



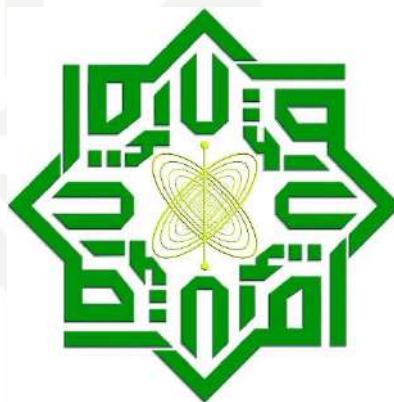
UIN SUSKA RIAU

No: skrps/mpl/ftk/Uin.806/26

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA SUMBER
DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH AL MA'ARIF
HIDAYATUL MUBTADI'IN DESA MUARA INTAN
KABUPATEN ROKAN HULU**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun Oleh:

**DEVI SARI ULANDARI
NIM. 12110321874**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1447 H / 2026 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

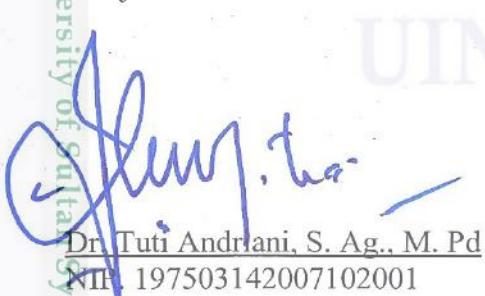
PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul *Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu*, disusun oleh Devi Sari Ulandari, dengan NIM 1110321874 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru 21 Jumadil Akhir 1447 H
12 Desember 2025 M

Menyetujui

Kepala Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Tuti Andriani, S. Ag., M. Pd.
NIP. 197503142007102001

Pembimbing


Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag
NIP.197004041996032001



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi 'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu* yang disusun oleh Devi Sari Ulandari dengan NIM 12110321874 telah diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada 13 Rajab 1447 H / 02 Januari 2026 M. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Mengesahkan,
Sidang Munaqasah

Pekanbaru, 20 Rajab 1447 H
09 Januari 2026 M

Pengaji I

Dr. Tutti Andriani, S. Ag., M. Pd.
NIP. 19750314 200710 2 001

Pengaji II

Dra. Hj. Eli Sabrifha, M. Ag
NIP. 19670226 199703 2 091

Pengaji III

Dr. Syafaruddin, M. Pd
NIP. 19641231 199003 1 045

Pengaji IV

Dr. Hj. Sharifah, MM
NIP. 19670226 199703 2 001

Dekan



Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.
NIP. 197115 200312 2 001



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Devi Sari Ulandari
Nim : 12110321874
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanah Datar/ 02 Juli 2002
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana merupakan hasil karya saya sendiri.
2. Seluruh sumber data, teori, kutipan, maupun pendapat orang lain yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini telah saya cantumkan sebagaimana mestinya.
3. Saya tidak melakukan plagiasi atau tindakan pelanggaran akademik lainnya dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau terdapat pelanggaran akademik, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di perguruan tinggi.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 12 Desember 2025

Yang menyatakan


EDANX214938849

Devi Sari Ulandari

Nim. 12110321874



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah Swt, yang senantiasa memberikan kenikmatan-kenikmatan dan limpahan karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.** Penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk mendapat gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh berbagai bentuk bantuan, bimbingan, dukungan, serta motivasi dari banyak pihak. Beragam kontribusi tersebut, baik berupa arahan akademik, penyediaan informasi, maupun dorongan moral telah memberikan peran yang sangat berarti dalam kelancaran penulis menempuh perkuliahan serta menyelesaikan penelitian ini. Dengan ketulusan dan komitmen yang diberikan, seluruh pihak tersebut telah membantu penulis melalui setiap tahapan penyusunan skripsi hingga akhirnya dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Prof. Dr. Hj. Leny Novianti, MS., SE., AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Prof. H. Raihani, M. Ed., Ph. D selaku Wakil Rektor 1, Dr. Alex Wenda, ST., M. Eng selaku Wakil Rektor II, dan Dr. Harris Simaremare, M. T selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi ini.
2. Prof. Dr. Amirah Diniaty, M. Pd., Kons selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. Sukma Erni, M. Pd selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prof. Dr. Zubaidah Amir MZ., S. Pd., M. Pd selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dan Dr. H. Jon Pamil, S. Ag., M. A selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, yang senantiasa memberi arahan selama proses studi.
3. Dr. Tuti Andriani, S. Ag., M. Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan dukungan akademik selama penulis menyelesaikan studi.
4. Salmiah, S. Pd., M. Pd. E selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan dukungan tulus kepada penulis sampai akhir perkuliahan.
5. Dr. Syafaruddin, Drs., M. Pd selaku Penasehat Akademik yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf yang telah memberikan ilmu dan layanan terbaik selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Bapak M. Fikri Husaini, S. P selaku Kepala Sekolah yang telah mengizinkan penulis meneliti di MA Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.
9. Seluruh Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang ada di MA Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu yang telah mendukung selama proses penelitian.
10. Kedua orang tua tercinta serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa, semangat, dan kasih sayang tiada henti.
11. Teruntuk Rini, Eti, Adisti, Delima, Dilla, yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan khususnya Lokal D Angkatan 2021, teman-teman KKN Desa Pulau Panjang Cerenti 2024, teman-teman PPL SMAN 16 Pekanbaru 2024 yang telah menjadi bagian cerita panjang perjalanan selama perkuliahan.
13. Seluruh teman, sahabat, dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebut satu persatu, yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Penulis berharap semoga Allah Swt senantiasa memberikan keberkahan dan kemudahan bagi semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Pekanbaru, 12 Desember 2025

Penulis,

Devi Sari Ulandari
12110321874

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Teruntuk ayah tercinta Juandi Purba yang kini beristirahat dalam keabadian. Meskipun tidak lagi hadir di dunia ini, setiap doa dan nasihatmu tetap hidup dalam setiap langkahku. Semangatmu menjadi cahaya yang menuntunku melewati gelap, dan keteguhanmu menjadi teladan yang terus menguatkanmu. Karya ini adalah wujud kerinduan yang tidak pernah padam, serta persembahan kecil untuk segala cinta dan perjuanganmu yang tidak sempat terbalaskan.
2. Teruntuk ibuku tersayang Novi Rita sosok penuh kasih yang senyumannya selalu menenangkan dan doanya tak pernah berhenti mengiringi. Terima kasih atas ketegaranmu, atas pelukan yang menjadi rumah sebagai tempat kembali, dan atas pengorbanan yang tak terhitung. Setiap langkah keberhasilanku selalu ada karena doamu yang mengetuk langit. Semoga karya sederhana ini mampu menghadirkan sedikit kebahagiaan untukmu, meski tak sebanding dengan cinta yang telah engkau berikan seumur hidupku.
3. Teruntuk abangku Dani Suhut Purba yang selalu ada, yang menjadi tempatku bertanya, bersandar, dan belajar tentang arti menjaga, yang sikap dan ketegasannya banyak mengajariku tentang keberanian. Terima kasih karena tanpa harus diminta engkau selalu berdiri sedikit lebih dekat ketika aku membutuhkan seseorang untuk menguatkan. Terima kasih atas perhatianmu yang sering terselip dalam sikap sederhana namun selalu membuatku merasa



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak pernah jalan sendirian. Kehadiranmu adalah kekuatan yang diam-diam menguatkan hingga sampai pada titik ini.

4. Teruntuk seseorang yang hadir sebagai tenang dalam riuhnya perjalanan ini berinisial ATP, terima kasih karena selalu menetap bahkan ketika langkahku goyah dan pikiranku penuh keraguan. Dalam setiap lelah yang tak pernah kuucapkan, kamu hadir dengan cara yang lembut. Melalui doa-doamu yang diam, perhatianmu yang tulus dan pengertian yang tidak pernah menuntut, aku menemukan kekuatan yang selama ini tak pernah kusadari ada dalam diriku. Kamu adalah jeda yang menenangkan, tempat aku belajar bahwa dicintai tidak selalu tentang sesuatu yang besar, kadang cukup dengan seseorang yang tetap bertahan, meski dunia sedang tidak berpihak.
5. Teruntuk diriku sendiri yang telah melalui hari-hari panjang penuh keraguan dan tetap memilih untuk bertahan. Terima kasih karena tidak menyerah, meski sering kali dunia terasa terlalu berat. Terima kasih telah bangkit setiap kali jatuh, menemukan cahaya di tengah gelap dan terus melangkah meski tidak selalu tahu kemana arah akan membawamu. Semoga pencapaian ini menjadi pengingat bahwa setiap perjuangan yang kau jalani, sekecil apapun itu, tidak pernah sia-sia. Semoga engkau terus melangkah dan yakin bahwa dirimu layak sampai sejauh ini bahkan layak melangkah lebih jauh lagi.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

MOTTO

“Meskipun kamu kalah dalam banyak hal,

mari tetap jadi manusia yang tidak habis daya juangnya”

-DEVI SARI ULANDARI-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Devi Sari Ulandari, (2025): Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mendeskripsikan kondisi sumber daya manusia, 2) Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, 3) Untuk mengetahui kendala yang dihadapi di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan berjumlah 16 orang dengan variasi latar belakang pendidikan, serta adanya guru yang merangkap mata pelajaran karena keterbatasan tenaga pendidik. Kepala sekolah menerapkan berbagai strategi pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan kebutuhan guru, perekutan yang mempertimbangkan efisiensi anggaran, penempatan tugas sesuai kompetensi, hingga pembinaan dan pengembangan profesional melalui supervisi, pelatihan, diskusi, serta motivasi formal dan informal kepada guru. Selain itu, kepala sekolah juga memperkuat komunikasi, meningkatkan kerja sama, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun penelitian menemukan sejumlah kendala seperti keterbatasan anggaran, minimnya fasilitas, jumlah guru yang sedikit, serta beban kerja yang tinggi, sehingga beberapa program pengembangan belum optimal. Meskipun demikian, kepala sekolah terus berupaya memaksimalkan sumber daya yang ada agar proses pembelajaran tetap efektif.

Kata Kunci : Strategi Kepala Sekolah, Pengelolaan, Sumber Daya Manusia



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Devi Sari Ulandari (2025): *The Headmaster Strategy in Managing Human Resources at Islamic Senior High School of Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in, Muara Intan Village, Rokan Hulu Regency*

This research aimed at 1) describing the condition of human resources, 2) finding out the headmaster strategy in managing human resources, and 3) finding out the obstacles faced at Islamic Senior High School of Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in, Muara Intan Village, Rokan Hulu Regency. Qualitative method was used in this research with descriptive analysis. The techniques of collecting data were interview, observation, and documentation. The techniques of analyzing data were data reduction, data display, and drawing conclusions. The research findings showed that the number of teacher and administration staff was 16 persons with various educational backgrounds, and some teachers taught multiple subjects due to limited teachers. The headmaster implemented various human resource management strategies—from teacher needs planning, and budget-efficient recruitment, placement based on competencies, to professional development and coaching through supervision, training, discussion, and formal and informal teacher motivation. Furthermore, the headmaster strengthened communication, enhanced collaboration, and created a conducive work environment. However, several obstacles were identified in this research, such as budget constraints, inadequate facilities, a small number of teachers, and high workloads, so several development programs were suboptimal. Nevertheless, the headmaster continued to strive to maximize existing resources to ensure effective learning.

Keywords: Headmaster Strategy, Management, Human Resources



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

ديفي ساري أولانداري، (٢٠٢٥): استراتيجية رئيس المدرسة في إدارة الموارد البشرية في مدرسة المعارف هداية المبتدئين الثانوية الإسلامية بقرية موارا

إنتان، منطقة روكان هولو

هذا البحث يهدف إلى ما يلي: 1) وصف واقع الموارد البشرية، 2) معرفة استراتيجية رئيس المدرسة في إدارة الموارد البشرية، 3) التعرف على المعوقات التي تواجهها مدرسة المعارف هداية المبتدئين الثانوية الإسلامية بقرية موارا إنتان، منطقة روكان هولو. وقد استخدم هذا البحث المنهج الكيفي بأسلوب التحليل الوصفي. وتم جمع البيانات من خلال المقابلات والللاحظة والتوثيق. أما تقنيات تحليل البيانات المستخدمة فهي اختزال البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج. وُظهر نتائج البحث أن عدد الكوادر التعليمية والإدارية يبلغ 16 شخصاً، مع تنوع في الخلفيات التعليمية، إضافة إلى وجود بعض المعلمين الذين يدرسون أكثر من مادة دراسية بسبب محدودية عدد المعلمين. ويطبق رئيس المدرسة استراتيجيات متعددة في إدارة الموارد البشرية، بدءاً من تحديد احتياجات المعلمين، وعمليات التوظيف التي تراعي كفاءة الميزانية، وتوزيع المهام وفقاً للكفاءات، وصولاً إلى الإشراف والتأهيل والتطوير المهني من خلال المتابعة، والتدريب، والمناقشات، وتقديم الدافعية الرسمية وغير الرسمية للمعلمين. كما يعمل رئيس المدرسة على تعزيز التواصل، وتنمية روح التعاون، وتهيئة بيئة عمل ملائمة. غير أن البحث كشف عن عدد من المعوقات، مثل محدودية الميزانية، وقلة المرافق، ونقص عدد المعلمين، وارتفاع أعباء العمل، مما أدى إلى عدم تنفيذ بعض برامج التطوير على الوجه الأمثل. ومع ذلك، يواصل رئيس المدرسة جهوده في تعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة لضمان استمرار العملية التعليمية بفعالية.

