuk mengendalikan dan menggerakkannya. Pemimpin atau kepala sekolah menggerakkan aktivitas dengan menggunakan strategi pemberdayaan sumber daya organisasi atau lembaga pendidikan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif, efisien, berdaya guna (Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, S.Sos,2018). Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator, leader dan inovator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukan. Kepala sekolah dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas.

Tugas kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat mengembangkan dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan warga sekolah, dengan tujuan agar visi, misi dan tujuan pendidikan yang sudah direncanakan dapat dicapai sesuai yang diharapkan dan seefektif mungkin. Suksesnya sebuah organisasi sekolah dapat dilihat dari bagaimana kekompakkan dalam menjalankan tugas dengan baik dan kualitas dan kuantitas serta pengelolaannya dalam sebuah organisasi tersebut. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah memungkinkan banyak dipengaruhi dari adanya disiplin kerja yang tinggi di kalangan personil sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki sifat yang bijaksana dan juga mampu memecahkan suatu masalah dan menjadi pelayan yang dapat diandalkan dan menjadi teladan bagi anggotanya. Kepala sekolah yang dituju sebagai pemimpin yang dapat mengelola sekolah harus memiliki pengetahuan yang mampu menjalankan dan melaksanakan tugas utamanya yaitu kemajuan pendidikan di Indonesia sesuai dengan Permendikbud No. 40 Tahun 2021. Menjadi seorang kepala sekolah juga bukan hanya sekedar memerintahkan bawahannya, tetapi juga mampu mendukung, memahami dan memenuhi kebutuhan anggotanya dengan tujuan mencapai target bersama. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang krusial dalam memotivasi serta mengarahkan guru-guru sekerjanya. Dalam sebuah organisasi baik buruknya kinerja sangat berpengaruh dengan kualitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menjaga kualitas kepemimpinannya dengan teman kerjanya dan meningkatkan kepuasan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan

bersama. Dalam lingkungan sekolah formal gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi efektivitas guru dengan cara memotivasi dan memuaskan kinerja guru (Sabariah dkk., 2024). Salah satu sekolah formal yang membutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi kinerja guru yaitu Sekolah Dasar Negeri 078440 Lolomboli di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara juga merupakan bagian dari lembaga, tentunya harus ada kepala sekolah yang mampu menjalankan roda organisasi sesuai kepemimpinan yang sesuai dengan fungsinya sebagai manajer agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Dalam pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua didapati berbagai macam permasalahan terkait pelatihan kepemimpinan kepala sekolah diantaranya yaitu: 1) Masih kurangnya pengelolaan sumber daya manusia, fasilitas sekolah yang dilakukan kepala sekolah, 2) kurangnya evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, 3) masih kurangnya upaya guru dalam meningkatkan kinerjanya sebagai seorang, 4) guru-guru yang masih kurang dalam memberi penyampaian materi terhadap siswa, 5) kurangnya bapak ibu guru dalam mempelajari kualitas dalam mengajar, 6) keterbatasan guru-guru dalam melaksanakan program kepala sekolah terkadang kurang berperan aktif, Dari berbagai permasalahan tersebut kepala sekolah sebagai manajer seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan memperhatikan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sehari-hari.

Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada pentingnya pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan Perspektif Permendikbud Ristek No. 40 Tahun 2021, tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah agar dapat menjalankan tugas dengan baik, dikarenakan kepala sekolah diberi kepercayaan untuk mengarahkan guru-guru menjadi teman sekerja sehingga mampu mengelola sekolah dengan benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk berjalannya hal ini, tentunya tidak terlepas dari tanggung jawab guru-guru, yang membantu kepala sekolah dalam memajukan sebuah sekolah, dengan cara guru-guru menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai arahan dari pemimpin. Sehingga dengan adanya kerja sama guru dengan kepala sekolah maka dapat meningkatkan mutu pendidikan dalam sekolah tersebut. Dari permasalahan yang dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik mengadakan sebuah penelitian yang berjudul **“Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara”**.

