

## **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU, IKLIM ORGANISASI, DAN MUTU PENDIDIKAN DI SMAN SE-LAMPUNG TENGAH**

**Husnul Mu'amalah\***

### **Abstract**

Quality education management is inseparable from the ability of the principal. The principal as a leader in his work unit must be accompanied by several qualifications attached to his duties and functions. The type of research used in this research is descriptive qualitative. In this research, it is attempted to collect as much descriptive data as possible which will be stated in the form of reports and descriptions. Based on this objectively, the type of descriptive research used is a case study. The results of this study regarding the role of school principals in improving teacher performance, organizational climate and quality of education have not been successful due to the absence of maximum cooperation between the government and the environment. Therefore, good relations from all parties must be maintained so as to assist the role of the principal in improving teacher performance, organizational climate and quality of education.

*Keywords: Peran Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Iklim Organisasi, Mutu Pendidikan*

### **Pendahuluan**

Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan disegala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya

---

\* Penulis merupakan alumni Pasca Sarjana Program Doktorat Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dan sekarang merupakan Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Bustanul Ulum Lampung Tengah dengan mengampu Mata Kuliah Fiqih.

dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju. Dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, yang diperlukan bagi pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor iptek yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya, sebagaimana tujuan pendidikan nasional, adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani.”

Dengan ketahanan dan kemandirian seseorang diharapkan bangsa Indonesia mampu menghadapi tantangan global di segala bidang. Mereka diharapkan bisa (1) meningkatkan nilai tambah, (2) dapat mengarahkan perubahan struktur masyarakat ke arah yang positif, (3) bisa bersaing dalam era globalisasi, dan (4) dapat menghindari penjajahan dalam penguasaan Iptek. Kesiapan tersebut merupakan salah satu wujud harapan yang ditekankan oleh para menteri pendidikan 9 negara berpenduduk terbesar di New Delhi yang memuat “

Enam peran pendidikan, yaitu:(1) ikut menggalang perdamaian dan dunia,(2) mempersiapkan pribadi sebagai warga negara dan masyarakat,(3) pendidikan yang merata dan menyeluruh, (4) menanamkan dasar-dasar pembangunan yang berkelanjutan dan pelestarian lingkungan, (5) mempersiapkan tenaga kerja untuk pembangunan ekonomi, sehingga pendidikan perlu dikaitkan dengan kebutuhan dunia kerja, dan (6) berorientasi pada penguasaan dan pengembangan Iptek.

Selanjutnya output dari setiap sekolah atau lembaga pendidikan yang ada diharapkan bisa memasuki dunia kerja yang nyata sesuai dengan kemampuan dan keterampilan hidup yang dimiliki, sehingga tidak menyebabkan banyak pengangguran di mana-mana. Hal ini merupakan tuntutan bagi kompetensi seseorang yang harus mereka kuasai.

Titik picu mutu pendidikan dapat ditinjau dari konsep pendidikan sebagai sistem, yaitu pendidikan yang bermutu muncul karena output yang bermutu, output yang bermutu hanya bisa

dihasilkan melalui proses yang bermutu, proses yang bermutu dipengaruhi oleh factor mutu input baik instrument input, environmental input, maupun input kemampuan dasar siswa, kepemimpinan dan kinerja guru, dan iklim organisasi.

Pada era mutu ini, manajemen pendidikan sudah saatnya menyediakan suatu kondisi yang dapat menumbuhkembangkan kreativitas dan inovasi pada satuan pendidikan sebagai gugus yang terdepan tempat terjadinya pengalaman pembelajaran.

Manajemen pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah. Kepala Sekolah sebagai pimpinan di unit kerjanya harus disertai dengan beberapa kualifikasi yang melekat pada tugas dan fungsinya, yaitu profesiosnalisasi dalam pekerjaannya, sebagaimana dikemukakan Sanusi, "...Bahwa usaha peningkatan kemampuan manajerial sekolah harus didukung oleh profesionalisasi pekerjaan administrasi sekolah yang membuat para pejabatnya benar-benar menjadi administrator karir.

Dalam hubungannya dengan potensi di sekolah yang beragam, kepemimpinan kepala sekolah cenderung bersifat situasional. Kepala sekolah perlu membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sehingga berjalan secara efektif." Kepala sekolah perlu juga memperhatikan faktor kondisi, waktu dan ruang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat, karena gaya kepemimpinan di suatu sekolah mungkin berbeda dengan di sekolah lain<sup>18</sup>. Sejalan dengan uraian di atas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu berupaya mengelola sekolah sebaik mungkin agar terwujud iklim organisasi yang kondusif, sehingga pada akhirnya berdampak positif kepada kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah "Bagaimana manajemen kepala sekolah, dalam meningkatkan kinerja guu, iklim organisasi dan mutu pendidikan". management berasal dari akar kata to manage yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan.