الكلمات الأساسية: استراتيجية رئيس المدرسة، إدارة، الموارد البشرية



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	10
C. Penegasan Istilah	10
1. Strategi.....	11
2. Kepala Sekolah.....	11
3. Sumber Daya Manusia	12



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	
State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau	
D. Permasalahan	14
1. Identifikasi Masalah	14
2. Batasan Masalah.....	14
3. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan dan Manfaat.....	15
1. Tujuan Penelitian.....	15
2. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II	17
LANDASAN TEORI	17
A. Konsep Teori	17
1. Strategi.....	17
2. Kepala Sekolah	20
3. Sumber Daya Manusia	28
B. Proposisi	37
C. Penelitian Yang Relawan.....	38
BAB III	40
METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
C. Subjek dan Objek Penelitian	41



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	
D. Informan Penelitian	41
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	43
G. Triangulasi Data.....	45
BAB IV.....	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	47
B. Penyajian Data	51
C. Pembahasan	73
BAB V	90
PENUTUP	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93



DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Jumlah Guru dan Pegawai MA Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in.....	49
Tabel IV.2 Jumlah Siswa MA Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in.....	49
Tabel IV.3 Keadaan Sarpras MA Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in.....	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengulip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Catatan Lapangan	99
Lampiran 2 Instrumen Wawancara	100
Lampiran 3 Transkip Wawancara	110
Lampiran 4 Surat Pra Riset	141
Lampiran 5 Surat Balasan Dari Sekolah	142
Lampiran 6 Lembar Disposisi	143
Lampiran 7 Lembar Acc Sinopsis	144
Lampiran 8 Surat Penunjuk Pemimping	145
Lampiran 9 Lembar Acc Proposal	146
Lampiran 10 Berita Acara Ujian Proposal	147
Lampiran 11 Pengesahan Perbaikan Proposal	148
Lampiran 12 Lembar Acc Perbaikan Proposal	149
Lampiran 13 Surat Riset	150
Lampiran 14 Blanko Kegiatan Bimbingan Skripsi	151
Lampiran 15 Lembar Acc Skripsi	152
Lampiran 16 Dokumentasi	153

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan yang kuat. Seorang pemimpin institusi pendidikan berperan sentral dalam mengarahkan dan mengelola seluruh kegiatan yang berlangsung di dalamnya. Tanpa adanya sosok pemimpin yang kompeten, sulit bagi sebuah sekolah untuk mencapai tujuannya.¹

Keberhasilan sebuah sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia.² Kepala sekolah merupakan individu yang diberikan tanggung jawab tambahan untuk memimpin dan mengelola sekolah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan pendidikan dan sasaran organisasi sekolah.³

Seorang pemimpin merupakan faktor penting dari sebuah organisasi, terutama pemimpin yang bisa mengajak, mempengaruhi dan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Dalam hal ini sekolah juga harus mempunyai pemimpin dengan kriteria demikian, agar sekolah dapat

¹ Deti Rostini et al., “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Konflik,” *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 4, no. 1 (2023): 173–80, <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i1.234>.

² Muhammad Abrori and Chusnul Muali, “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *JUMPA : Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2020).

³ Endang Herawan, “Kinerja Kepala Sekolah,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 5, no. 1 (2017).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan dari pendidikan. Dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah yang dipimpinnya.

Untuk melaksanakan proses pendidikan, sekolah membutuhkan pemimpin yang dapat mengawasi konsep seluruh operasional sekolah. Orang tersebut kita kenal dengan sebutan kepala sekolah. Kepala sekolah juga harus bertanggung jawab untuk memastikan bawahannya bekerja dengan baik melalui perencanaan, pengelolaan, implementasi dan evaluasi.

Kepala sekolah merupakan unsur yang sangat penting bagi sekolah, karena bisa dilihat maju atau tidaknya sekolah dilihat dari pemimpinnya. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pengendalian arah dan tujuan sekolah yang sudah ditetapkan bersama. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki peran yang sangat penting untuk menentukan daya saing antar sekolah di sekitarnya.

Kepala sekolah adalah sebagai penentu atas keberlangsungan sekolah yang dipimpinnya seperti menjadi pemimpin yang baik, dan menjadi pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusianya dengan seefektif mungkin. Pada hakikatnya setiap organisasi melibatkan banyak orang didalamnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di bawah kepemimpinannya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang didalamnya bukan hanya kepala sekolah saja, termasuk guru, pegawai, dan juga siswa.⁴ Manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan ialah proses menangani masalah pada ruang lingkup guru, tenaga administrasi, pegawai, siswa dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk mendukung aktivitas pendidikan yang lainnya guna untuk mencapai tujuan pendidikan.⁵

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia adalah aset lembaga pendidikan yang harus dirawat, pemberdayaannya harus dikelola secara teratur dan sistematis agar menghasilkan sumber daya yang ahli dan kompetitif.

Menurut definisi Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sumber daya manusia merujuk pada potensi yang dimiliki oleh individu yang dapat dikembangkan untuk mendukung proses produksi. Secara lebih luas, sumber daya manusia mencakup populasi yang memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia secara esensial adalah serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian potensi manusia dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi.⁶

⁴ Mitrohardjono, “Pemberdayaan Sumbar Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj,” *Jurnal Tahdzibi* 3, no. 2 (2020): 118–128.

⁵ *Ibid.*

⁶ Hafiedh Hasan and Hidayatul Aisy, “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Keluarga,” *Al-Athfal* 1, no. 2 (2020): 136–148.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Oleh karena itu, strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia perlu di kaji untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan. Namun masih banyak kepala sekolah yang belum optimal dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga perlu dilakukan strategi apa yang cocok diterapkan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, karyawan dan staf sekolah lainnya. Strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia juga dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat dilakukan perbaikan dan pengembangan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk merumuskan strategi yang efektif dalam mengelola SDM, terutama dalam situasi di mana

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterbatasan jumlah tenaga pengajar dan keahlian yang beragam menjadi tantangan utama. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah melakukan pemetaan kompetensi guru yang ada. Dengan memahami keahlian dan potensi masing-masing guru, kepala sekolah dapat menempatkan mereka pada posisi yang paling sesuai, sehingga dapat memaksimalkan efektivitas pengajaran. Pemetaan ini juga dapat membantu dalam merencanakan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi guru di bidang yang kurang dikuasai.

Selain itu, kepala sekolah perlu mengembangkan program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Pelatihan dan *workshop* yang terarah dapat membantu guru untuk tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mengembangkan keterampilan pedagogis yang diperlukan untuk mengajar dengan efektif. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi atau organisasi pendidikan lainnya untuk menyediakan pelatihan yang relevan dan berkualitas. Dengan demikian, guru akan lebih siap menghadapi tantangan dalam mengajar berbagai mata pelajaran.

Kepala sekolah juga harus memperhatikan kesejahteraan guru sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM. Kesejahteraan guru yang baik akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk memberikan penghargaan atas prestasi guru, serta menyediakan fasilitas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar. Dengan menciptakan suasana kerja yang positif, diharapkan guru akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa.

Dalam konteks keterlibatan masyarakat, kepala sekolah perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif dengan orang tua dan masyarakat sekitar. Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan dan peran aktif mereka dalam mendukung madrasah dapat menciptakan sinergi yang positif. Kepala sekolah dapat mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk membahas perkembangan pendidikan anak-anak mereka, serta mengajak mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan madrasah. Dengan keterlibatan yang lebih besar dari masyarakat, dukungan terhadap pengelolaan SDM di madrasah akan semakin kuat.

Kepala sekolah juga harus proaktif dalam mencari sumber pendanaan tambahan untuk mendukung pengembangan SDM. Keterbatasan anggaran sering kali menjadi kendala dalam pengadaan pelatihan dan fasilitas yang diperlukan. Oleh karena itu, menjajaki kerjasama dengan lembaga, dan sektor swasta dapat menjadi langkah strategis untuk mendapatkan dukungan finansial yang diperlukan. Dengan adanya sumber daya yang cukup, kepala sekolah dapat lebih leluasa dalam merencanakan dan melaksanakan program pengembangan SDM yang berkualitas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kepala sekolah juga perlu memperhatikan pentingnya pengembangan kepemimpinan di kalangan guru. Mendorong guru untuk mengambil peran kepemimpinan dalam berbagai kegiatan seperti pengembangan kurikulum, pengelolaan kelas, dan kegiatan ekstrakurikuler, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan mereka terhadap proses pendidikan. Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berinovasi.

Selanjutnya, penting bagi kepala sekolah untuk memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan SDM. Di era digital saat ini, penggunaan *platform* pembelajaran online dan alat manajemen pendidikan dapat membantu dalam memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar guru. Misalnya, penggunaan aplikasi manajemen kelas dapat mempermudah guru dalam merencanakan pelajaran, berbagi materi, dan memberikan umpan balik kepada siswa. Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk mengadakan pelatihan jarak jauh, sehingga guru dapat mengakses sumber daya pendidikan yang lebih luas tanpa harus terhalang oleh jarak dan waktu.

Kepala sekolah juga harus memperhatikan pentingnya pengembangan jaringan profesional. Membangun hubungan dengan kepala sekolah dari lembaga pendidikan lain, baik di tingkat lokal maupun nasional, dapat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuka peluang untuk berbagi praktik terbaik dan pengalaman. Melalui jaringan ini, kepala sekolah dapat mengakses informasi tentang program pelatihan, sumber daya pendidikan, dan peluang kerjasama yang dapat mendukung pengembangan SDM di madrasah. Keterlibatan dalam komunitas pendidikan yang lebih luas juga dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi kepala sekolah dan guru untuk terus berinovasi dalam praktik pengajaran mereka.

Dalam menghadapi tantangan yang ada, kepala sekolah perlu memiliki visi yang jelas dan strategi yang terencana. Visi yang kuat akan menjadi panduan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program-program yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh staf, sehingga setiap individu merasa terlibat dan memiliki peran dalam mencapai tujuan bersama. Dengan membangun komitmen kolektif, kepala sekolah dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif di madrasah.

Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in merupakan lembaga pendidikan swasta yang terletak di Desa Muara Intan Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Pada saat melakukan wawancara dengan ibu Lailatul Karomah didapat permasalahan bahwa sumber daya manusia di lembaga tersebut memang nyata, terutama dalam aspek penempatan guru. Beberapa guru dituntut untuk menguasai bidang studi di

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

luar keahlian utama mereka akibat keterbatasan jumlah tenaga pengajar.⁷

Selain itu, terdapat pula beberapa guru yang diminta untuk mengajar di jenjang pendidikan Tsanawiyah guna memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di tingkat tersebut. Dalam konteks pendidikan formal menengah, fenomena guru yang merangkap beberapa mata pelajaran merupakan sebuah realitas yang tidak dapat diabaikan. Seorang pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi yang luas. Kondisi ini menuntut seorang guru untuk tidak hanya menguasai satu bidang keilmuan, tetapi juga beberapa bidang lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya tuntutan profesionalisme yang tinggi dari seorang guru dalam menjawab kebutuhan pendidikan yang beragam.

Fenomena guru yang merangkap beberapa mata pelajaran di tingkat MA dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang. Salah satu faktor yang melatarbelakangi kondisi ini adalah keterbatasan sumber daya manusia dan finansial yang dimiliki oleh satuan pendidikan. Jumlah siswa yang relatif sedikit dan keterbatasan anggaran sering kali menjadi kendala dalam pengadaan guru untuk setiap mata pelajaran. Selain itu, faktor geologis dan demografis juga dapat mempengaruhi ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas. Akibatnya, pihak madrasah terpaksa mengambil kebijakan untuk menugaskan guru yang ada untuk mengampu beberapa mata pelajaran sekaligus. Meskipun demikian, upaya peningkatan kompetensi guru melalui

⁷ Lailatul karomah, wawancara oleh penulis, Muara Intan, 13 Mei 2025.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelatihan dan pengembangan profesional tetap menjadi agenda penting bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu”**.

B. Alasan Memilih Judul

1. Persoalan yang diangkat sesuai dengan bidang keilmuan yang dipelajari. Selain itu membahas judul yang peneliti lakukan sekiranya penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan dapat mencapai tujuan daripada pendidikan itu sendiri.
2. Penulis memiliki kemampuan untuk meneliti permasalahan yang dibahas.
3. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in yang terletak di Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu, karena lokasi tersebut mudah diakses oleh peneliti dan memiliki permasalahan yang relevan dengan topik penelitian.

C. Penegasan Istilah

Penegasan istilah digunakan dibutuhkan untuk menghindari kesalahan dalam pemilihan judul penelitian. Berikut diantaranya:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Strategi

Umar dalam Bagus menjelaskan bahwa strategi adalah rencana yang dinamis dan fleksibel. Strategi merupakan hasil dari proses perencanaan yang matang dan menyeluruh. Melalui strategi, organisasi dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi juga berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya.⁸

Dalam konteks organisasi, strategi merupakan rencana tindakan yang sistematis dan terintegrasi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Strategi membantu organisasi untuk mengalokasikan sumber daya secara efektif, menghadapi tantangan dan peluang, serta mencapai keunggulan kompetitif. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, strategi yang efektif dapat membantu kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi guru, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah individu yang diberi tanggung jawab memimpin sekolah. Menurut Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga pendidik yang memiliki tanggung jawab ganda, yaitu sebagai

⁸ Bagus Eko Dono, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa*, (Jakarta: Guepedia, 2020), hal 15.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengajar di kelas dan sebagai pemimpin institusi pendidikan. Beliau tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik yang kuat, tetapi juga harus memiliki kemampuan manajerial yang baik untuk mengelola seluruh aspek operasional sekolah.⁹

Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk membuat keputusan strategis, mengalokasikan sumber daya, dan mengembangkan kemampuan guru dan staf. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial dan komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

3. Sumber Daya Manusia

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling krusial. Sumber daya manusia adalah aset utama organisasi. Mereka adalah motor penggerak yang menghasilkan karya, inovasi, dan semangat kerja. Meskipun teknologi dan aspek ekonomi penting, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten, tujuan organisasi akan sulit tercapai. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari dua aspek, yaitu kuantitas (jumlah) dan kualitas (kemampuan).¹⁰

⁹ Mohamad Muspawi, “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (2020): 402.

¹⁰ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 19.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-Undang Sisdiknas No. 20/2003 membedakan tenaga kependidikan dan pendidik. Tenaga kependidikan menjalankan fungsi administratif dan teknis, sementara pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan ilmu pengetahuan.¹¹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia dalam lingkup sekolah mencakup seluruh individu yang terlibat dalam operasional dan pencapaian tujuan pendidikan. Ini termasuk tenaga pendidik seperti guru dan dosen, yang berperan langsung dalam proses pembelajaran. Selain itu, terdapat tenaga kependidikan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf administrasi, pustakawan, laboran, dan teknisi, yang mendukung kelancaran kegiatan sekolah. Tidak ketinggalan, peserta didik sebagai penerima layanan pendidikan juga merupakan bagian penting dari sumber daya manusia sekolah. Secara keseluruhan, sumber daya manusia sekolah mencakup semua individu yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas.