## **METODOLOGI**

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Waruwu (2023), penelitian kualitatif bertujuan menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis maupun lisan dari individu yang diamati. Pendekatan ini digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan perspektif subjek yang diteliti (Ardiansyah et al., 2023). Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk menjelaskan urgensi pelatihan kepemimpinan kepala sekolah

sesuai dengan perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

Penelitian ini menggunakan variabel tunggal atau independen. Sugiyono dalam Agustian et al. (2019) mendefinisikan variabel tunggal sebagai segala sesuatu yang memiliki sifat, atribut, atau nilai tertentu yang dapat dipahami dan dipelajari oleh peneliti untuk memperoleh kesimpulan. Dalam penelitian ini, variabel tunggal yang dikaji adalah "Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah."

Lokasi penelitian ini berada di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara. Sekolah ini dipilih untuk memperoleh data empiris mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi pelatihan kepemimpinan yang relevan dengan kebijakan pendidikan nasional. Jadwal penelitian dilakukan dalam beberapa tahap, mencakup perencanaan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian.

Menurut Samsu (2021), data dalam penelitian kualitatif diperoleh dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara mendalam dan observasi. Umi Narimawati dalam Pratiwi (2017) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari individu yang menjadi sumber utama penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data primer adalah kepala sekolah, kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara, serta guru-guru di SD Negeri 078440 Lolomboli. Sementara itu, data sekunder mencakup dokumen, buku, jurnal ilmiah, dan laporan terkait dengan kebijakan pendidikan, khususnya mengenai pelatihan kepemimpinan kepala sekolah. Nurwanda dan Badriah (2020) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan informasi yang diperoleh secara tidak langsung dan digunakan sebagai data pelengkap dalam penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utama adalah peneliti itu sendiri. Sugiyono dalam Afif (2019) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur dan memperoleh data. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pedoman wawancara yang telah dirancang sebelumnya untuk menggali informasi dari para informan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami fenomena secara langsung di SD Negeri 078440 Lolomboli. Menurut Trivaika dan Subekti (2022), observasi memungkinkan peneliti memperoleh data secara objektif berdasarkan pengamatan terhadap situasi dan perilaku subjek penelitian. Wawancara dilakukan secara mendalam dengan menggunakan teknik purposive sampling sebagaimana dikemukakan oleh Creswell (2022). Teknik ini digunakan untuk memilih informan berdasarkan relevansi dan kompetensinya dalam menjawab pertanyaan penelitian. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk

mengumpulkan data dalam bentuk catatan tertulis, gambar, serta laporan resmi terkait kebijakan kepemimpinan kepala sekolah (Apriyanti, 2019).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2019), yang meliputi tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyaring data yang relevan agar informasi yang diperoleh lebih fokus dan sistematis (Rezka, 2020). Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk narasi deskriptif sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang diteliti (Zulfirman, 2022). Selanjutnya, kesimpulan ditarik secara sistematis berdasarkan data yang telah dianalisis. Dalam penelitian ini, kesimpulan dibuat dengan mempertimbangkan validitas data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dengan metode penelitian yang sistematis ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara.