## **Pembahasan**

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam

(triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.

Menurut miles dan huberman tehnik analisa data mencakup tiga bagian yang bersamaan (1) reduksi data, (2). Penyajian data (3) penarikan kesimpulan.”

Analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban wawancara. Bila jawaban tersebut belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

#### 1. Analisis Sebelum di lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan focus penelitian. Namun demikian focus penelitian masih bersifat sementara. Dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama dilapangan. Dalam hal ini langkah pertama adalah pra survai untuk mencari data : 1) Peran Kepala Sekolah. 2) Kinerja Guru. 3) Iklim Organisasi. 4) Mutu Pendidikan.

#### 2. Analisis data dilapangan

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Dalam hal ini mencari data lebih agar lebih lengkap tentang apa saja peran 1) Kepala Sekolah di SMAN se Lampung Tengah, 2) Kinerja Guru SMAN se Lampung Tengah, 3) keadaan iklim organisasi SMAN se

Lampung Tengah, dan 4) Mutu Pendidikan SMAN se Lampung Tengah.

### 3. Pengecekan Keabsahan Data

Derajat kepercayaan (*credibility*) untuk membuktikan apakah yang diamati peneliti benar-benar sesuai dengan apa yang sesungguhnya terjadi sewajarnya. Derajat kepercayaan data (kesahihan data) dalam penelitian kualitatif digunakan untuk memenuhi kriteria (nilai) kebenaran yang bersifat emic, baik bagi pembaca maupun bagi subyek yang diteliti.

## Analisa Data

Dalam tahap ini di uraikan analisis atas data yang di temukan sebagai proses pengkajian terhadap data, yang di peroleh dilapangan. Penelitian ini berlangsung berdasarkan dua tahapan yang pertama mengkaji secara mendalam unsur yang harus ada dalam Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, iklim organisasi dan mutu pendidikan di SMAN selampung tengah. Tahapan kedua melakukan analisis dan perbandingan data di seluruh sasaran penelitian secara lintas dan permasalahan untuk menemukan tentang peran manajemen kepala sekolah, dalam meningkatkan kinerja guru, iklim organisasi dan mutu Pendidikan di SMAN se-Lampung tengah.

Pengecekan dan konfirmasi data untuk pelaksanaan pengumpulan data melalui wawancara maupun dokumentasi dilakukan dalam waktu cukup lama sebab peneliti harus langsung kelapangan dan harus berkali kali mengadakan pengamatan bila diperlukan langsung pengecekan konfirmasi data yang masuk. Langkah pengecekan dan konfirmasi data merupakan langkah penting dalam pembahasan pengumpulan data untuk memperoleh kesimpulan yang paling signifikan serta memperoleh data yang memiliki keabsahan yang tinggi.

Pelaksanaan pengumpulan data terutama melalui interviu pada umumnya dilaksanakan berkali kali karena penelitian kasus ini

memerlukan pemahaman yang di dasarkan pada proses pengolahan data terutama pada saat reduksi dan kategorisasi masih di perlukan penambahan dan penajaman data. Kendala utama pengumpulan data ini keadaan medan, waktu untuk bertemu informan yang sangat sulit.

Berikut ini adalah langkah langkah manajemen kepala sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SMAN Selampung Tengah.

### 1. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kineja Guru Di SMAN seLampung tengah.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru di SMAN seLampung tengah adalah mengikut sertakan dalam forum ilmiah; diantaranya MGMP, diklat, seminar maupun woksop meningkatkan kesejahteraan guru, fasilitas penunjang, menerapkan disiplin yang tinggi sehingga guru bisa meningkatkan pelayanan yang baik terhadap siswa, memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi, selalu bekerjasama dengan waka kesiswaan guru Bp, wali kelas, guru berperan sebagai teman belajar Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, Melaksanakan kegiatan pembelajaran, Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir dengan baik, Melaksanakan analisis hasil ulangan harian. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, Mengisi daftar nilai anak didik, Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran, Membuat alat pelajaran/alat peraga, Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni, Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, Melaksanakan tugas tertentu di sekolah, Mengadakan pengembangan program pembelajaran, Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik, Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran. Mendampingi kegiatan studi banding agar anak lebih terarah

kepada tujuan sebenarnya hal inilah akan menambah kualitas anak didik.