¹¹ Zaidan, dkk., "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di SD Negeri 1 Kangkung OKU Timur", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.3, No.1, 2021.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Dengan adanya Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu, maka permasalahan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Kondisi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.
- c. Kendala kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat terarah dan dapat mencapai sasaran yang di harapkan maka peneliti membatasi masalah yaitu : “Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu”. Batasan masalah dengan fokus sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang di kaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana kondisi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu?
- b. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu?
- c. Apa saja kendala yang dialami kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu?

E. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Untuk mengetahui kendala yang dialami kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

- a. Manfaat teoritis : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa penambahan wawasan yang bermanfaat sebagai bahan kajian lebih lanjut khususnya dalam bidang ilmu terkait serta memberikan masukan yang konstruktif bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan penelitian di masa mendatang.
- b. Manfaat praktis :
 - 1) Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan meningkatkan pengalaman dalam menerapkan teori pada permasalahan nyata yang dihadapi di lapangan.
 - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi atau panduan praktis bagi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan sekolah.
 - 3) Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan alternatif solusi bagi sekolah dalam pengambilan keputusan terkait isu-isu sumber daya manusia.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Teori

1. Strategi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "strategi" merujuk pada rancangan yang terencana dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.¹² Strategi adalah pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada guna mencapai hasil yang maksimal. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi merupakan buah dari perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang terukur.

Menurut Stephanie K. Marrus, strategi merupakan rangkaian langkah-langkah terencana yang bertujuan untuk mencapai visi jangka panjang organisasi. Proses ini melibatkan perumusan cara-cara efektif untuk mengatasi tantangan dan meraih sasaran yang telah ditetapkan.¹³

Jadi, strategi adalah suatu rencana komprehensif yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Ini melibatkan proses perumusan langkah-langkah yang sistematis, alokasi sumber daya yang efektif, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Strategi yang baik tidak hanya memberikan arah yang jelas bagi

¹² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1092.

¹³ Yatminiwati, *Manajemen Strategi: Buku Ajar Perkuliahan Bagi Mahasiswa*, Widya Gama Press, 2019.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, tetapi juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ada. Dengan kata lain, strategi adalah peta jalan yang memandu organisasi menuju kesuksesan.

Ada tiga cara untuk memahami strategi menurut Armstrong. Pertama, strategi dipandang sebagai pernyataan niat yang menjelaskan cara mencapai tujuan dengan mempertimbangkan alokasi sumber daya organisasi dalam jangka panjang serta keseimbangan antara sumber daya dan kemampuan dengan lingkungan eksternal. Kedua, strategi dipahami sebagai perspektif yang menyoroti isu-isu penting atau faktor-faktor keberhasilan. Keputusan strategis dibuat dengan tujuan memberikan dampak jangka panjang yang signifikan terhadap kinerja dan perilaku bisnis. Ketiga, untuk memastikan kesesuaian antara tujuan strategis dan sumber daya yang ada, strategi berkaitan dengan penetapan tujuan strategis serta penyesuaian sumber daya dengan peluang-peluang strategis yang ada.¹⁴

Penerapan strategi tidak bisa dilepaskan dari fungsi-fungsi manajemen. Ini berarti kita menggabungkan pemikiran strategis dengan langkah perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Keuntungan utama dari pendekatan ini adalah membantu kita merumuskan strategi yang lebih tepat.

¹⁴ Republik Indonesia, “Depertemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia,” 2011, 11–58.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendekatan ini memungkinkan kita menggunakan cara yang sistematis, logis, dan rasional saat memilih strategi. Adapun proses manajemen strategi meliputi:

a. Perumusan Strategi

Perumusan strategi merujuk pada proses pengembangan dan perumusan rencana tindakan yang akan diambil oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Proses ini mencakup analisis mendalam terhadap kondisi internal (sumber daya, kemampuan) dan eksternal (pasar, kompetitor). Dengan kata lain, ini adalah tahap di mana organisasi memutuskan apa yang akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya untuk mencapai visi masa depannya.

b. Pelaksanaan Strategi

Pelaksanaan strategi adalah tahap di mana rencana dan kebijakan strategis yang telah dirumuskan mulai dijalankan di seluruh organisasi/ lembaga. Ini merupakan proses mengubah perumusan strategi menjadi tindakan nyata. Tahap ini mencakup alokasi sumber daya, pengembangan struktur organisasi yang mendukung, penugasan tanggung jawab, serta pengawasan kemajuan untuk memastikan bahwa tujuan strategis dapat tercapai. Singkatnya, ini adalah langkah melakukan atau melaksanakan strategi yang telah ditetapkan.

c. Evaluasi Strategi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Evaluasi strategi adalah proses sistematis untuk memantau, menilai, dan menyesuaikan pelaksanaan strategi organisasi. Tahap ini memungkinkan manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas yang sedang berlangsung selaras dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan. Di sini, kinerja diukur terhadap standar yang ada, perbedaan dianalisis, dan keputusan diambil untuk mengoreksi jalur atau bahkan merevisi strategi itu sendiri jika kondisi lingkungan berubah. Ini adalah langkah berkelanjutan untuk menjaga strategi tetap relevan dan efektif.¹⁵

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kata "kepala sekolah" terdiri dari dua komponen, yaitu "kepala" dan "sekolah." "Kepala" merujuk pada pemimpin atau orang yang bertanggung jawab dalam sebuah organisasi atau institusi. Sementara itu, "sekolah" adalah tempat di mana proses belajar mengajar dilaksanakan. Secara ringkas, kepala sekolah dapat dipahami sebagai seorang guru yang diberi tanggung jawab tambahan untuk memimpin sekolah, yang merupakan tempat terjadinya kegiatan pengajaran, pembelajaran, dan interaksi antara pendidik dan siswa.¹⁶

¹⁵ Ahmad. *Manajemen Strategis*. (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2020), h. 8.

¹⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 83.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala sekolah memiliki beragam tugas dan peran yang dapat dilihat dari berbagai perspektif. Dari satu sisi, kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat resmi, namun di sisi lain, mereka juga berfungsi sebagai pemimpin, pendidik, dan anggota staf. Kepala sekolah adalah individu yang memegang tanggung jawab atas seluruh aktivitas yang berlangsung di sekolah dan memiliki kewenangan serta kewajiban penuh untuk mengelola semua kegiatan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.¹⁷ Untuk mencapai kesuksesan sebagai profesional di bidang pendidikan dan kepemimpinan, kepala sekolah harus memiliki sikap positif, wawasan yang luas dalam dunia pendidikan, pemahaman yang baik tentang hubungan antar individu, serta keterampilan komunikasi yang efektif.¹⁸

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola kegiatan organisasi sekolah atau madrasah agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Tanggung jawab yang diembannya cukup besar, sehingga dibutuhkan kerjasama yang baik dengan berbagai pihak terkait di dunia pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Untuk meraih hasil yang optimal, kepala sekolah harus dapat berkembang menjadi seorang pemimpin yang mampu memberdayakan seluruh staf sekolah, memberikan arahan,

¹⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal. 80.

¹⁸ Tabrani Rusyanda & Hamiwijaya, *Profesional Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Ninekarya Jaya, 1995), hal. 15.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan memberi nasihat yang berguna. Memilih pola dan gaya kepemimpinan yang sesuai sangat krusial bagi seorang kepala sekolah untuk memotivasi personel. Ini akan membantu kelancaran kegiatan sehari-hari, terutama dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Kepala sekolah memiliki kewajiban untuk bertindak dengan cara yang menunjukkan kepemimpinan yang tepat guna mendukung para guru agar menjadi lebih kompeten.

b. Kompetensi Kepala Sekolah

Seorang kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan memajukan sekolah. Agar dapat menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah secara efektif, diperlukan berbagai keterampilan, termasuk kemampuan sosial, manajerial, kewirausahaan, supervisi, serta karakter yang kuat. Keterampilan ini berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.¹⁹ Seorang kepala sekolah harus menguasai semua kemampuan ini agar dapat menjalankan institusinya dengan baik dan mencapai standar yang optimal.

Sebagai pemimpin dalam pengelolaan sekolah, kepala sekolah perlu memiliki wawasan dan keahlian yang relevan dengan bidangnya. Ia harus memahami strategi yang tepat untuk mewujudkan visi sekolah, mampu mengoordinasikan berbagai

¹⁹ Rais Hidayat, Vicihayu Dyah M, and Himmatul Ulya, “Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoretis,” *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 4, no. 1 (2019): 61–68, <https://doi.org/10.34125/kp.v4i1.394>.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aspek, serta mengoptimalkan sumber daya yang terbatas guna memenuhi beragam kebutuhan sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus dapat menggerakkan sumber daya yang tersedia demi mencapai hasil terbaik. Terakhir, ia juga perlu menjalin hubungan yang baik serta mendorong keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan.²⁰

Berdasarkan penjelasan di atas, kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang bermutu. Jika seluruh kompetensi tersebut diterapkan dengan baik, kinerja tenaga pendidik dan kependidikan akan semakin optimal. Peningkatan produktivitas mereka juga akan berdampak positif pada produktivitas keseluruhan organisasi sekolah.

c. Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola aspek operasional dan strategis di sekolah. Salah satu tugas utamanya adalah merancang perencanaan dengan menetapkan visi, tujuan, serta strategi untuk mencapainya. Sebagai manajer, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam melaksanakan berbagai kegiatan untuk mendukung keberlangsungan pendidikan, yaitu:²¹

²⁰ Desfi Alawiyah, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Di MTs Al-Ihsan Pamulang,” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2 (2019).

²¹ Husaini Usman, “Peranan Dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah,” *Jurnal Ptk Dikmen* 3, no. 1 (2014): 4–14, <http://staffnew.uny.ac.id/upload/130683974/lainlain/Peranan dan Fungsi Kepala dan Madrasah Sekolah Jurnal Tenaga Kependidikan Vol. 3 No. 1 April 2014.pdf>.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan (*leading*)
- 4) Pengelolaan
- 5) Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi
- 6) Penciptaan budaya dan iklim disekolah
- 7) Pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah
- 8) Koordinasi dan harmonisasi
- 9) Delegasi tanggung jawab
- 10) Negosiasi
- 11) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

Fungsi POAC, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, merupakan salah satu tanggung jawab utama kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan sekolah secara efektif.²² Menurut Mulyasa, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pembimbing, pengelola, pemimpin, pencipta inovasi, dan pemberi motivasi bagi staf. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menerapkan perubahan, mengembangkan

²² Tien Karlina, Murnaria Manalu, and Mukti Amini, “Profil Fungsi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar,” *Jurnal Basicedu* 6, no. 6 (2022): 9650–60, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4088>.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gagasan baru, serta aktif dalam mencari dan menerima inovasi dari berbagai sumber.²³

Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengoordinasikan serta mengelola sumber daya manusia dan material guna mencapai tujuan pendidikan. Dalam aspek kepemimpinan, kepala sekolah berperan dalam membimbing serta memotivasi staf agar bekerja secara optimal dan efisien. Selain itu, ia juga bertanggung jawab atas berbagai bidang, termasuk manajemen perubahan dan pengembangan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, hubungan dengan masyarakat, peserta didik, pengembangan kurikulum, keuangan, administrasi, layanan khusus, serta sistem informasi. Pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Semua tugas ini harus dilaksanakan dengan keterampilan yang mumpuni agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

d. Strategi Kepala Sekolah

Strategi seorang kepala sekolah menuntut kemampuan untuk bersikap fleksibel dalam menghadapi situasi yang tidak terduga. Ini

²³ Putra, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Pariaman,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 3 (2020): 347–55, <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3773/0>.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berarti mereka harus memiliki visi helikopter, yaitu kapasitas untuk melihat jauh ke depan dan merencanakan secara proaktif.²⁴

1) Strategi Formal

Kepala sekolah menerapkan beberapa strategi kunci dalam mengelola guru dan staf, dengan tujuan utama untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia yaitu sebagai berikut:

- a) Pengembangan Profesional Guru: Kepala sekolah secara konsisten mendorong dan memotivasi guru untuk melanjutkan pendidikan formal hingga jenjang sarjana, sekaligus memberikan kesempatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- b) Kepala sekolah berupaya memberdayakan seluruh pendidik, tenaga kependidikan, dan anggota komunitas sekolah lainnya. Tujuannya adalah untuk menciptakan proses pembelajaran yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga berjalan lancar dan menghasilkan produktivitas tinggi.

²⁴ Mukhtar. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar.* 2018. <https://media.neliti.com/media/publications/93917-ID-strategi-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-kinerja-guru-pada-smp-negeri-di-kecamatan-mesjid-raya-kabupaten-aceh-besar.pdf>.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Upaya pemberdayaan tenaga kependidikan dilakukan melalui pendekatan kerja sama atau kooperatif, dengan fokus pada peningkatan profesionalisme mereka di lingkungan sekolah.
- d) Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas profesi mereka.
- e) Kepala sekolah mendorong keterlibatan penuh seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan dan inisiatif sekolah.
- f) Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- g) Kepala sekolah membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat, sehingga mereka dapat dilibatkan secara aktif dalam mewujudkan visi misi sekolah, dan tujuan pendidikan secara keseluruhan.
- h) Kepala sekolah juga memastikan dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.
- i) Pada akhirnya strategi ini bertujuan untuk mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Strategi Informal

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah, kepala sekolah tidak hanya berfokus pada pendekatan formal, namun juga mengadopsi strategi informal. Hal ini terlihat dari pemberian bimbingan khusus yang bersifat tidak terjadwal, disesuaikan dengan kebutuhan yang muncul. Tujuannya untuk mengatasi berbagai hambatan dalam pengembangan SDM, kepala sekolah menerapkan beberapa strategi kunci. Pertama, beliau senantiasa mendengarkan dan berkomunikasi secara aktif dengan para guru, menciptakan lingkungan yang terbuka untuk dialog. Kedua, kelonggaran dan fleksibilitas diberikan kepada guru yang berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan, menunjukkan dukungan terhadap peningkatan kompetensi. Terakhir, kepala madrasah berupaya keras untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan penuh kebersamaan yang diyakini dapat menunjang motivasi dan produktivitas seluruh elemen SDM di sekolah.²⁵

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan modal utama yang paling penting dibandingkan dengan yang lain. Tanpa keberadaannya, organisasi atau

²⁵ Guruh Salafi. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah SDM: Studi Kasus di TK Anak Saleh Kota Malang. 2020, <http://karyailmiah.um.ac.id>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

instansi tidak akan dapat berjalan. Khususnya dalam lembaga pendidikan, peran sumber daya manusia sangat krusial karena menjadi faktor penggerak utama. Manusia berperan dalam mengelola serta memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia guna memenuhi kebutuhan dan mempertahankan kehidupannya.