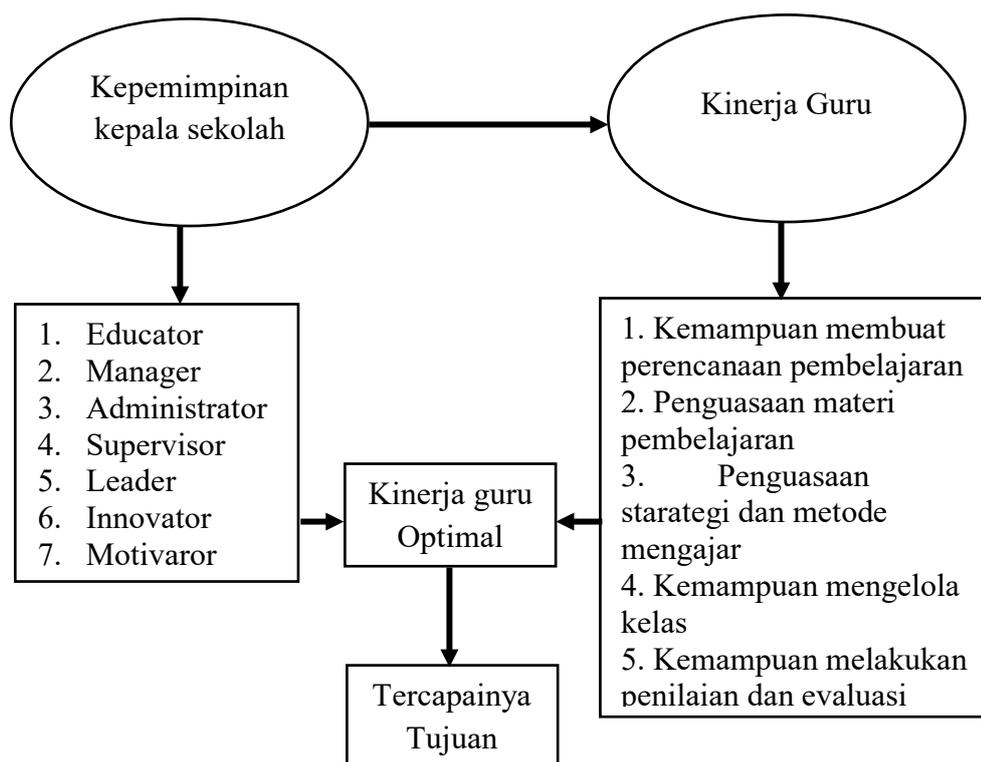
Kerangka berpikir dalam suatu penelitian berfungsi sebagai model konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai aspek krusial dalam kajian akademik. Sugiyono (2018) mendefinisikan kerangka berpikir sebagai suatu konstruksi teoretis yang berfungsi untuk memahami hubungan antara variabel-variabel penelitian dalam suatu sistem yang sistematis dan logis.

Dalam konteks kepemimpinan sekolah, peran kepala sekolah sangat menentukan efektivitas kinerja guru. Kepala sekolah bukan hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mampu mengarahkan tenaga pendidik dalam mencapai standar kompetensi yang optimal. Kinerja guru yang berkualitas tidak hanya berkontribusi terhadap efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga secara langsung berdampak pada mutu lulusan yang dihasilkan oleh sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor determinan dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif dan progresif.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, guru harus memenuhi berbagai indikator utama, seperti kemampuan dalam merancang pembelajaran yang sistematis, penguasaan materi secara mendalam, penerapan strategi dan metode pembelajaran yang inovatif, serta keterampilan dalam mengelola kelas secara efektif. Selain itu, evaluasi dan penilaian yang akurat juga menjadi aspek penting dalam menjamin keberlanjutan peningkatan kualitas pembelajaran.

Kerangka berpikir ini memberikan landasan akademik yang kuat dalam memahami hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas kinerja guru. Untuk lebih memperjelas konsep ini, model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara faktor-faktor tersebut akan disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Lokasih Penelitian

SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI merupakan salah satu sekolah jenjang SD berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Tuhemberua, Kab. Nias Utara, Sumatera Utara. SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI didirikan pada tanggal 27 Februari 2006 dengan Nomor SK Pendirian 050/023/K/2006 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 51 siswa ini dibimbing oleh guru-guru yang profesional di bidangnya. Kepala Sekolah SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI saat ini adalah Be'ato Zega. Operator yang bertanggung jawab adalah Agusman Gea. Dengan adanya keberadaan SD NEGERI 078440 LOLOMBOLI, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Tuhemberua, Kab. Nias Utara.

### Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan perspektif Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, mengelola tenaga pendidik, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan guru dan tenaga kependidikan untuk menjalankan tugas secara profesional. Namun, hasil penelitian

juga mengungkapkan bahwa masih terdapat beberapa tantangan dalam penerapan kebijakan pelatihan kepemimpinan, seperti kurangnya akses terhadap program pelatihan, minimnya dukungan sarana dan prasarana, serta keterbatasan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan sekolah.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan yang telah diberikan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Guru-guru yang mengikuti pelatihan merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya, memiliki pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sekolah, serta mampu menerapkan metode pembelajaran yang inovatif. Selain itu, kepala sekolah yang telah mendapatkan pelatihan mampu mengelola sumber daya sekolah dengan lebih efisien dan meningkatkan kolaborasi antara guru, siswa, dan masyarakat.

Analisis data juga mengungkapkan bahwa dalam konteks SD Negeri 078440 Lolomboli, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui perencanaan yang matang, pengelolaan kelas yang lebih baik, serta pemanfaatan teknologi dalam proses administrasi sekolah. Meskipun demikian, masih terdapat kendala yang harus diatasi, seperti kurangnya dukungan anggaran untuk pelatihan berkelanjutan dan perlunya pembinaan lebih lanjut terhadap kepala sekolah yang baru diangkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan efektivitas manajemen sekolah dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan akses terhadap program pelatihan yang lebih sistematis serta dukungan penuh dari pemerintah dan pihak terkait dalam mendukung implementasi kebijakan ini. Dengan demikian, diharapkan kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SD Negeri 078440 Lolomboli.

## **Pembahasan**

### ***Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kualitas manajemen sekolah dan efektivitas pembelajaran. Menurut Robbins dan Judge (2018), kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam konteks pendidikan. Kepala sekolah yang telah mengikuti pelatihan mampu mengelola sumber daya secara lebih optimal, meningkatkan kolaborasi antara tenaga pendidik, serta menerapkan kebijakan pendidikan secara efektif. Sesuai dengan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepemimpinan yang mumpuni agar dapat menjalankan tugasnya dengan

baik. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan profesionalisme dalam pengelolaan sekolah (Sugiyono, 2019).

Pelatihan kepemimpinan yang baik juga berkaitan erat dengan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Menurut Hallinger dan Heck (2010), kepala sekolah yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan kinerja guru, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta meningkatkan hasil belajar siswa. Dalam konteks SD Negeri 078440 Lolomboli, kepala sekolah yang telah mengikuti pelatihan lebih mampu dalam mengambil keputusan strategis yang berorientasi pada pengembangan mutu sekolah.

### ***Tantangan dalam Implementasi Pelatihan Kepemimpinan***

Meskipun pelatihan kepemimpinan memberikan manfaat yang besar, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan akses terhadap program pelatihan, terutama di daerah terpencil seperti SD Negeri 078440 Lolomboli. Menurut Bass (1990), kepemimpinan transformasional hanya dapat berkembang optimal jika didukung oleh pelatihan yang memadai dan berkelanjutan. Selain itu, kurangnya dukungan sarana dan prasarana serta minimnya pemanfaatan teknologi menjadi hambatan bagi kepala sekolah dalam menerapkan hasil pelatihan di lingkungan sekolah. Beberapa kepala sekolah juga mengalami kesulitan dalam mengadaptasi metode kepemimpinan modern akibat kurangnya pembinaan berkelanjutan setelah pelatihan (Creswell, 2022).

Selain itu, penelitian oleh Bush dan Glover (2016) menunjukkan bahwa tantangan utama dalam pelatihan kepemimpinan kepala sekolah adalah kurangnya monitoring dan evaluasi pasca-pelatihan. Kepala sekolah sering kali kesulitan mengimplementasikan materi yang telah mereka pelajari karena tidak adanya mekanisme tindak lanjut yang efektif. Hal ini menyebabkan pelatihan yang diberikan tidak berdampak maksimal pada peningkatan kualitas manajemen sekolah.