Kepala sekolah SMAN selampung tengah telah melakukan kegiatan perencanaan pada hakekatnya adalah bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, kegiatan perencanaan peningkatan kinerja guru merupakan suatu pekerjaan yang baik kepala sekolah dalam melakukan perencanaan kinerja guru selalu berdasarkan dan mengacu kepada visi dan misi dan tujuan sekolah yang mau di capai kedepan baik dalam waktu jangka pendek menengah dan Panjang perencanaan yang di lakukan kepala sekolah tersebut.

Dalam melakukan perencanaan kinerja guru kepala sekolah selampung tengah selalu melibatkan semua aktivis akademika sekolah termasuk melibatkan guru guru dalam menentukan program ataurencana kedepan disamping itu kepala sekolah memberi keleluasaan bagi guru untuk menyampaikan aspirasi dan pendapatnya. Kepala sekolah SMAN lampung tengah telah melakukan upaya yang dilakukan setiap bulan adalah ; penyelesaian kegiatan yang berhubungan dengan gaji, Memeriksa daftar hadir guru, tata usaha, dan siswa Mengadakan pemeriksaan buku Kas, membuat pertanggungjawaban keuangan, Melaksanakan pemeriksaan, Buku Kas, Kumpulan bahan evaluasi berikut analisa, Kumpulan program satuan pelajaran, Diagram pencapaian siswa, Diagram daya serap siswa, Program perbaikan dan pengayaan, Buku Catatan pelaksanaan BK Memberi petunjuk/catatan kepada guru tentang siswa yang perlu mendapat perhatian, Menyelesaikan masalah/kasus surat menyurat dll yang perlu selesai, Memberi peringatan bagi guru, tata usaha yang kurang menunjukkan kesetiaan, Mengadakan rapat koordinasi dengan Wakil Kepala Sekolah untuk mengadakan evaluasi keadaan sekolah dalam satu bulan dan merencanakan bulan berikutnya.

2. Peran Kepala sekolah dalam menciptakan iklim organisasi SMAN seLampung Tengah.

Dengan menciptakan iklim organisasi, reward, Maka upaya yang di lakukan menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan dorongan dan pembinaan kepada guru agar lebih mengeksplorasi kemampuannya dalam mengajar. Berupaya memfasilitasi guru dalam mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan-pelatihan yang di adakan Dalam Al-quran surat (Al Baqoroh ayat 286)”Artinya: “...Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."(AL-Baqoroh 286) Kinerja bersama dalam organisasi disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menyatukan langkah yang berbeda-beda tersebut perlu ketelatenan mengorganisir sehingga bisa berkompetitif dalam berkarya. Di samping ayat di atas, Sayyidina Ali bin Abi Thalib membuat statemen yang terkenal yang artinya “...Kebenaran yang tidak terorganisasi dengan rapi, dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisasi dengan baik.” Statemen Sayyidina Ali merupakan pernyataan yang realistis untuk dijadikan rujukan umat Islam. Hancurnya suatu institusi yang terjadi saat ini karena belum berjalanannya ranah organisasi dengan menggunakan manajemen yang benar secara maksimal. Strategi organisasi untuk memberdayakan guru melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan profesinya, dan melibatkan seluruh anggota tenaga semua kependidikan dalam berbagai kegiatan

disekolah. menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi kegiatan, menentukan kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, menyiapkan “laboratorium, perpustakaan dan pusat sumber belajar (PSB); serta penyusunan kepanitiaan untuk kegiatan temporer, seperti panitia penerimaan peserta didik baru (PSB), panitia ujian dan panitia peringatan hari-hari besar keagamaan. pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian dalam pelaksanaan tugas, selalu melakukan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan dalam segala program. Kepala sekolah SMAN Lampung tengah telah melaksanakan program yaitu meningkatkan hubungan kerja; Meningkatkan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan, hubungan kerja yang harmonis antar sekolah dan lingkungan, memotivasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga semua tugas bisa dilaksanakan dengan baik yang akan menjadikan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Mendampingi guru dalam membuat perencanaan pembelajaran karena kualitas siswa banyak dipengaruhi oleh persiapan guru dalam mengajar dan membimbing mengikut sertakan sertifikasi guru, meningkatkan tunjangan kesejahteraan guru.