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas ini dapat ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Pengembangan ini akan memicu peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sumber daya manusia adalah semua individu yang terlibat dalam organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.²⁶

Menurut Nawawi, sumber daya manusia (SDM) secara sederhana merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik sebagai personalia, pegawai, maupun karyawan. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pekerja atau individu yang memiliki dan menjalankan suatu pekerjaan.²⁷ Menurut Sukartaji dan Minarsih, sumber daya manusia adalah aset non-materi dalam sebuah organisasi

²⁶ Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000), h. 3

²⁷ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2015), hlm. 131.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bisnis yang berperan dalam mewujudkan keberadaan dan keberlanjutan organisasi tersebut.²⁸

Menurut Widodo, sumber daya manusia dapat dianggap berkualitas apabila mereka memiliki kemampuan untuk menjalankan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan kompetensi unggul, baik dari segi fisik maupun intelektual.²⁹

Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia (SDM) pendidikan merujuk pada individu yang menjalankan tugas atau aktivitas di lembaga pendidikan serta memiliki peran penting dalam kelangsungan berbagai kegiatan di dalamnya, seperti kepala sekolah, guru, dan lainnya.

Menurut Purbayatri, kepala sekolah sebagai salah satu sumber daya manusia (SDM) pendidikan sekaligus manajer harus memiliki empat kompetensi dan keterampilan utama dalam mengelola organisasi. Keterampilan tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan kegiatan, serta pengendalian dan evaluasi. Sementara itu, Soetopo menekankan bahwa kepala sekolah juga

²⁸ Mei Anjarwati, dkk., “Kualitas Sumber Daya Manusia ditinjau dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja di Balai Latihan Kerja (Blk) Technopark Ganesha Sukowati Sragen”, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol.4, No.1, 2020.

²⁹ Merisa Fajar Aisyah, dkk., “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember”, *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol.IV, No.1, 2017.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berperan sebagai konsultan bagi guru, membantu mereka dalam menyelesaikan permasalahan, serta berupaya meningkatkan kemampuan staf dalam bekerja dan berpikir secara kolaboratif.³⁰

Menurut Sutari Iman Barnadib, pendidik adalah individu yang dengan sengaja memberikan pengaruh kepada orang lain agar mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Sementara itu, Dwi Siswoyo berpendapat bahwa tugas seorang pendidik (guru) tidak terbatas pada peran sebagai pengajar yang hanya mentransfer pengetahuan dan keterampilan tertentu kepada peserta didik. Namun, tugas dan fungsi guru dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagai pengajar

Berperan dalam merancang program pembelajaran, menjalankan program yang telah direncanakan, serta mengevaluasi hasil setelah pelaksanaannya.

2. Sebagai pendidik

Membina peserta didik menuju kedewasaan dan pembentukan kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai ketuhanan.

3. Sebagai pemimpin

Bertanggung jawab dalam memimpin dan mengelola diri sendiri, peserta didik, serta masyarakat yang terlibat dalam berbagai aspek

³⁰ Dwi Elok Kharismawati, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah”, *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, Vol.4, No.1, 2019.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan, termasuk pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengendalian, dan partisipasi dalam pelaksanaan program pendidikan.³¹

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 membedakan peran antara tenaga kependidikan dan pendidik. Tenaga kependidikan bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan layanan teknis yang mendukung proses pendidikan di lembaga pendidikan. Sementara itu, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta membimbing, melatih, dan melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) dalam dunia pendidikan mencakup individu-individu yang terlibat dalam aktivitas di suatu lembaga pendidikan. Mereka dapat berupa pegawai, karyawan, atau tenaga kerja, termasuk kepala sekolah, staf kependidikan, pendidik (guru), siswa, serta pihak terkait lainnya.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

³¹ Ahmad Zain Sarnoto, “Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam”, *Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, Vol.6, No.7, 2017.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola tenaga kerja agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola individu secara seefektif mungkin. Tujuannya adalah menciptakan tim yang merasa puas dan sekaligus mampu memberikan kinerja yang memuaskan. Sebagai bagian integral dari manajemen umum, manajemen SDM secara khusus berfokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia.³² Menurut buku Priyono manajemen sumber daya manusia ini memiliki 5 fungsi utama, meliputi:

1) Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu memiliki perencanaan atau program strategis yang dirancang untuk membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan di masa depan. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja harus disesuaikan dengan visi dan misi organisasi. Proses ini mencakup analisis terhadap jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan, sehingga organisasi dapat menyiapkan strategi yang tepat dalam merekrut dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai.

³² Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 87.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fungsi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia ini ada dua kegiatan yaitu membuat permintaan tenaga kerja di dalam organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang dan membuat analisis jabatan yang bertujuan untuk menentukan tugas dan mengetahui keahlian karyawan.³³

2) Penempatan staff yang sesuai dengan organisasi

Setelah kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi teridentifikasi, langkah berikutnya adalah mengisi posisi-posisi yang kosong. Proses pengisian staf ini melibatkan dua kegiatan utama:

- a) Rekrutmen: Ini adalah proses aktif mencari dan menarik individu yang potensial untuk melamar pekerjaan yang tersedia.
- b) Seleksi: Setelah mendapatkan pelamar, tahap ini berfokus pada evaluasi dan pemilihan individu yang paling sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan memenuhi persyaratan pekerjaan yang ada.

Proses *rekrutmen* dan seleksi karyawan bertujuan untuk dua hal utama yaitu mengidentifikasi kemampuan yang dimiliki oleh

³³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Zifatama, 2010), h. 6.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

calon karyawan dan menentukan posisi atau penempatan yang paling sesuai bagi mereka dalam organisasi.³⁴

3) Penilaian pada kinerja

Setelah seorang karyawan diterima, ditempatkan di posisi yang sesuai, dan mulai bekerja, manajer memiliki tugas penting untuk menilai kinerja atau prestasi kerja mereka. Penilaian ini melibatkan perbandingan antara hasil kerja nyata karyawan dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Berdasarkan penilaian ini, manajer kemudian menetapkan kebijakan penting yang mencakup keputusan mengenai apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, atau menerima kenaikan kompensasi (balas jasa).³⁵

4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Ada tiga langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sifatnya strategis:

- a) Pelatihan dan Pengembangan: Ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja para karyawan. Tujuannya agar mereka makin cakap dalam pekerjaannya.

³⁴ *Ibid*, h. 8.

³⁵ *op.cit*.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja: Fokusnya adalah pada kualitas kehidupan kerja dan program-program yang bisa memperbaiki produktivitas. Dengan kata lain, membuat suasana kerja lebih baik dan hasilnya lebih banyak.
- c) Memperbaiki Kondisi Fisik Kerja: Ini bertujuan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan terjaga maksimal. Lingkungan kerja harus aman dan nyaman.³⁶

5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah proses penerimaan karyawan selesai dan mereka mulai bekerja, organisasi mempunyai tugas lain. Selain memberi gaji dan memastikan kenyamanan, organisasi juga harus membangun standar hubungan kerja yang baik. Ada tiga hal utama yang dilakukan untuk mencapai ini:

- a) Menghargai Hak Karyawan: Organisasi wajib menghormati dan memperhatikan semua hak yang dimiliki karyawan.
- b) Menentukan Cara Mengeluh Bersama Karyawan: Organisasi akan berdiskusi dan menyepakati prosedur bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan atau masalah mereka.

³⁶ Priyono, 2010, h. 8-9.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Menganalisis MSDM: Organisasi juga perlu melakukan penelitian atau kajian terkait hal-hal dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mereka sendiri.³⁷

B. Proposisi

Berdasarkan kerangka teori, kajian literatur, dan konteks permasalahan yang telah diuraikan, maka proposisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in ditandai dengan keterbatasan jumlah guru, keberagaman latar belakang pendidikan, serta adanya perangkapan tugas mengajar sehingga memengaruhi pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di madrasah.
2. Strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in dilakukan melalui optimalisasi peran guru yang tersedia, penyesuaian penugasan mengajar sesuai kemampuan, serta pembinaan dan motivasi kerja secara formal dan informal untuk menjaga efektivitas pembelajaran.
3. Kendala utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in meliputi keterbatasan anggaran, minimnya fasilitas pendukung, serta tingginya beban kerja

³⁷ Ibid



guru sehingga menuntut kepala sekolah untuk menerapkan strategi pengelolaan yang bersifat efisien dan adaptif.

C. Penelitian Yang Relavan

Penelitian yang relavan ini dijadikan sebagai landasan teori dan upaya pencegahan *plagiarisme* dalam penulisan karya ilmiah. Penelitian ini juga bertujuan untuk memperkuat penulis dalam penelitian strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia.

1. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP PGRI 1 Kota Mojokerto”. Siti Yumnah, Juni Iswanto, Putri Hana Pebriana, Fadhillah, Muhammad Ikhsan Fuad, Manajemen Pendidikan Islam, Jurnal 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan berbagai strategi perencanaan, Kepala sekolah menentukan visi dan misi sekolah serta merencanakan program-program pengembangan mutu pendidikan. Strategi pengorganisasian, kepala sekolah membentuk tim dalam melaksanakan program-program pengembangan mutu pendidikan. Strategi pelaksanaan, kepala sekolah memfasilitasi guru dalam melaksanakan program-program pengembangan mutu pendidikan. Strategi pengawasan, kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program-program pengembangan mutu pendidikan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM Di MTS Istiqomah *Islamic Fullday School Sunggal*”. Afrahul Khairah, Manajemen Pendidikan Islam, Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepala sekolah berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan SDM di Madrasah tersebut. Metodologi penelitian kualitatif digunakan sebagai metode dalam penelitian ini dikarenakan bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM di MTS Istiqomah *Islamic Fullday School Sunggal*. Berdasarkan dari hasil temuan yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah MTS Istiqomah aktif dalam meningkatkan kualitas guru dan staf melalui perencanaan program pelatihan, pelaksanaan kegiatan pengembangan, dan evaluasi kinerja. Meskipun sudah ada kemajuan, masih terdapat area yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pembinaan guru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang berfungsi untuk menyajikan deskripsi data berdasarkan fenomena lapangan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggali dan memahami pengalaman subjek yang tercermin dalam perilaku, tindakan, persepsi, dan motivasi dengan mendeskripsikannya secara verbal dalam konteks alamiah.³⁸

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk merangkum, menguraikan, dan menjelaskan secara rinci peristiwa atau kejadian yang benar-benar terjadi di lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti akan menyajikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai “Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada keyakinan peneliti akan kemampuan

³⁸ Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016, h. 3.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk melakukan penelitian dan ketertarikan terhadap fenomena yang terjadi di sekolah tersebut.

2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 20 Januari 2025 sampai dengan 13 Agustus 2025 berlokasi di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, Kepala Sekolah berperan sebagai subjek penelitian, sementara objek penelitiannya adalah Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu.

D. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini sumber informasi utama adalah Kepala Sekolah, sementara Tenaga Pendidik dan Tenaga Administrasi Madrasah berperan sebagai sumber informasi pendukung.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam penelitian, dimana peneliti menggunakan teknik-teknik tertentu untuk mendapatkan informasi mengenai subjek penelitian. Hal ini menjadi langkah yang strategis dalam proses penelitian karena tanpa data dan informasi yang memadai, penelitian tidak dapat dilakukan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi antara dua individu atau lebih, di mana terjadi pertukaran informasi dan gagasan melalui sesi tanya jawab yang bertujuan untuk membangun pemahaman mendalam terhadap suatu topik tertentu.³⁹ Untuk mempermudah pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan judul penelitian, penulis menggunakan teknik wawancara. Dalam penelitian ini, wawancara yang diterapkan adalah jenis semi terstruktur yang memungkinkan informan untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka secara bebas, sementara penulis mencatatnya. Narasumber yang diwawancarai adalah Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik.

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan atau peristiwa yang sedang berlangsung untuk mendapatkan informasi yang relevan.⁴⁰ Dengan ini, observasi merupakan pengumpulan data secara langsung di lapangan.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019, h. 231.

⁴⁰ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020, h. 220.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan observasi nonpartisipatif yang berarti penulis hanya mengamati jalannya kegiatan tanpa terlibat langsung. Dengan metode ini, penulis dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan kegiatan di sekolah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelusuri dan menganalisis berbagai jenis dokumen yang relevan.⁴¹ Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber informasi seperti dokumen tertulis, gambar, foto, atau benda-benda lain yang relevan dengan aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian.

Teknik dokumentasi ini dapat dijadikan pelengkap yang memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi yang digunakan berupa foto atau gambar.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan serangkaian proses yang kompleks dan sistematis, yang bertujuan untuk mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti

⁴¹ Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulan*, Jakarta: PT Grasindo, 2010, h. 28.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

transkrip wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan materi audiovisual.

Proses ini tidak hanya sekadar meringkas data, tetapi juga melibatkan upaya untuk memahami makna yang terkandung di dalamnya, mengidentifikasi pola-pola yang muncul, dan membangun narasi yang koheren.⁴² Analisis data dalam penelitian kualitatif melibatkan tiga tahapan utama yang dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan, yaitu :

- 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Reduksi data merupakan proses penyederhanaan informasi dengan cara merangkum dan memilih poin-poin penting, sehingga data yang dihasilkan lebih terfokus dan memudahkan peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya.

- 2. Paparan Data (*Data Display*)**

Dalam konteks penelitian ini, penyajian data dilakukan melalui berbagai format termasuk uraian naratif ringkas, diagram, dan representasi hubungan antar kategori. Tujuan dari penyajian data ini adalah untuk memfasilitasi pemahaman yang lebih baik terhadap fenomena yang diteliti, serta untuk mendukung perencanaan langkah-langkah penelitian selanjutnya berdasarkan temuan yang diperoleh.

- 3. Penarikan Kesimpulan (*Concluding Drawing/Veriving*)**

Menurut Miles dan Huberman, langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan

⁴² Sugiyono, *Op.cit*, h. 244.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dihasilkan harus relevan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan sejak awal penelitian. Kesimpulan yang kredibel adalah kesimpulan yang didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten yang diperoleh selama proses pengumpulan data di lapangan.