### ***Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Guru dan Manajemen Sekolah***

Pelatihan kepemimpinan yang diberikan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dan efektivitas manajemen sekolah. Guru-guru yang mendapatkan arahan dari kepala sekolah yang telah mengikuti pelatihan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, menerapkan metode pembelajaran inovatif, serta meningkatkan interaksi dengan siswa. Menurut Fullan (2014), kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat mendorong guru untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah yang kompeten mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dengan merancang strategi pembelajaran yang lebih sistematis dan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang kuat di sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Bush & Glover, 2016).

Lebih lanjut, penelitian oleh Northouse (2016) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam mengembangkan pembelajaran yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Kepala sekolah yang telah mendapatkan pelatihan mampu menerapkan pendekatan yang lebih strategis dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kurikulum sekolah.

### ***Strategi Peningkatan Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan***

Agar pelatihan kepemimpinan kepala sekolah lebih efektif, perlu adanya strategi peningkatan yang berkelanjutan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan akses terhadap pelatihan melalui platform digital, sehingga kepala sekolah di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan tanpa terkendala lokasi (Garrison & Vaughan, 2008). Selain itu, perlu ada evaluasi berkala terhadap hasil pelatihan guna memastikan bahwa kepala sekolah benar-benar menerapkan kompetensi yang telah diperoleh. Menurut Guskey (2002), evaluasi pasca-pelatihan merupakan langkah penting untuk mengukur efektivitas program peningkatan kapasitas kepemimpinan. Dukungan pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya juga sangat diperlukan untuk menyediakan program pelatihan yang lebih sistematis dan terarah (Sugiyono, 2019).

Selain evaluasi, implementasi mentoring dan coaching bagi kepala sekolah pasca-pelatihan juga menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan. Menurut Leithwood et al. (2004), kepala sekolah yang mendapatkan bimbingan dari mentor yang lebih berpengalaman lebih cepat dalam mengaplikasikan konsep kepemimpinan yang telah dipelajari.

### ***Implikasi Hasil Penelitian terhadap Kebijakan Pendidikan***

Temuan dalam penelitian ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan pendidikan, khususnya dalam pengembangan kepemimpinan sekolah. Pemerintah perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung pelatihan kepemimpinan secara menyeluruh, termasuk alokasi anggaran yang lebih besar untuk pelatihan kepala sekolah. Menurut Northouse (2016), kepemimpinan yang efektif dalam organisasi pendidikan dapat mendorong perubahan yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Selain itu, perlu ada mekanisme pemantauan dan evaluasi pasca-pelatihan agar kepala sekolah dapat terus meningkatkan keterampilan kepemimpinannya. Dengan adanya kebijakan yang lebih terarah, diharapkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Hallinger & Heck, 2010).

Penelitian oleh Hallinger dan Murphy (1985) juga menegaskan bahwa kebijakan pendidikan harus lebih fokus pada pengembangan kepemimpinan instruksional yang memungkinkan kepala sekolah memiliki pemahaman yang lebih mendalam terkait manajemen pembelajaran dan kurikulum. Oleh karena itu,

kebijakan pelatihan kepemimpinan harus dirancang secara holistik dengan mempertimbangkan kebutuhan sekolah dan kepala sekolah secara spesifik.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen sekolah dan kualitas pembelajaran. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya, dampak positif dari pelatihan ini terhadap kinerja guru dan lingkungan sekolah sangat jelas. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan kepemimpinan kepala sekolah agar dapat memberikan manfaat yang lebih luas dalam dunia pendidikan (Bush, 2018).

Selain itu, implikasi dari hasil penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan pendidikan yang mendukung pelatihan kepemimpinan kepala sekolah harus menjadi prioritas dalam reformasi pendidikan. Pelatihan yang efektif dan berkelanjutan dapat menghasilkan kepala sekolah yang lebih kompeten dalam mengelola sekolah serta meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, kolaborasi antara pemerintah, akademisi, dan praktisi pendidikan diperlukan untuk merancang program pelatihan yang lebih adaptif terhadap tantangan di lapangan.