## **Simpulan**

Hasil temuan manajemen kepala sekolah SMAN se-Lampung tengah di ketahui secara umum bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan upaya melaksanakan tugas kepala sekolah sebagai seorang administrator, pendidik, motivator, evaluator. Dan ada terdapat beberapa persamaan yang dilakukan kepala sekolah persamannya adalah dalam pelaksanaan program mengacu pada visi misi dan tujuan, kepala sekolah sebagai administrator mengatur semua administrasi sekolah dengan dibantu oleh staf, wk kurikulum, selalu merencanakan program, mengevaluasi program dan

mengembangkan program, mengadakan pembinaan terhadap semua pegawai di sekolah, memberikan contoh tauladan. Ada terdapat perbedaan yaitu untuk program jangka pendek, dalam memberikan kebijakan pada waktu menyelesaikan masalah, pengembangan kegiatan siswa, pemberian penghargaan terhadap siswa yang berprestasi, nominal pengambilan dana komite. mengetahui fase fase dengan tujuan yang hendak dicapai dan

Kemampuan dalam menjadi penanggung jawab operasional. Kepala sekolah di lampung tengah selalu terdapat dalam Pengorganisasian (*organizing*), *kontrolling*, *direction*, *evaluating*, sesuai dengan ajaran agama senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi Di samping itu juga kepala sekolah memberikan Pengarahan (*directing*) Pengarahan adalah sebuah proses memberikan bimbingan kepada guru menjadi akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. “Di dalam fungsi pengarahan terdapat empat komponen, yaitu pengarah, yang diberi pengarahan, isi pengarahan, dan di beri pengarahan.; Kepala sekolah juga menerapkan manajemen Pengawasan (*Controlling*) sehingga kineja guru, menjadi lebih baik.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mengimplementasikan konsep Manajemen kepala sekolah adalah sebagai proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki dalam pendidikan secara koprehensif Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif yang kesemuanya bertujuan meningkatkan kinerja guru, sehingga kinerja guru di lampung tengah 40 % sudah baik 20 % sedang 20 % kurang baik 20 % masih sangat kurang baik.

Menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan dorongan dan pembinaan kepada semua staf untuk selalu tanggap menyelesaikan masalah dengan baik sehingga terjalin suasana keakraban Selain itu berupaya melengkapi sarana dan prasarana lingkungan yang upaya peningkatan kenyamanan guna menunjang

proses pembelajaran. Kepala sekolah SMAN se-Lampung Tengah mengikut sertakan semua dalam forum ilmiah mgmp, diklat, seminar maupun woksop meningkatkan kesejahteraan guru, dan semua staf untuk penunjang, menerapkan disiplin yang tinggi sehingga semua bisa meningkatkan pelayanan yang baik terhadap siswa supaya lingkungan nyaman dan kondusif diantaranya dengan sarana prasarana yang memadai suasana lingkungan yang sejuk bersih dan memberikan Reward kepada keluarga besar sekolah tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Terkait dengan ketenangan perasaan guru, siswa, komite, kepala sekolah, keharmonisan harus selalu di jaga bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi. Upaya kebersamaan dan saling pengertian dan menghormati, saling menyadari sehingga bisa bekerja lebih baik. Meningkatkan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan, hubungan kerja yang harmonis antar sekolah dan lingkungan, memotivasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga semua tugas bisa dilaksanakan dengan baik yang akan kalua kinerja guru dan kualitas pendidikan baik maka akan mendukung iklim organisasi menjadi baik juga. Sehingga harapan kualitas dan kuantitas yang semakin meningkat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum iklim organisasi di SMAN se-Lampung Tengah 45 % sudah baik 20 % sedang 20 % kurang baik 15% masih sangat buruk solusi yang dilakukan adalah mengfungsikan tim tumbuh kembang, pembikinan taman lingkungan, contoh dari kepala sekolah, pertemuan dengan komite sekolah, beramah tamah dengan semua disini perbedaan dan persamaan adalah masing masing mempunyai lingkungan yang tidak sama.