G. Triangulasi Data

Triangulasi data dalam pengujian kredibilitas penelitian merujuk pada proses pemeriksaan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan dalam rentang waktu yang berbeda untuk memastikan keabsahan dan keandalan temuan.⁴³ Triangulasi data dalam penelitian kualitatif terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber yaitu membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Data yang telah dianalisis oleh peneliti dan menghasilkan kesimpulan, kemudian dikonfirmasikan dengan sumber-sumber tersebut untuk mencapai kesepakatan.

2. Triangulasi Teknik

Dalam rangka menguji kredibilitas data, peneliti dapat menggunakan teknik triangulasi metode, yaitu membandingkan data yang diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data, seperti

⁴³ Muhamad Hariwijaya, *Metodologi Dan Teknik Penulisan Skripsi, Tesis & Disertasi*: Elmatera, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2017), h. 76.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

observasi, wawancara, dan dokumentasi. Apabila ditemukan perbedaan data antar teknik, peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data untuk menentukan data yang paling akurat.

3. Triangulasi Waktu

Untuk meningkatkan validitas data wawancara, peneliti melakukan wawancara pada pagi hari saat narasumber dalam kondisi optimal. Selanjutnya untuk memastikan kredibilitas data, peneliti menggunakan triangulasi waktu dan metode yaitu mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan teknik lainnya dalam waktu dan situasi yang berbeda, serta mengulangi proses tersebut hingga mencapai konsistensi data.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di madrasah berada pada kondisi yang masih terbatas. Jumlah guru tidak sebanding dengan jumlah mata pelajaran sehingga beberapa guru harus merangkap tugas. Meskipun demikian kompetensi dasar, semangat kerja dan profesionalitas guru secara umum sudah cukup baik.

2. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

Kepala sekolah menggunakan pendekatan yang cukup komprehensif dalam mengelola SDM, mulai dari perencanaan kebutuhan guru, penempatan tugas sesuai kemampuan hingga evaluasi kinerja. Pembinaan dilakukan melalui supervisi kelas, pendampingan administrasi, diskusi informal, serta dorongan untuk mengikuti pelatihan baik secara langsung maupun daring. Kepala sekolah juga berupaya membangun komunikasi terbuka, kerja sama antar guru, serta

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan suasana kerja yang nyaman melalui pembagian tugas yang proporsional dan penyelesaian masalah secara cepat dan bijak.

3. Kendala Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

Beberapa hambatan yang dihadapi kepala sekolah antara lain: keterbatasan guru, kurang memadainya sarana dan prasarana, anggaran operasional yang minim, serta variasi kemampuan guru dalam mengelola administrasi pembelajaran. Selain itu, jumlah siswa yang sedikit juga memengaruhi dinamika kelas dan motivasi belajar sehingga guru perlu kreatif dalam pembelajaran. Kendala-kendala ini mengharuskan kepala sekolah menggunakan pendekatan yang fleksibel dan memaksimalkan sumber daya yang tersedia.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in.

1. Untuk kepala sekolah diharapkan dapat memperkuat proses perencanaan dan pengembangan SDM secara lebih terstruktur. Hal ini dapat dilakukan dengan memetakan kemampuan setiap guru secara lebih mendalam, sehingga pembagian tugas menjadi lebih proporsional dan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Kepala sekolah juga perlu terus memperluas koordinasi dengan lembaga eksternal agar guru memiliki kesempatan mengikuti pelatihan yang lebih bervariasi, baik

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam bentuk kegiatan luring maupun daring. Selain itu, supervisi dan pendampingan hendaknya dilaksanakan secara konsisten dengan umpan balik yang jelas, sehingga guru memperoleh arahan yang lebih terfokus dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Bagi para guru, penelitian ini menyarankan agar mereka terus meningkatkan profesionalitas melalui pengembangan diri yang berkelanjutan. Guru diharapkan dapat lebih aktif mencari pelatihan dan mempelajari teknologi pembelajaran dengan lebih baik. Komunikasi dan kerja sama antar guru juga perlu diperkuat, karena kolaborasi dapat membantu mengurangi beban kerja serta meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas.
3. Yayasan sebagai penyelenggara pendidikan memiliki peran penting dalam mendukung keberlangsungan proses pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang lebih pada penyediaan sarana dan prasarana yang memadai serta penambahan tenaga pendidik agar beban kerja guru tidak terlalu berat. Yayasan juga diharapkan dapat memberikan dukungan anggaran untuk pengembangan kompetensi guru secara rutin dan berkelanjutan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara strategi kepala sekolah dan dampaknya terhadap kualitas proses maupun hasil belajar peserta didik.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, Muhammad, and Chusnul Muali. (2020). “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *JUMPA : Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2.
- Ahmad. (2020). *Manajemen Strategis*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Aisyah, M. F. DKK. (2017). “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember”, *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol.IV, No.1.
- Alawiyah Desfi. (2019). “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Di MTs Al-Ihsan Pamulang,” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 2.
- Anjarwati, M. DKK. (2020). “Kualitas Sumber Daya Manusia ditinjau dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja di Balai Latihan Kerja (Blk) Technopark Ganesha Sukowati Sragen”, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol.4, No.1.
- Daryanto. (2001). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dono Bagus Eko. (2020). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa*, Jakarta: Guepedia.
- Hafiedh Hasan, and Hidayatul Aisy. (2020). “Konsep Manajemen Sumber

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Keluarga.” *Al-Athfal* 1, no. 2.

Hamiwijaya, T. (1995). *Profesional Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Ninekarya Jaya.

Handoko, T.H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hariwijaya, M. (2017). *Metodologi Dan Teknik Penulisan Skripsi, Tesis & Disertasi* Elmatera, Yogyakarta: Diandra Kreatif.

Hasibuan Sayuti. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herawan, Endang. (2017). “Kinerja Kepala Sekolah.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 5, no. 1.

Hidayat, DKK. (2019). “Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoretis,” *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 4, no. 1, <https://doi.org/10.34125/kp.v4i1.394>.

Karlina, DKK. (2022). “Profil Fungsi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar,” *Jurnal Basicedu* 6, no. 6, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4088>.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kharismawati, D. E. (2019). "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah", *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, Vol.4, No.1.
- Mitrohardjono. (2020). "Pemberdayaan Sumbar Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj." *Jurnal Tahdzibi* 3, no. 2.
- Mukhtar. (2018). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. <https://media.neliti.com/media/publications/93917-ID-strategi-kepala-sekolah-dalam-meningkatk.pdf>.
- Mulyasa E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa E. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, Mohamad. (2020). "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Putra, JA. (2020). "Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Di Sekolah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Menengah Pertama Negeri Kota Pariaman,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 3,
<https://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3773/0>.
- Raco. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulan*, Jakarta: PT Grasindo.
- Republik Indonesia. (2011). “*Depertemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia*”.
- Rifai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rostini, DKK. (2023). “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Konflik,” *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 4, no. 1, <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i1.234>.
- Sahertian, Piet A. (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Salafi, Guruh. (2020). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah SDM: Studi Kasus di TK Anak Saleh Kota Malang*, <http://karyailmiah.um.ac.id>.
- Sarnoto, A. Z. (2017). “Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam”, *Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, Vol.6, No.7.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syukur, Fatah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Tohirin. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. (2014). “Peranan Dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah.” *Jurnal Ptk Dikmen* 3, no. 1.
[http://staffnew.uny.ac.id/upload/130683974/lainlain/Peranan dan Fungsi Kepala dan Madrasah Sekolah Jurnal Tenaga Kependidikan Vol. 3 No. 1.](http://staffnew.uny.ac.id/upload/130683974/lainlain/Peranan%20dan%20Fungsi%20Kepala%20dan%20Madrasah%20Sekolah%20Jurnal%20Tenaga%20Kependidikan%20Vol.%203%20No.%201.pdf)
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yatminiwati. (2019). *Manajemen Strategi: Buku Ajar Perkuliahan Bagi Mahasiswa*. Widya Gama Press.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Zaidan, dkk. (2021). "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di SD Negeri 1 Kangkung OKU Timur", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.3, No.1.



Lampiran 1

CATATAN LAPANGAN

Tanggal	: 20 Januari 2025
Lokasi	: MA Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan
Hari	: Senin
Aktivitas	: Observasi

Pada tanggal 20 Januari 2025 sekitar pukul 09.00 pagi, peneliti mengunjungi MA Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in. Kunjungan ini bertujuan untuk meminta izin penelitian kepada pihak sekolah khususnya kepala sekolah.

Selanjutnya peneliti bertemu dengan Tenaga Administrasi sekolah, Ibu Dewi Mulyani, untuk mengurus kelengkapan berkas perizinan. Dalam kesempatan tersebut, peneliti juga meminta data dan informasi awal yang dibutuhkan untuk penelitian yang berjudul "Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu."

Setelah pertemuan dan perizinan selesai, peneliti langsung melakukan pengamatan di MA Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in pada hari berikutnya untuk mulai mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan judul penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

Identitas Informan

Nama : M. Fikri Husaini, S. P

Jabatan : Kepala Madrasah

Tempat wawancara : Ruang Kepala Sekolah

A. Kondisi Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?
2. Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?
3. Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?
4. Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

B. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya

Manusia

5. Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



6. Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?
7. Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?
8. Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?
9. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

C. Kendala Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

10. Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?
11. Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?
12. Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN WAWANCARA

Identitas Informan

Nama : Dewi Mulyani, S. Pd

Jabatan : Kepala Tata Usaha

Tempat wawancara : Ruang Tata Usaha

A. Kondisi Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?
2. Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?
3. Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?
4. Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

B. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

5. Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?
6. Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

7. Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?
8. Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?
9. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

C. Kendala Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

10. Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?
11. Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?
12. Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN WAWANCARA

Identitas Informan

Nama : Derliana Siregar, S. Pd

Jabatan : Wakil Kurikulum/ Guru

Tempat wawancara : Ruang Majelis Guru

A. Kondisi Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?
2. Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?
3. Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?
4. Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

B. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

5. Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?
6. Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?
8. Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?
9. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

C. Kendala Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

10. Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?
11. Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?
12. Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN WAWANCARA

Identitas Informan

Nama : Maspupah, S. Pd. I

Jabatan : Guru

Tempat wawancara : Ruang Majelis Guru

A. Kondisi Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?
2. Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?
3. Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?
4. Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

B. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

5. Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?
6. Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?
8. Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?
9. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

C. Kendala Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

10. Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?
11. Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?
12. Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN WAWANCARA

Identitas Informan

Nama : Anggi Dariani, S. Pd

Jabatan : Guru

Tempat wawancara : Ruang Majelis Guru

A. Kondisi Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?
2. Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?
3. Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?
4. Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

B. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

5. Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?
6. Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

7. Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?
8. Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?
9. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

C. Kendala Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

10. Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?
11. Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?
12. Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3

TRANSKIP WAWANCARA

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in

Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak M. Fikri Husaini, S. P selaku Kepala Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan (pada hari Kamis 24 Juli 2025 pukul 08.30 sampai dengan selesai) sebagai berikut:

P :Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?

I :Kondisi sumber daya guru di madrasah kami masih terbatas, baik dari jumlah guru maupun kesesuaian bidang keahlian. Karena itu saya menerapkan strategi pembinaan berkelanjutan seperti supervisi rutin, diskusi guru, dan pembagian tugas yang disesuaikan kemampuan.

P :Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?

I :Jika dilihat dari kebutuhan ideal pembelajaran, jumlah guru yang ada saat ini sebenarnya belum sepenuhnya sesuai. Beberapa mata pelajaran masih harus dirangkap oleh guru lain karena keterbatasan anggaran yang membuat kami belum bisa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menambah tenaga pendidik. Namun dari sisi operasional, kami tetap berusaha menyesuaikan jadwal sehingga seluruh mata pelajaran dapat berjalan. Kendati demikian, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, penambahan guru pada beberapa bidang studi masih sangat dibutuhkan.

P :Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?

I :Sebenarnya mayoritas guru sudah mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tapi karena kondisi madrasah kita yang kekurangan tenaga pendidik, ada juga beberapa guru yang harus merangkap mata pelajaran lain. Itu bukan karena mereka tidak kompeten, tapi lebih karena kebutuhan. Saya tetap berusaha menempatkan guru pada bidang yang paling dekat dengan keahliannya supaya proses belajar tetap maksimal.

P :Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

I :Kalau saya melihat secara umum, tingkat kompetensi dan profesionalitas guru kita sebenarnya cukup baik. Mereka berusaha menjalankan tugas sesuai kemampuan masing-masing, walaupun tetap ada beberapa yang perlu pembinaan lanjutan terutama dalam hal kedisiplinan waktu dan penyusunan administrasi pembelajaran. Tapi sejauh ini saya melihat semangat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka tinggi, hanya memang perlu terus didorong melalui supervisi dan pendampingan.

P :Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekutan, dan penempatan guru?

I :Dalam kondisi madrasah seperti kami yang muridnya tidak banyak dan anggarannya juga terbatas, strategi perencanaan dan perekutan guru harus benar-benar realistik. Biasanya saya mulai dari memetakan dulu kebutuhan mata pelajaran setiap tahun ajaran, lalu melihat guru mana yang bisa merangkap tanpa mengganggu kualitas pembelajaran. Untuk perekutan, kami tidak bisa asal membuka lowongan, jadi lebih banyak memprioritaskan lulusan lokal atau alumni yang punya komitmen dan memahami kondisi madrasah. Setelah itu, penempatannya saya sesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang mereka tunjukkan sambil melihat karakter masing-masing agar cocok dengan budaya sekolah.

P :Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

I :Sebenarnya kami berusaha memberikan pembinaan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru. Bentuknya beragam, mulai dari pembinaan rutin tiap bulan, di mana kami membahas masalah pembelajaran, kedisiplinan, serta perbaikan metode mengajar. Selain itu, kami juga memfasilitasi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru mengikuti workshop atau bimtek yang diselenggarakan oleh Kemenag atau instansi lain, terutama yang berkaitan dengan kurikulum dan penggunaan teknologi pembelajaran. Walaupun fasilitas belum sepenuhnya ideal, kami berusaha agar guru tetap mendapat ruang untuk berkembang.

P :Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?

I :Dalam memotivasi guru, saya sebenarnya lebih banyak memakai dua pendekatan sekaligus. Secara formal, kami adakan pembinaan rutin, rapat evaluasi, dan penyampaian apresiasi terhadap guru yang menunjukkan peningkatan kinerja atau kreativitas mengajar. Saya selalu usahakan agar guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam setiap keputusan sekolah. Sementara secara informal, saya sering menyempatkan berbicara santai dengan mereka entah saat istirahat atau setelah pulang mengajar untuk mendengarkan keluhan atau sekadar memberi semangat. Menurut saya, hubungan yang hangat dan terbuka itu jauh lebih membuat guru merasa termotivasi dalam bekerja.