## **SIMPULAN**

- 1) Pelatihan kepemimpinan kepala sekolah memiliki urgensi yang sangat tinggi, terutama dalam konteks penugasan guru sebagai kepala sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli, Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021, yang mengatur tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada manajemen operasional sekolah, tetapi juga mencakup pengelolaan pembelajaran, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan yang mumpuni, baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, fasilitas sekolah, hingga hubungan dengan pemangku kepentingan lainnya, termasuk orang tua dan masyarakat.
- 2) Pengelolaan sumber daya yang efektif menjadi kunci penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk mengelola berbagai sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, serta anggaran sekolah. Semua ini harus dikelola secara optimal untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa. Sumber daya manusia, yang terdiri dari guru, staf administrasi, serta tenaga kependidikan lainnya, memerlukan perhatian khusus dalam hal peningkatan kompetensi dan pemberdayaan. Selain itu, pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai juga sangat penting untuk menunjang proses pembelajaran yang berkualitas. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut untuk tidak hanya mengelola secara administratif, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota sekolah untuk bekerja sama demi tercapainya visi dan misi pendidikan.
- 3) Peningkatan profesionalisme guru adalah salah satu elemen kunci dalam menciptakan kualitas pembelajaran yang unggul. Kepala sekolah memegang

peran sentral dalam memfasilitasi perkembangan profesional guru melalui berbagai program pelatihan, pembinaan, dan evaluasi yang berkesinambungan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru perlu didorong secara terus-menerus agar mereka dapat mengadaptasi metode dan teknologi terbaru yang dapat mendukung proses belajar mengajar yang lebih efektif dan inovatif.

- 4) Pembangunan lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf merupakan aspek penting dalam menciptakan atmosfer yang kondusif untuk belajar dan bekerja. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan yang tidak hanya aman, tetapi juga inklusif dan mendukung kebutuhan emosional serta mental siswa dan staf.
- 5) Evaluasi kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam mencapai prestasi akademik siswa yang optimal. Di SD Negeri 078440 Lolomboli, evaluasi kinerja guru dilakukan secara terstruktur dan objektif, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap guru dapat terus berkembang dan memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

## Referensi :

- Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH.
- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa.
- Agustian. (2016). Profil Kepala Sekolah.
- AGUSTIAN, I., SAPUTRA, H. E., & IMANDA, A. (2019). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN DI PT. JASARAHARJA PUTRA CABANG BENGKULU.
- Agustian, S. (2022). Kebijakan Pendidikan Dasar Perspektif Karakteristik Peserta Didik.
- Alaslan, A., Hasan, L., Sari, M. W., Sari, V. N., Mahaly, S., Amane, A. P. O., Ningsih, D. A. W. S., Sukma, M., Hartati, Rismanto, D., Ilhami, S. D., & Mardika, N. H. (2023). KEPEMIMPINAN. CV. Gita Lentera.
- Anam, C. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Anggraini, M., Samosir, F. S., & Nihaya, W. (2022). Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah (Melalui Kajian Teori-teori Kepemimpinan yang Sesuai Diterapkan untuk Sekolah). *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 10-17. <https://doi.org/10.61253/abdicendekia.v1i1.30>
- APRIYANTI, dkk. (2019). MASYARAKAT KEMBANG SERI KECAMATAN TALANG EMPAT KABUPATEN BENGKULU TENGAH.
- Ariani, D. (2023). Manajemen Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam di SMA Negeri Hampan Pera.
- Arif, Sukuryadi, & Fatimaturrahmi. (2017). PENGARUH KETERSEDIAAN SUMBER BELAJAR DI PERPUSTAKAAN SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN IPS TERPADU SMP NEGERI 1 PRAYA BARAT.
- Asri, Sasongko, R. N., & Connie. (2022). REALITA PENGANGKATAN KEPALA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN ILIR TALO KABUPATEN SELUMA.
- Aufa, N. D. N., Aisyah, A., & Lestari, D. (2023). Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan.