### Daftar Pustaka

Abdurrahman Mas'ud, M.A, (ed.), *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, Semarang: Pustaka Pelajar Offset, 2002

- Ahmad Djalaluddin, *Manajemen Qur'ani; Menerjemah Ibadah Ilahiyah dalam Kehidupan*, Malang, Malang Press Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, New Jersey, Pren hallindo, cet.,5, 2007
- Ainsworth Prawirosentono, Suryadi. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2002
- Anthony, R. J., dan Govindaradjan, "Management Control Systems", Tenth : 2001
- Armstrong, Slamet Achmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007
- Bacal, R., "Performance Management, A Briefcase Book," McGraw-Hill, 1999 Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung ;AlfaBeta, 2008
- Anthony Giddens, *Politics of Cultural Identity Colloquium*. Regents of the University of California, 1998
- Bagasatwa, Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN, 1995
- Basrowi dan suwandi *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta : PT Renika cipta, 2008
- Bentley, T. & Wilsdon, J. *The Adaptive State: London: Demos*, 2004
- Buhler, Patricia, *Management Skills*. Jakarta : Prenada Media, 2004
- Bush, T., & Bell, L. (Eds.), *The Principles and Practice of Educational Management'* (pp. 21-40 ). London: Paul Chapman Publishing, 2004
- Chaidar Alwasilah, *Pokoknya Kualitatif, dasar-Dasar Merancang dan Melaksanakan Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kiblat Buku Utama, 2002
- Colemen. J.S, "Social Capital in The Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology* 94 Supplement : S95-S120, 2005
- David Halpem, *Social Capital*, Cambridge: Polity Press, 2005
- Caldwell, B. J. *Autonomy and self-management: Concepts and evidence*. In Bush, T., & Bell, L. (Eds.), *The Principles and Practice of*, 2002
- Caldwell, B. J., *Autonomy and self-management Concepts and evidence In Bush, T., & Bell, L. (Eds.), The Principles and Practice of Educational Management'* (pp. 21-40 ), London: Paul Chapman Publishing. Bentley, T. & Wilsdon, J. 2004
- Husaini Usman *Prinsip Prinsip Manajemen Pendidikan*, tesis 2008

- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M., *Beyond the Self-Managing School*, London: Falmer Press. Fullan, M., & Watson, N. *School-based Management*, 2000
- Calsita, A.D., “Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Persepsi Karyawan pada Komitmen dan Kinerja Pada Perum Pegadaian Yogyakarta” Tesis Yogyakarta: Program Pasca Sarajana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2003
- Dale Furtwengler Armansyah, R, “Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Bandung : Pionir Jaya, 2000
- Danim, Sudarman. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Darryl D. Enos, Prawirosentono, Suryadi. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002
- David Peterson, *School-Based Management and Student Performance*, 2005
- David Peterson, *School-Based Management and Student Performance*, 1983
- Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokatis*, Jakarta : Kencana 2004
- Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra. 2001
- Depdiknas, *Pembinaan Profesionalisme Tenaga Pengajar (Pengembangan Profesionalisme Guru)*, Jakarta: Dirjen. Pendidikan Dasar dan Menengah, 2005
- Didik Komaidi, “Manajemen Berbasis Sekolah Era Otonomi Daerah”, dalam *Majalah Rindang Nomor 2, tahun XXVI*, Juli 2001
- Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Prkatik*, Jakarta : Gema Insani, 2003
- Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat, *Pedoman Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Jawa Barat*. Bandung, 2002
- (De Cenzo & Robbin, Robins, Stephen P, *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Prentice-Hall, 1998
- Donal Ary *Ationcn Infitation To Researchin Social Education (Baferly Hilctiblibls Sagepublication*, 2002
- Dzaujak Ahmad, *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, Jakarta : Depdikbud 1996
- Effendy, Onong Uchjana, *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Gunung Agung, 1997

- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002
- Ek. Mochtar Effendy, *Manajemen; Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta, Bhratara Karya Aksara French Ilbe zawacki organization development and tranformation, 1986
- Fullan, M., & Watson, N. *School-based management: Reconceptualizing to improve learning outcomes. School Effectiveness and School Improvement*, 11(4), 2000
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, New Jersey, Prenhallindo, cet.,5, 2002
- Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks, 2009
- GBHN, TAP Nomor : II/MPR/1993 George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, terj. G.A Ticoalu. Cet. Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara, 2000
- Gibson et al William B. Castetter, *The Personnel Function In Educational Administration*. New York: Mac Milan Publishing Co, 1995
- Glueck, George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Gulan Farid Malik, *Pedoman Manajemen Madrasah*, Yogyakarta: BEP, 2000
- Hadiati. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, 2001
- Hamalik, Oemar, *Evaluasi Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990
- Hargreaves, D. *Education Epidemic*, London: Demos, 2003
- Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara 1999
- Hong Kong, *Comparative Education Research Centre*, The University of Improve learning outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*, 2005
- Irawan, Prasetya, *Analisis Kinerja (Panduan Praktis) Menganalisis Kinerja Organisasi, Kinerja Proses, dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1995