P :Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?

I :Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, saya melihat supervisi dan evaluasi itu bukan sekadar mencari kekurangan, tetapi lebih ke proses membimbing guru agar berkembang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Biasanya saya melakukan supervisi kelas terjadwal setiap semester, kemudian hasilnya saya bicarakan langsung dengan guru lewat diskusi yang santai. Dari situ terlihat apa yang perlu diperkuat baik metode mengajar, kedisiplinan, maupun administrasinya. Untuk evaluasi kinerja, kami gunakan beberapa indikator seperti absensi, perangkat pembelajaran, dan respon siswa. Sementara untuk penghargaan, saya berikan dalam bentuk apresiasi lisan, atau kesempatan mengikuti pelatihan. Kalau ada hal yang perlu ditegur, saya sampaikan secara pribadi, supaya tidak menyinggung dan guru tetap termotivasi memperbaiki diri.

P :Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

I :Strategi saya dalam membangun komunikasi dan kerjasama sebenarnya sederhana. Saya ingin guru merasa bahwa mereka bisa berbicara dengan saya kapan saja. Karena itu, selain rapat formal, saya sering melakukan komunikasi informal entah lewat obrolan di ruang guru atau sekadar menanyakan kondisi mereka. Untuk kerjasama, saya usahakan setiap guru terlibat dalam kegiatan sekolah, jadi mereka merasa punya peran. Kami juga membentuk tim kerja kecil agar koordinasi lebih mudah. Soal lingkungan kerja, saya berusaha menciptakan suasana yang nyaman, misalnya menjaga hubungan antar guru tetap harmonis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan menegur jika ada konflik kecil sebelum melebar. Intinya, saya ingin sekolah ini jadi tempat kerja yang membuat guru betah dan mau berkembang.

P :Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?

I :Kalau bicara kendala memang yang paling terasa itu soal anggaran. Karena jumlah siswa sedikit, otomatis dana BOS juga minim sehingga ruang gerak kami dalam memberikan pelatihan guru atau menambah fasilitas belajar jadi terbatas. Selain itu, ada juga masalah beban kerja guru yang merangkap beberapa mata pelajaran karena jumlah guru yang terbatas. Sarana prasarana juga masih sederhana, jadi kadang guru harus menyesuaikan metode mengajarnya dengan kondisi yang ada. Saya sebagai kepala sekolah harus pintar-pintar mengatur supaya kekurangan ini tidak terlalu berdampak pada proses belajar.

P :Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?

I :Kalau bicara fasilitas, memang kita harus mengakui kondisinya masih jauh dari ideal. Ruang kelas juga ada yang perlu diperbaiki. Nah, kendala seperti ini tentu berpengaruh pada kinerja guru, terutama ketika mereka ingin menerapkan metode belajar yang lebih kreatif. Kadang guru sudah punya ide tapi terbatas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perlengkapannya. Dampaknya, pembelajaran jadi kurang maksimal. Meskipun begitu saya selalu mengingatkan guru agar tetap kreatif dengan apa yang ada dan sejauh ini mereka cukup mampu beradaptasi. Tapi ya tetap saja, kalau fasilitas lebih memadai hasilnya pasti lebih baik.

P :Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

I :Kalau bicara langkah yang saya ambil, sebenarnya saya mulai dari hal yang paling sederhana dulu, yaitu komunikasi. Karena kebanyakan hambatan itu muncul karena kurangnya koordinasi dan minimnya sarana. Jadi saya biasakan mengadakan pertemuan kecil dengan guru-guru, bahkan yang sifatnya informal saja, supaya saya bisa tahu apa yang mereka rasakan. Untuk masalah anggaran, saya berusaha menjalin komunikasi dengan yayasan dan mencari peluang bantuan apa pun yang memungkinkan. Selain itu, saya dorong guru-guru mengikuti pelatihan, walaupun internal, supaya kemampuan mereka tetap berkembang. Intinya, saya mencoba membuat suasana kerja itu kondusif dulu, baru kita perbaiki pelan-pelan masalah teknisnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSKIP WAWANCARA

**Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia
di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in
Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Dewi Mulyani S. Pd selaku Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan (pada hari Senin 04 Agustus 2025 pukul 08.30 sampai dengan selesai) sebagai berikut:

P :Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?

I :Dari sisi administrasi, jumlah guru sebenarnya masih kurang dan beberapa harus merangkap mata pelajaran. Kepala sekolah menerapkan strategi pembagian tugas yang cukup terstruktur dan selalu berkoordinasi dengan kami di tata usaha untuk menyesuaikan jadwal.

P :Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?

I :Secara administratif, jumlah guru yang tersedia memang cukup untuk menutupi seluruh mata pelajaran, tetapi tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan ideal. Hal ini karena beberapa guru harus mengajar lebih dari satu bidang atau mengambil jam tambahan. Dari sisi perencanaan tenaga pendidik, sebenarnya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



kami membutuhkan tambahan guru terutama pada mata pelajaran tertentu, tetapi kondisi anggaran dan jumlah siswa masih menjadi kendala utama dalam melakukan rekrutmen baru.

P :Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?

I :Kalau dilihat dari data administrasi, sebagian besar guru memang mengajar sesuai ijazah dan kompetensinya. Tapi ada beberapa mata pelajaran yang terpaksa dipegang guru lain karena jumlah guru kita memang terbatas. Jadi, walaupun tidak 100% sesuai, kami berusaha agar penugasannya tetap rasional dan tidak jauh dari bidang yang mereka pahami.

P :Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

I :Kompetensi dan profesionalitas guru cukup terlihat dari kelengkapan perangkat pembelajaran dan ketepatan mereka menyampaikan laporan. Meskipun begitu, masih ada sebagian guru yang kadang terlambat mengumpulkan administrasi karena mengajar beberapa mata pelajaran. Soal disiplin, sebagian besar guru datang tepat waktu, meski tetap ada yang perlu pengingat. Tapi secara keseluruhan, mereka bekerja sesuai perannya dan berusaha memenuhi standar yang ditetapkan sekolah.

P :Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I :Strategi kepala sekolah lebih banyak mengedepankan efisiensi.

Perencanaan kebutuhan guru dihitung berdasarkan jumlah rombel dan jam pelajaran supaya anggaran honor tidak melebihi kemampuan sekolah. Kalau perekutan, biasanya kepala sekolah mempertimbangkan kandidat yang tidak hanya memenuhi syarat akademik, tapi juga bersedia bekerja dalam kondisi madrasah yang sederhana. Penempatan guru saya lihat memang disesuaikan dengan kompetensi, tapi kepala sekolah juga melihat kemampuan mereka dalam mengelola kelas dan kecocokan dengan lingkungan kerja.

P :Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

I :Kami mendukung kegiatan pembinaan guru lewat penyediaan data, dokumen, dan kebutuhan teknis. Biasanya sekolah mengadakan rapat koordinasi dan pembinaan internal, terutama terkait penyusunan perangkat pembelajaran, administrasi kelas, dan ketertiban dokumen guru. Untuk pelatihan, kami bantu mengurus pendaftaran guru jika ada pelatihan daring atau luring dari dinas dan Kemenag. Sesekali juga ada pelatihan internal sederhana, seperti penggunaan aplikasi administrasi sekolah atau pengelolaan nilai. Jadi bentuk pengembangannya lebih ke mendukung kelancaran tugas guru dari sisi administrasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P :Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?

I :Dari yang saya lihat, kepala sekolah punya cara sendiri dalam memotivasi guru. Secara formal, biasanya lewat rapat atau pembinaan, beliau memberi penekanan pada pentingnya profesionalisme dan sering memberi contoh konkret bagaimana meningkatkan kualitas pembelajaran. Sedangkan secara informal, kepala sekolah cukup dekat dengan guru. Beliau sering mengajak ngobrol ringan, bercanda, atau menanyakan kondisi keluarga guru. Hal-hal sederhana seperti itu ternyata membuat guru merasa diperhatikan dan semangat bekerja. Saya lihat guru-guru jadi lebih nyaman menyampaikan pendapat ataupun masalah.

P :Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?

I :Dari yang saya perhatikan, kepala sekolah menjalankan supervisi dengan cukup sistematis. Biasanya beliau sudah menyiapkan jadwal masuk kelas, lalu mencatat beberapa poin untuk dibahas dengan guru setelahnya. Mengenai penghargaan, kepala sekolah sering menyebutkan guru yang menunjukkan kinerja baik dalam rapat atau memberikan kesempatan mengikuti kegiatan luar sekolah. Kalau ada teguran, biasanya beliau memilih membicarakannya secara langsung dan tidak di depan banyak orang, jadi guru tetap merasa dihargai.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P :Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

I :Kalau dari sudut pandang saya, kepala sekolah cukup aktif membangun komunikasi dengan guru. Beliau sering turun langsung ke ruang guru untuk melihat kondisi di lapangan. Selain itu, beliau selalu membuka ruang diskusi ketika ada masalah, jadi guru tidak sungkan bicara. Dalam hal kerjasama, kepala sekolah biasanya membagi tugas secara jelas, tetapi tetap memberi ruang bagi guru untuk berpendapat. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, beliau selalu menekankan sikap saling menghargai. Kalau ada gesekan kecil, beliau cepat memediasi supaya tidak berlarut. Menurut saya itu yang membuat suasana kerja di madrasah tetap nyaman.

P :Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?

I :Menurut saya kendala yang paling sering muncul itu soal pembiayaan dan ketersediaan guru. Anggaran yang terbatas membuat beberapa rencana program peningkatan kompetensi guru tidak bisa langsung dijalankan. Selain itu, karena gurunya sedikit, pembagian jam mengajar kadang agak berat dan harus benar-benar disesuaikan supaya tidak ada guru yang kewalahan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fasilitas juga belum lengkap, jadi kami harus memaksimalkan apa yang ada.

P :Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?

I :Kalau dari pengamatan saya, keterbatasan fasilitas cukup terasa pengaruhnya. Misalnya soal perangkat teknologi, komputer yang tersedia hanya beberapa, jadi guru yang mau menyusun perangkat pembelajaran kadang harus bergantian. Begitu juga dengan sarana pembelajaran di kelas yang belum semuanya lengkap. Guru sebenarnya sudah berusaha maksimal, cuma beberapa pekerjaan jadi lebih lambat atau tidak bisa dilakukan secara optimal. Jadi memang fasilitas yang terbatas ini cukup memengaruhi kelancaran tugas guru.

P :Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

I :Setahu saya, kepala sekolah itu lebih banyak menguatkan koordinasi dan mengatur ulang prioritas anggaran. Karena hambatan terbesar memang soal dana dan kurangnya fasilitas. Beliau selalu mengajak kami rapat untuk memastikan pembagian tugas jelas dan guru tahu apa yang harus dilakukan. Kadang ada juga program sederhana seperti *workshop* internal supaya guru bisa tambah wawasan tanpa biaya besar.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSKIP WAWANCARA

**Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia
di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in
Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Derliana Siregar S. Pd selaku Wakil Kurikulum dan juga Guru di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan (pada hari Selasa 06 Agustus 2025 pukul 09.30 sampai dengan selesai) sebagai berikut:

P :Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?

I :Ketersediaan guru memang kurang dan beberapa dari kami harus mengajar di luar bidang keahlian. Namun kepala sekolah cukup membantu dengan memberi bimbingan dan membuka ruang diskusi jika kami mengalami kendala.

P :Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?

I :Menurut saya, jumlah guru yang ada belum benar-benar memenuhi kebutuhan pembelajaran. Beberapa rekan harus mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya dan itu tentu berdampak pada efektivitas proses belajar. Kami memahami keterbatasan madrasah, tetapi idealnya setiap mata pelajaran

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

memiliki guru yang kompeten di bidangnya agar pembelajaran lebih maksimal.

P :Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?

I :Untuk saya pribadi, iya, saya mengajar sesuai dengan jurusan kuliah saya. Tapi saya lihat teman-teman ada juga yang ngajar mata pelajaran di luar bidangnya karena memang tidak ada guru lain. Kami sih memahami kondisi sekolah, jadi tetap berusaha menyesuaikan dan belajar lagi supaya materi yang disampaikan tetap tepat.

P :Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

I :Menurut saya, kompetensi guru di madrasah kita bervariasi. Ada yang benar-benar menguasai bidangnya, ada juga yang masih perlu belajar terutama saat diberi mata pelajaran di luar keahliannya. Profesionalitasnya cukup baik, kami biasanya saling bantu kalau ada yang kesulitan. Disiplin juga lumayan, walaupun kadang ada yang terlambat karena harus mengurus pekerjaan rumah tangga terlebih dahulu. Tapi secara umum, semuanya berusaha menjalankan tugas sebaik mungkin.

P :Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I :Setahu saya, bapak kepala sekolah selalu mulai dari mengecek kebutuhan mapel tiap tahun. Kalau ada kekurangan guru, beliau biasanya mencari orang yang sudah pernah mengajar atau punya latar pendidikan yang sesuai. Prosesnya sederhana saja, tapi tetap memperhatikan kemampuan calon guru. Untuk penempatannya, kepala sekolah cenderung menyesuaikan dengan kualifikasi kami meskipun kadang ada kondisi yang membuat kami harus merangkap. Tapi selama ini masih bisa diatur dan dijelaskan secara terbuka.

P :Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

I :Kalau dari pengalaman saya, sekolah memberikan beberapa bentuk pembinaan, meskipun tidak terlalu sering. Biasanya ada pembinaan langsung dari kepala sekolah, terutama waktu awal semester, membahas bagaimana strategi mengajar dan penyusunan perangkat. Guru juga beberapa kali diarahkan ikut pelatihan online, seperti webinar dan workshop tentang kurikulum. Ada juga sesi sharing antar guru, di mana kami saling tukar pengalaman mengajar. Walaupun sederhana, kegiatan ini cukup membantu kami memperbaiki cara mengajar.

P :Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

I :Menurut saya kepala sekolah cukup aktif dalam memotivasi kami. Kalau secara formal, motivasinya biasanya diberikan saat pembinaan atau rapat awal bulan, di mana beliau memberikan arahan, target, dan juga apresiasi terhadap kinerja kami. Tapi yang paling terasa sebenarnya motivasi informal misalnya ketika beliau mampir ke kelas, mengucapkan terima kasih atau sekadar bertanya apakah ada kendala. Pendekatan seperti ini membuat kami merasa dihargai dan tidak sungkan berkonsultasi jika ada kesulitan dalam mengajar.