- Aufa, N. D. N., & Lestari, D. (2023). Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan.
- Ayudia, I., Darwiyanti, A., Dumiyati, Purnomo, D., Herlina, Hamda, E. F., Rosyid, A., Azizah, H. N., Suyuti, Heriansyah, Sampe, F., Susilowaty, N., Soleah, S., & Rafli, M. F. (2022). Manajemen Pendidikan. Sada Kurnia Pustaka.
- Babullah, R., Istikhori, Neneng, Natadireja, U., & Nurafifah, S. (2024). Urgensi Kepemimpinan yang Unggul Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.
- Bakti, H. E., & Ar, H. (2016). KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN.
- Cahya, A. D., Ramahdani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Cahyono, B. T. (2021). Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur | Cahyono | EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1586/pdf>
- Dikbud, A. (2022, Juni 9). PERMENDIKBUD RISTEK NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH. DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN. <https://dindikbud.demakkab.go.id/index.php/2022/06/09/permendikbud-ristek-nomor-40-tahun-2021-tentang-penugasan-guru-sebagai-kepala-sekolah/>
- Elwijaya, F., Mairina, V., & Gistituati, N. (2021). Konsep dasar kebijakan pendidikan.
- Ghazali, I., Wibawa, Z. T., Fauzi, M. L. N., & Anggraini, S. N. (2021). ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA).
- Habibi, S. (2020). Manajemen strategi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan perguruan tinggi.
- Hanim, Z., sari, D. septiana, & Soe'oed, R. (2020). Kebijakan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas Kinerja Guru.
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Lembaga pendidikan Islam.
- Hartono, H. D. (2020). Urgensi Kepemimpinan Inovatif.
- Helmy, Z., & Jamil, A. S. (2020). Restrukturisasi Sistem Pelatihan Kepemimpinan dalam Membentuk Calon Pemimpin Masa Depan: Pendekatan Studi Literatur.
- Husaini, & Fitria Happy. (2019). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM.
- IRFAN. (2019). PELAKSANAAN KEGIATAN EKSTRAKURIKULER KEAGAMAAN DI SDIT BAITURRAHMAN BUNTOK.
- Israpil. (2018). KUALITAS TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH DI KOTA BAU BAU SULAWESI TENGGARA.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPEMIMPINAN PADA HOTEL SATRIYA COTTAGES KUTA-BALI.
- Lestari, S. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI SISWA.
- Mahirun, Suryani, & Nasution, N. B. (2021). Kepemimpinan Trnasformastif Sebagai Model pengembangan sumber daya manusia yang kreatif.
- Margo, F., & Rukmana, M. (2023). Manajemen Sekolah. Selat Media.
- Maryono. (2015). SISTEM REKRUITMEN, SELEKSI, PENEMPATAN DAN PEMBINAAN KEPALA SEKOLAH.
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada

Perusahaan Jasa.