P :Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?

I :Supervisi dari kepala sekolah biasanya dilakukan dengan cara yang cukup nyaman. Beliau masuk kelas, mengamati proses belajar, lalu setelah itu mengajak saya berdiskusi tentang apa yang sudah baik dan apa yang perlu dibenahi. Evaluasi kinerja juga dilakukan secara rutin, biasanya setiap akhir semester dan hasilnya tidak langsung diputuskan begitu saja, guru diberi kesempatan menjelaskan situasi di kelas. Kalau soal penghargaan, kepala sekolah biasanya memberikan apresiasi sederhana seperti mengucapkan terima kasih dalam rapat. Untuk teguran, beliau menyampaikan secara pribadi, lebih ke arahan supaya kami bisa memperbaiki diri.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P :Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

I :Menurut saya, kepala sekolah cukup baik dalam membangun komunikasi. Beliau tidak hanya bicara dalam rapat, tapi juga sering menyapa atau menanyakan kabar kami secara langsung. Itu membuat kami merasa dihargai. Dalam hal kerjasama, kepala sekolah biasanya melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, terutama terkait kegiatan madrasah, jadi kami merasa ikut memiliki sekolah ini. Lingkungan kerja juga cukup kondusif karena kepala sekolah selalu mengingatkan agar guru saling menghormati dan tidak sungkan untuk berdiskusi jika ada masalah. Suasananya jadi lebih cair dan tidak kaku.

P :Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?

I :Menurut saya, kendala terbesar itu fasilitas belajar yang masih terbatas. Lalu soal jumlah siswa yang sedikit bikin suasana kelas kadang kurang hidup. Tapi kami tetap berusaha mengajar sebaik mungkin dengan kondisi yang ada.

P :Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I :Sebagai guru, tentu kami merasakan langsung dampaknya. Misalnya, ketika mau membuat media pembelajaran atau praktik sering kali kami harus improvisasi karena fasilitasnya belum memadai. Kadang ada alat yang harusnya ada tapi belum tersedia. Akhirnya kami pakai cara sederhana saja. Murid juga sebenarnya lebih antusias kalau fasilitasnya lengkap. Jadi keterbatasan sarana itu memang membuat kami harus ekstra kreatif tapi ya mau bagaimana lagi itu kondisi madrasah.

P :Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

I :Dari yang saya lihat, kepala sekolah berusaha mengatasi hambatan dengan sering turun langsung menemui kami, menanyakan kesulitan saat mengajar, dan membantu se bisa mungkin. Misalnya kalau ada kekurangan fasilitas, beliau mencoba mencari alternatif atau meminjam dari ruangan lain. Beliau juga mendorong kami untuk terus *upgrade* kemampuan, meskipun hanya lewat diskusi kecil atau pelatihan ringan. Memang tidak semuanya bisa diselesaikan cepat tetapi ada usaha dan itu terasa.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSKIP WAWANCARA

**Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia
di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in
Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Maspupah S. Pd. I selaku Guru di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan (pada hari Rabu 11 Agustus 2025 pukul 09.00 sampai dengan selesai) sebagai berikut:

P :Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?

I :Menurut saya, sumber daya manusia di madrasah ini masih belum ideal, terutama karena beban mengajar cukup berat untuk jumlah guru yang sedikit. Kepala sekolah cukup aktif melakukan pembinaan, seperti supervisi kelas dan arahan teknis dalam perencanaan pembelajaran.

P :Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?

I :Secara praktik di lapangan, jumlah guru yang ada sudah cukup untuk menjalankan kegiatan belajar mengajar, tetapi jika ditinjau dari beban kerja, masih terasa kurang. Banyak guru yang merangkap dua sampai tiga mata pelajaran. Kondisi ini membuat kami perlu mengatur energi dan waktu lebih ekstra, sehingga

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penambahan beberapa guru akan sangat membantu meningkatkan kualitas dan kenyamanan mengajar.

P :Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?

I :Kalau ditanya sesuai atau tidak, sebagian besar sesuai. Tapi karena di sekolah kita jumlah guru terbatas, biasanya ada saja pelajaran tambahan yang harus dipegang. Kadang agak berat juga karena harus belajar materi yang bukan bidang utama, tapi ya demi siswa, kita jalani saja sambil terus konsultasi dengan guru yang lebih paham.

P :Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

I :Kalau ditanya tentang kompetensi dan disiplin, saya rasa guru-guru di sini sudah berusaha maksimal. Dengan kondisi anggaran terbatas, fasilitas yang minim, dan guru yang merangkap, kami tetap berupaya profesional di kelas. Ada juga guru yang ikut pelatihan luar, jadi mereka bisa berbagi ilmu. Memang belum semuanya ideal, misalnya masih ada yang kurang teliti dalam administrasi, tapi komitmen mengajar dan tanggung jawabnya cukup kuat.

P :Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I :Kalau saya perhatikan, strategi kepala sekolah itu lebih ke memaksimalkan guru yang sudah ada dulu. Karena kondisi madrasah terbatas, perekrutan baru dilakukan kalau memang sangat dibutuhkan. Beliau biasanya berdiskusi dulu dengan kami soal kebutuhan mapel. Penempatan guru menurut saya cukup adil tetap mempertimbangkan latar belakang kuliah, tapi juga memperhatikan minat dan kemampuan mengajar masing-masing. Jadi tidak asal ditempatkan.

P :Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

I :Selama saya mengajar di sini, pembinaan yang saya terima lebih banyak melalui diskusi informal dengan pimpinan dan teman-teman guru. Kadang kepala sekolah mengadakan pertemuan kecil untuk memberikan masukan tentang metode pembelajaran atau disiplin kelas. Sekolah juga pernah mengirim saya mengikuti bimtek singkat tentang penilaian pembelajaran. Selain itu, kami memanfaatkan pelatihan dari internet seperti webinar yang biasanya dibagikan lewat grup WhatsApp guru. Jadi bentuknya campur-campur ada yang formal, ada yang santai.

P :Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?

I :Dari pengalaman saya, kepala sekolah punya gaya memotivasi yang cukup fleksibel. Secara formal, beliau menyampaikan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi lewat evaluasi pembelajaran dan rapat koordinasi. Biasanya beliau tekankan pentingnya kreativitas dan kedisiplinan. Tapi justru motivasi informalnya yang sering membuat saya lebih semangat misalnya beliau memberi pujian spontan ketika melihat pembelajaran berjalan baik atau memberikan dukungan ketika salah satu guru sedang ada masalah pribadi. Cara beliau mengajak bicara yang santai membuat guru tidak merasa terbebani.

P :Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?

I :Dari pengalaman saya, kepala sekolah melakukan supervisi tidak hanya untuk menilai, tetapi juga memberikan pendampingan. Beliau sering memberi contoh atau saran konkret tentang cara mengajar yang lebih efektif. Evaluasi kinerja dilakukan dengan melihat kehadiran, perangkat pembelajaran, dan kedisiplinan. Untuk penghargaan, bentuknya memang sederhana tapi cukup terasa, misalnya disebutkan dalam rapat bahwa ada guru yang aktif atau tepat waktu. Teguran pun diberikan dengan cara yang sopan, biasanya beliau mengajak bicara berdua agar tidak membuat guru merasa malu.

P :Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I :Saya melihat kepala sekolah menggunakan pendekatan yang cukup terbuka dalam membangun komunikasi. Beliau sering memberi kesempatan bagi guru untuk menyampaikan pendapat bahkan yang sifatnya kritikan. Untuk kerjasama, beliau biasanya membentuk kelompok kerja sesuai kemampuan masing-masing guru, jadi beban kerjanya terasa lebih seimbang. Lingkungan kerja di madrasah juga terasa nyaman karena kepala sekolah tidak terlalu kaku. Jika ada masalah antar guru, beliau langsung memanggil secara baik-baik dan membantu mencari jalan keluarnya. Itu membuat kami merasa aman dan tidak takut menyampaikan keluhan.

P :Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?

I :Yang saya rasakan terutama itu beban mengajar yang harus merangkap beberapa mata pelajaran. Ini terjadi karena gurunya memang tidak banyak, jadi mau tidak mau harus saling menutupi. Anggaran terbatas juga membuat kami tidak selalu dapat mengikuti pelatihan luar sekolah. Selain itu, beberapa ruang atau sarana pembelajaran masih belum ideal, jadi kami improvisasi saja supaya pembelajaran tetap berjalan.

P :Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

I :Menurut saya, keterbatasan fasilitas itu paling terasa waktu mengajar praktik atau ketika ingin menjalankan metode yang interaktif. Kami harus menyesuaikan materi dengan alat yang tersedia. Kadang ada ide-ide bagus tapi belum bisa diterapkan karena sarana belum mendukung. Tapi di sisi lain, ini memaksa kami jadi lebih mandiri dan mencari cara lain supaya pembelajaran tetap berjalan. Walaupun begitu, jelas fasilitas yang terbatas membuat kinerja kami tidak bisa optimal seperti sekolah-sekolah yang lebih lengkap.

P :Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

I :Menurut saya, langkah kepala sekolah lebih fokus ke menata ulang sistem kerja. Misalnya, kalau ada guru yang kesulitan mengajar karena beban yang terlalu banyak, beliau coba sesuaikan jadwalnya. Lalu kalau ada masalah kompetensi biasanya kami diajak diskusi atau diberi kesempatan ikut pelatihan. Keterbatasan fasilitas itu memang jadi kendala tapi kepala sekolah mencoba memaksimalkan apa yang ada dulu sambil menunggu perbaikan dari Yayasan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSKIP WAWANCARA

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Anggi Dariani S. Pd selaku Guru di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan (pada hari Selasa 13 Agustus 2025 pukul 10.00 sampai dengan selesai) sebagai berikut:

P :Bagaimana kondisi dan ketersediaan guru saat ini di madrasah?

I :Kondisi guru di madrasah ini cukup beragam, ada yang sesuai bidangnya dan ada yang masih perlu penyesuaian. Kepala sekolah berupaya melakukan pelatihan sederhana dan memberikan umpan balik setelah supervisi, sehingga kami bisa memperbaiki cara mengajar. Namun keterbatasan anggaran membuat program pengembangan guru belum maksimal.

P :Apakah jumlah guru yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran?

I :Kalau melihat kebutuhan kurikulum, jumlah guru sebenarnya belum ideal. Ada beberapa mata pelajaran yang jamnya cukup banyak tetapi hanya ditangani oleh satu guru saja. Meskipun pembelajaran tetap berjalan, beban yang harus ditanggung guru

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi lebih berat. Saya berharap nantinya ada penambahan tenaga pendidik agar pembagian tugas lebih merata dan proses belajar lebih optimal.

P :Apakah guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya?

I :Saya rasa sekitar 70–80% guru mengampu pelajaran yang sesuai dengan kompetensinya. Sisanya ya karena kebutuhan sekolah. Kami maklum sih, karena murid sedikit, otomatis anggaran kecil dan tidak bisa rekrut guru baru. Jadi kami saling bantu saja, asal masih bisa dipelajari dan tidak terlalu jauh dari latar belakang Pendidikan.

P :Bagaimana tingkat kompetensi, profesionalitas, dan disiplin guru selama ini?

I :Menurut saya kompetensi dan Profesionalitas guru-guru yang ada disini sudah cukup baik terlihat dari cara mereka mempersiapkan materi dan membina siswa meski fasilitas terbatas. Soal disiplin, ya seperti sekolah lain, ada yang sangat tepat waktu dan ada yang kadang terlambat tapi tidak sampai mengganggu proses belajar. Kami semua masih berproses memperbaiki diri.

P :Strategi apa yang kepala sekolah terapkan dalam perencanaan, perekrutan, dan penempatan guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I :Dengan anggaran yang terbatas, perekrutan guru memang nggak bisa sembarangan. Kepala sekolah biasanya merencanakan kebutuhan guru berdasarkan jam mengajar dan jumlah kelas. Kalau harus mencari guru baru, beliau lebih memilih yang sudah dikenal atau direkomendasikan supaya mudah beradaptasi. Penempatannya juga menurut saya sudah tepat, karena kami ditempatkan sesuai bidang. Walaupun ada beberapa teman yang merangkap mata pelajaran, tapi itu karena kondisi sekolah bukan karena penempatan yang asal.

P :Apa saja bentuk pembinaan, pelatihan, atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru?

I :Biasanya pembinaan yang diberikan sekolah berupa arahan saat rapat rutin, terutama terkait penggunaan kurikulum dan media pembelajaran. Saya juga pernah ikut pelatihan kurikulum yang difasilitasi sekolah, meskipun harus dilakukan secara online karena keterbatasan dana. Selain itu kami melakukan kolaborasi sesama guru misalnya membuat perangkat pembelajaran bersama atau mendiskusikan masalah yang terjadi di kelas. Walaupun tidak selalu resmi, pembinaan seperti itu membuat kami tetap merasa dibimbing.

P :Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru, baik melalui pendekatan formal maupun informal?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

I :Saya merasakan bahwa kepala sekolah memotivasi guru dengan cara yang cukup manusiawi. Dalam kegiatan formal, beliau memberi penjelasan yang jelas tentang tujuan dan harapan sekolah, sekaligus memberikan contoh-contoh nyata dari sekolah lain sebagai inspirasi. Sedangkan dalam pendekatan informal, beliau sering mendatangi kami di ruang guru untuk ngobrol ringan. Kadang hanya menanyakan apakah kami baik-baik saja, atau memberi semangat ketika kami terlihat lelah. Dukungan sederhana seperti itu membuat kami merasa diperhatikan dan akhirnya lebih bersemangat menjalankan tugas.

P :Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan atau teguran kepada guru?

I :Saya melihat supervisi yang dilakukan kepala sekolah cukup terstruktur dan membantu kami berkembang. Biasanya beliau memberi tahu jadwal supervisi sebelumnya, lalu mengamati proses pembelajaran di kelas sekitar beberapa menit. Setelah itu, beliau memberikan masukan, bukan hanya kritik. Evaluasi kinerja dilakukan setiap akhir semester dengan melihat administrasi, hasil belajar siswa, serta hubungan guru dengan murid. Untuk penghargaan, kepala sekolah memuji secara terbuka dalam rapat. Kalau ada kekurangan, beliau tetap menegur dengan cara yang halus tapi jelas, sehingga kami tahu apa yang harus ditingkatkan tanpa merasa disalahkan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P :Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi, kerjasama, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru?

I :Saya merasa strategi kepala sekolah dalam membangun komunikasi cukup efektif. Beliau punya kebiasaan ngobrol santai dengan guru, jadi kami tidak merasa jauh dari pimpinan. Dalam kerja sama, kepala sekolah memberi tugas sesuai kemampuan dan keahlian guru, sehingga pekerjaan terasa lebih terarah. Beliau juga sering menyatukan kami lewat rapat kecil atau diskusi rutin. Mengenai lingkungan kerja, kepala sekolah selalu mendorong suasana yang positif, misalnya mengingatkan kami untuk saling mendukung. Karena itu, suasana di madrasah jadi lebih kondusif dan kami lebih nyaman bekerja.

P :Apa saja kendala yang paling sering dihadapi dalam mengelola guru (misalnya anggaran, sarana prasarana, jumlah siswa, atau kompetensi)?

I :Kalau saya lihat jumlah siswa yang sedikit juga memengaruhi semangat belajar siswa, jadi guru harus ekstra kreatif. Dari sisi anggaran, ya jelas terasa. Fasilitas masih minim dan pelatihan guru belum bisa sering dilakukan. Tapi kami tetap saling bantu supaya kegiatan belajar tetap lancar.

P :Bagaimana pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kinerja dan pengelolaan guru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

I :Jujur saja fasilitas yang seadanya memang sedikit banyak menghambat kami. Contohnya LCD proyektor yang harus dipakai bergantian, atau bahan ajar yang kami buat manual karena belum ada alat pendukung. Jadi beberapa proses mengajar jadi lebih lama. Tapi karena kondisi anggaran madrasah juga terbatas kami berusaha memaklumi dan mencari solusi sederhana. Namun tetap, kalau fasilitas lebih memadai kinerja kami sebagai guru pasti bisa jauh lebih baik.

P :Apa langkah yang kepala sekolah lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia?

I :Kalau saya pribadi melihat kepala sekolah itu mencoba membuat suasana kerja lebih nyaman dulu. Karena dengan keterbatasan sarana dan anggaran, kita memang tidak bisa langsung berharap banyak. Jadi langkah yang dilakukan beliau itu lebih kepada memberikan motivasi, membangun komunikasi terbuka, dan memastikan setiap guru punya ruang untuk menyampaikan kendala. Dari situ beliau biasanya cari solusi entah memodifikasi fasilitas yang ada, membagi tugas secara lebih merata, atau meminta dukungan yayasan



Lampiran 4



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561847
 Fax. (0761) 561847 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: fthak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/5068/2025
 Sifat : Biasa
 Lamp. : -
 Hal : *Mohon Izin Melakukan PraRiset*

Pekanbaru, 10 Februari 2025

Kepada
 Yth. Kepala Sekolah
 MA Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Rokan Hulu
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum warhamatullahi wabarakatuh
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini
 memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama	:	Devi Sari Ulandari
NIM	:	12110321874
Semester/Tahun	:	VIII (Delapan)/ 2025
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	:	Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Praiset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Schubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

a/n Dekan

Wakil Dekan III



 Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.
 NIP. 19751115 200312 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© **Lampiran 5**



**YAYASAN AL MA'ARIF HIDAYATUL MUBTADI'IN
MADRASAH ALIYAH (MA) AL MA'ARIF**

"HIDAYATUL MUBTADI'IN"

Muara Intan Kec. Kunto Darussalam – Rokan Hulu HP. 085290007889
NSM :131.2.14.06.0008 NPSN : 69754705 KodePos : 28456

SURAT KETERANGAN

Nomor : 036/MAS.008/SK/VI/2025

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT, Sehubung dengan surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN) Riau, Nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025, hal Izin Melakukan PraRiset pada tanggal 10 Juni 2025, maka Kepala Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in dengan ini menerangkan nama mahasiswa/l dibawah ini :

Nama	:	Devi Sari Ulandari
NIM	:	12110321874
Semester/Tahun	:	VIII (Delapan)/2025
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	:	Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Benar telah melaksanakan Prariset di Madrasah Aliyah Al-M'arif Hidayatul Mubtadi'in guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya.

Demikian Surat Keterangan diperbaat untuk dapat dipergunakan seperlunya. Kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'ailum, Wr.Wb

Muara Intan, 10 Mei 2025



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBARAN DISPOSISI

INDEK BERKAS KODE	
Prihal :Pengajuan Sinopsis (judul Sinopsis)	
Tanggal : 9-1-2021 Nama : DEVI SARAH CLAWAARI	Diterukan kepada 1. Catatan Kajur MPI a. b. c.
INFORMASI Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing <i>Dr. Hj. Yuliharti, M.A.</i>	
Pekanbaru 13/1/25 Kajur MPI <i>(Signature)</i> Dr. Hj. Yuliharti, Mag NIP.197004041996031001	Diteruskan Kepada 2. Wakil Dekan I
Kepada bawahan" instruksi atau informasi Kepada atasan"Informasi" coret instruksi	



© Lampiran 7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**ANALISIS KINERJA KEPALA SEKOLAH
DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI (SMAN) 16 PEKANBARU**

SINOPSIS



UIN SUSKA RIAU

Devi Sari Ulandari
12110321874

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2024



Lampiran 8



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Jl. H. R. Soebrantas No 155 Km 18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO BOX 1004 Telp: (0761) 561647
 Fax: (0761) 561647 Web: www.fkt.umsuka.ac.id E-mail: fkt.umsuka@yahoo.co.id

Nomor: Un 04/F.II.4/PP.00.9/751/2025

Pekanbaru, 15 Januari 2025

Sifat : Biasa

Lamp.

Hal : *Pembimbing Skripsi*

Kepada

Yth.

I Dr. Dra. Hj. Yuliharti, M.Ag.

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum warhamatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara
 sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : Devi Sari Ulandari

NIM : 12110321874

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Analisis kinerja kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia di
 sekolah menengah atas negeri (SMAN)16 Pekanbaru

Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan
 teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara
 dihaturkan terimakasih.



Tembusan
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

[CS] Dipindai dengan CamScanner

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© **Lampiran 9**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

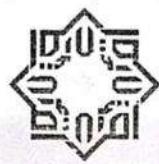
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA
MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH AL MA'ARIF HIDAYATUL MUBTADI'IN
DESA MUARA INTAN KECAMATAN KUNTO DARUSSALAM**

PROPOSAL

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S. Pd)



UIN SUSKA RIAU

Asy Syafii
20/21
2025

DEVI SARI ULANDARI
NIM. 12110321874

Dosen Pembimbing
Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2025**



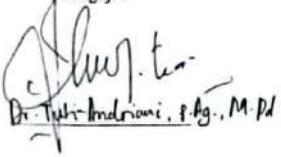
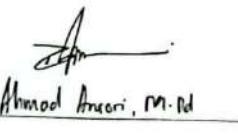
Lampiran 10

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN كلية التربية والتعليم FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING	
LAMPIRAN BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL	
Nama : Devi Sari Utandari Nomor Induk Mahasiswa : 12110321874 Hari / Tanggal : Senin 20 April 2025 Judul Proposal Penelitian : Strategi Kepada Sekolah Dasar Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Al-Malikiyyah Hidayatullah Muhabbati In Desa Muara Intan Kecamatan Kunto Darussalam	
NO	URAIAN PERBAIKAN
1.	Pahami Metagen 1/Bab 3 ~
2.	Perbaiki strategi berdasarkan teori
3.	Perbaiki proporsional
4.	Perbaiki objek penelitian
5.	Tambahkan Teori mengelola komunitas di proposisi kedua.
6.	+Tunjukkan manajemen SDM
<i>Pengaji I</i>  Dr. Tuti Indriani, S.Ag., M.Pd	
<i>Pekanbaru, 20 April 2025</i> <i>Pengaji II</i>  Ahmad Ansori, M.Nd	
<small>Note</small> Dengan harapan Dosen Pembimbing dapat memperhatikan keputusan seminar ini dalam memperbaiki proposal mahasiswa yang dibimbing	

Dipindai dengan CamScanner



Lampiran 11

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau



PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa	: Devi Sari Ulandari
Nomor Induk Mahasiswa	: 12110321874
Hari/ Tanggal Ujian	: Senin, 28 April 2025
Judul Proposal	: Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu
Isi Proposal	: Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang ada dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd	PENGUJI I		
2.	Ahmad Ansori, M.Pd	PENGUJI II		



02 Juli 2025
Pekanbaru,
Peserta Ujian Proposal

Devi Sari Ulandari
NIM. 12110321874



© Lampiran 12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH AL MA'ARIF HIDAYATUL MUBTADI'IN DESA MUARA INTAN KABUPATEN ROKAN HULU

PROPOSAL

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S. Pd)



UIN SUSKA RIAU

DEVI SARI ULANDARI
NIM. 12110321874

Dosen Pembimbing
Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag

*Acc sudah diperbaiki
Officer*

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2025



© Hak Cipta UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 13



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28239 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561547
Fax. (0761) 561647 Web www.fkt.uinsuska.ac.id, E-mail fkt@uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : B-12434/Un.04.F.II/PP.00.9/07/2025
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : Mohon Izin Melakukan Riset

Pekanbaru, 03 Juli 2025

Yth : Kepala
MA Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Muara Intan Kunto Darussalam
Di Rokan Hulu

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini
memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama	:	Devi Sari Ulandari
NIM	:	12110321874
Semester/Tahun	:	VIII (Delapan) 2025
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	:	Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan
judul skripsinya : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA SUMBER
DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH AL MA'ARIF HIDAYATUL MUBTADI'IN
DESA MUARA INTAN KABUPATEN ROKAN HULU
Lokasi Penelitian : MA Al Ma'arif Hidayatul Mubtadi'in Muara Intan Kunto Darussalam
Waktu Penelitian : 3 Bulan (03 Juli 2025 s.d 03 Oktober 2025)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang
bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
a.n. Rektor
Dekan

Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.
NIP 19751115 200312 2 001

Tembusan :
Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran 14



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتل呵يم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**
Alamat : J. H. H. Soebentral Km. 15 Tanjung Petakbaru Riau 28290 PO BOX 1004 Telp. (0701) 7077307 Fax. (0701) 21129

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA SKRIPSI MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing : Skripsi
- a. Seminar usul Penelitian :
- b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag
- a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 197004041996032001
3. Nama Mahasiswa : Devi Sari Ulandari
4. Nomor Induk Mahasiswa : 12110321874
5. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	11 / 2025 November	Bab 1		
2.	13 / 2025 November	Bab 2		
3.	20 / 2025 November	Bab 3		
4.	27 / 2025 November	Bab 4 & 5		
5.	02 / 2025 Desember	Teknik Penulisan		
6.	09 / 2025 Desember	Abstrak		
7.	12 / 12	Acc Skripsi		

Pekanbaru,
 12 Desember 2025
 Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag
 NIP. 197004041996032001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Dipindai dengan CamScanner

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH AL MA'ARIF HIDAYATUL MUBTADI'IN DESA MUARA INTAN KABUPATEN ROKAN HULU

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

*Maec 12/12
Skripsi Simulasi oleh:
Devi Sari Ulandari*

Disusun Oleh:

DEVI SARI ULANDARI
NIM. 12110321874

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1447 H / 2025 M



Lampiran 16

DOKUMENTASI



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



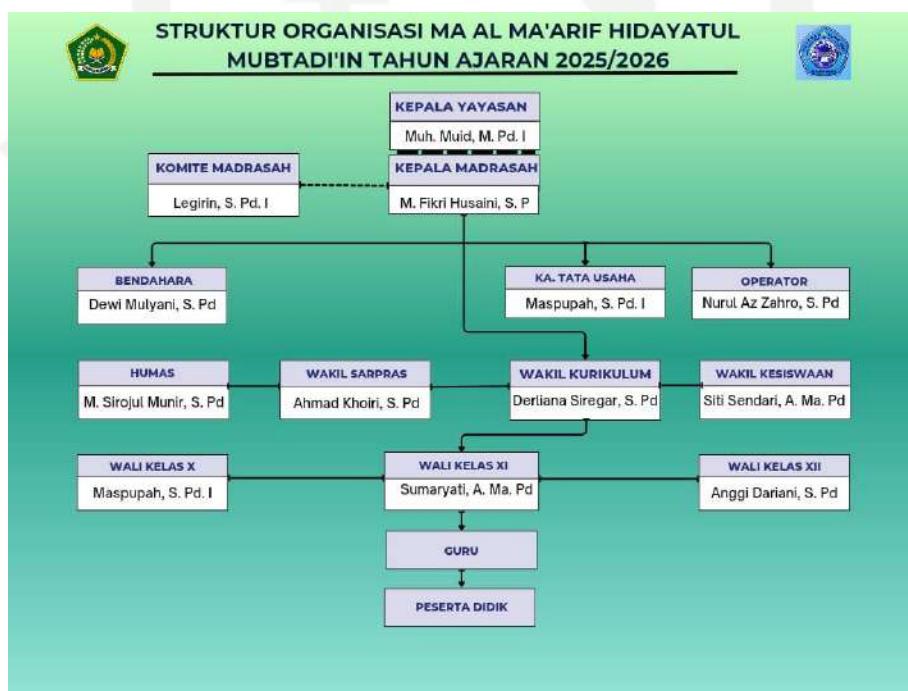


© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





© Hak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

Devi Sari Ulandari lahir di Desa Tanah Datar pada tanggal 02 Juli 2002. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Juandi Purba dan Ibu Novi Rita, yang sejak kecil selalu memberikan dukungan dalam pendidikan dan perkembangan penulis. Penulis menempuh pendidikan dasar di SDN 020 Desa Tanah Datar pada tahun 2008, dan melanjutkan pendidikan selanjutnya ke Pondok Pesantren Daarul Qur'an Darussalam di Desa Bukit Intan Makmur pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di Madrasah Aliyah Tahfidz Rokan Hulu pada tahun 2018 sampai dengan 2021. Hingga akhirnya berhasil menyelesaikan seluruh proses pendidikan pada setiap jenjang tersebut.

Penulis kemudian melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Penulis juga melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2024 di Desa Pulau Panjang Kecamatan Cerenti. Di tahun yang sama penulis juga melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA Negeri 16 Pekanbaru.

Dengan lika-liku pendidikan yang ditempuh selama ini, akhirnya penulis menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Hidayatul Mubtadi’in Desa Muara Intan Kabupaten Rokan Hulu”**.