- Muhammadiyah, M., Pramono, S. A., Ramli, A., & Leuwol, F. S. (2023). Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Lembaga.
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>
- Nabilla, C., & Listiani, T. (2023). Analisis kebutuhan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.
- Nelly, Nasrah, S., & Simaremare, A. (2023). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (STUDI KEPUSTAKAAN) Nelly1 , Sayni Nasrah2.
- NITARAMADANI. (2016). Makalah Kepemimpinan | PDF. <https://id.scribd.com/document/325419844/makalah-kepemimpinan>
- Nugroho, Y. A. B. (2019). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM.
- Nuraindah, N., Sufianti, E., & DRP, A. (2024). Evaluasi Efektivitas pelatihan.
- Nurwanda, A., & Badriah, E. (2020). ANALISIS PROGRAM INOVASI DESA DALAM MENDORONG PENGEMBANGAN EKONOMI LOKAL OLEH TIM PELAKSANA INOVASI DESA (PID) DI DESA BANGUNHARJA KABUPATEN CIAMIS.
- Parawu, H. E. (2020). MENILIK URGENSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS DAN KINERJA APARATUR KECAMATAN.
- Pratiwi, D., Putra, S., Darwiyanti Yunitasari Agwin, Nansi Wencislaus Sirjon, Saptadi, N. T. S., Purwana Blasius Perang Rudi, Bulan, A., Atin, W. N. S., Missouri, R., Leda, K. R. J., Mudatsir, Maulani, R. S. N. G., & Alwi, M. (2024). Kebijakan Pendidikan.
- Pratiwi, I. (2017). PENGGUNAAN MEDIA VIDEO CALL DALAM TEKNOLOGI KOMUNIKASI. 1.
- Prihantini, Kadiyo, Sariyani, N., Rahayu, R., Hilir, A., Sofyan, Winarti, P., Indrawati, Sofa, M., Anwari, A. M., Muhibullah, M., & Dalimunthe, B. (2022). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH: Dalam Pembinaan Nilai, Moral dan Karakter Kepatuhan Peserta Didik. EDU PUBLISHER.
- Puspita, S., & Nurhalim, A. D. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam organisasi.
- R, A. H. A., Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah.
- Rahmadani. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU.
- Rasyad, A. (2021). MODEL TATA KELOLA PELATIHAN YANG EFEKTIF BERBASIS PENDEKATAN FLEKSIBILITAS, KOLABORATIF, DAN PARTISIPATIF.
- Rifa'i, A., & Fachruddin, I. (2024). *Jurnal Interaksi* Vol.01No.01Tahun 2024 | 87IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN,KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGIREPUBLIK INDONESIA NOMOR 40 TAHUN 2021TENTANG PENUGASAN GURU SEBAGAI KEPALA SEKOLAH.
- Rohmah, S. (2022). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA BIMA AMBULU JEMBER.
- Sabariah, Rahmah, N., Gunawan, W., Rahmi, A., & Danu, R. (2024). ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBINA KEPUASAN KINERJA GURU.
- Safrijal, & Thahura, F. (2023). Kepemimpinan Dalam Pendidikan.
- Said, A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah.
- Saleh, S., & Rifa'i, M. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS AL MANAR TEMBUNG.
- Samsu. (2021). Dalam METODE PENELITIAN (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methodos, serta Reserch & Development).

- Sevenlight. (2024). Pentingnya Program Penguatan Madrasah Melalui Pelatihan. <http://bdkpalembang.kemenag.go.id/artikel/pentingnya-program-penguatan-madrasah-melalui-pelatihan>
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PD BPR BANK BAPAS 69 MAGELANG).
- Soesilo, T. T. (2022, Januari 6). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. BPMP Kalimantan Timur. <https://bpmpkaltim.kemdikbud.go.id/2022/01/peraturan-menteri-pendidikan-kebudayaan-ri-set-dan-teknologi-nomor-40-tahun-2021-tentang-penugasan-guru-sebagai-kepala-sekolah/>
- Suherman, I., Fauziah, R. S. P., Adri, H. T., Sujana, D. H., Qalbi, R. S., Nurzaini, K., & Rahmawati, T. (2023). Pelatihan Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Meningkatkan Kapasitas Sekolah (School Capacity Building).
- Sulistiyowati, Rahmad, Gofur, A., Jasiah, Syabrina, M., Syar, N. I., & Mahmudah, I. (2023). Pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka di MIN 2 Kota Palangka Raya.
- Suryani, E., Mujib, A., & Sardjijo. (2021). Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa di SD Swasta Kota Batam.
- Susanti, E. (2023). "Pangkatan Guru Menjadi Kepala Sekolah: Peraturan dan Persyaratan Terbaru." <https://bpmpbengkulu.kemdikbud.go.id/pangkatan-guru-menjadi-kepala-sekolah-peraturan-dan-persyaratan-terbaru>.
- Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana.
- Trivaika, E., & Subekti, M. A. (2022). Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android.
- Utomo. (2023). Pentingnya Manajemen Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar.
- Wahyudi. (2021). Analisis Implementasi Permendikbud No. 6 Tahun 2018 Tentang Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Wulandari, M., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis Penerapan Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetensi Pegawai DPMPTSP Karawang.