

## **MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA di MADRASAH DINIYAH**

**Moh. Ifan Fahmi**

Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taahdzib (STAIA) Jombang  
[Ifahmi399@gmail.com](mailto:Ifahmi399@gmail.com)

**Sutrisno**

Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taahdzib (STAIA) Jombang  
[Megaluhatsu@gmail.com](mailto:Megaluhatsu@gmail.com)

### **Abstract**

*This research aims to find out clearly about the management of madrasah heads in developing human resources at Madrasah Diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang. The data collection methods used were in-depth interviews, observation and documentation. Data analysis techniques are carried out throughout the data collection process and after all the data has been collected, the data validity test is carried out by testing the credibility of the data. As for the results of this research, it can be concluded that madrasa heads in developing human resources have concepts and strategies as well as supporting and inhibiting factors for these activities. The concept has been implemented as well as the madrasa head's strategy by holding teacher development training and comparative studies to schools or Other madrasas and madrasa heads provide special seminars to teaching staff, while the supporting factors are the emergence of a sense of concern for one another, while the inhibiting factors are discommunication and lack of facilities and infrastructure.*

*Keywords: early school, human resources, head management, madrasah*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas tentang manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia di madrasah diniyah fathul ulum diwek jombang. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara secara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan sepanjang proses pengumpulan data dan setelah seluruh data terkumpul, Uji keabsahan data dilakukan dengan uji kredibilitas data. Adapun Hasil penelitian ini, dapat di peroleh kesimpulan bahwa kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia memiliki konsep dan strategi serta ada faktor pendukung dan penghambat kegiatan tersebut, adapun konsepnya yang telah terlaksana sebagaimana strategi kepala madrasah dengan cara mengadakan pelatihan pembinaan guru serta studi banding kesekolah atau madrasah lain serta kepala madrasah memberikan seminar khusus kepada para tenaga pendidik, sedangkan faktor pendukung timbulnya rasa kepedulian antara satu dengan yang lain sedangkan faktor penghambat terjadinya diskomunikasi serta kurangnya sarana dan prasarana.

Kata Kunci: diniyah, manajemen kepala madrasah, sumber daya manusia, madrasah

### **A. PENDAHULUAN.**

Dalam era globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran pendidikan sangat strategis dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan diniyah, khususnya yang diwakili oleh madrasah Diniyah Fathul Ulum Diwek

Jombang, memiliki peran yang penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan menghadapi tantangan zaman.

Madrasah diniyah tidak hanya bertanggung jawab dalam memberikan ilmu agama, tetapi juga harus mampu mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan teknologi dan kemampuan sosial yang relevan dengan tuntutan masyarakat modern. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Madrasah Diniyah Fathul Ulum menjadi sangat krusial.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia terletak pada perannya dalam pengelolaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan santri di lembaga pendidikan tersebut. Proses ini tidak hanya mencakup aspek akademis, tetapi juga pengembangan karakter, keterampilan, dan nilai-nilai yang dapat menghasilkan individu yang siap menghadapi berbagai dinamika dalam kehidupan masyarakat yang semakin kompleks.

Madrasah Diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang, dengan keunggulan santrinya yang berasal dari berbagai daerah, memiliki peluang besar untuk menjadi lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul dalam aspek agama, tetapi juga mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam tingkat nasional maupun global.

Namun, dalam menghadapi tuntutan tersebut, diperlukan manajemen kepala madrasah yang efektif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kepala madrasah di Madrasah Diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang melakukan manajemen sumber daya manusia untuk mendukung visi dan misi lembaga dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Melalui pemahaman mendalam terkait konsep dan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh kepala madrasah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Madrasah Diniyah, serta menjadikan Madrasah Diniyah Fathul Ulum sebagai agen perubahan yang signifikan dalam mencerdaskan masyarakat

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.<sup>1</sup>

Penelitian lapangan (*field research*) ini fokus pada *quality* atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang atau jasa yang berupa kejadian atau fenomena di dalam pendekatan ini, dituntut untuk dilakukan langkah-langkah tertentu dengan tata urutan yang tertentu pula sehingga tercapai pengetahuan yang dan akurat.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang**

Kepala madrasah adalah pimpinan dalam suatu lembaga pendidikan, tanpa adanya kepemimpinan kepala madrasah diniyah maka suatu lembaga tidak akan bisa mencapai visi dan misi dalam suatu lembaga tersebut. Maka dari itu kepala madrasah merupakan unsur vital dalam suatu organisasi lembaga pendidikan.

---

<sup>29</sup> Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta,2016), Cet, 23, hal, 6.

Adapun konsep manajemen kepala madrasah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang, menurut bapak Moh Imam Baihaqi adalah *“konsep atau gambaran manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia di madrasah diniyah fathul ulum kami selalu melakukan evaluasi dari setiap bulannya dan juga ada pelatihan tersendiri untuk para dewan guru, untuk mengembangkan SDM kami juga melakukan penilaian kinerja dari semua SDM yang ada di madrasah diniyah fathul ulum agar SDM kami menjadi SDM yang professional di bidangnya”*<sup>2</sup>

Hal ini juga di jelaskan oleh Bapak Shohibul Hujair selaku wakil kepala madrasah beliau mengatakan bahwa: *“konsep atau gambaran manajemen sumber daya manusia yang ada di madrasah diniyah fathul ulum kami selalu melakukan evaluasi secara berkala, pelatihan-pelatihan untuk dewan guru dan SDM yang lain, dan kita juga melakukan penilaian atas kinerja mereka semua, hal ini kami lakukan demi kemajuan madrasah diniyah fathul ulum dan juga agar santri yang lulus dari sini menjadi santri yang berguna bagi nusa dan bangsa.”*<sup>3</sup>

Berdasarkan paparan dari Bapak Moh Imam Baihaqi dan Bapak Shohibul Hujair, dapat disimpulkan bahwa Madrasah Diniyah Fathul Ulum diwek Jombang, memiliki konsep manajemen kepala madrasah yang serupa dalam mengembangkan sumber daya manusia. Beberapa poin yang dapat diambil sebagai simpulan dari kedua paparan tersebut adalah:

**Evaluasi Berkala:** Kepala madrasah menekankan pentingnya evaluasi secara berkala. Evaluasi ini dilakukan setiap bulan, menunjukkan komitmen untuk terus memantau kinerja madrasah dan SDM.

**Pelatihan Khusus:** Terdapat penekanan pada pelatihan khusus untuk dewan guru. Hal ini menunjukkan perhatian terhadap pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

**Penilaian Kinerja SDM:** Proses penilaian kinerja diterapkan pada semua SDM di madrasah. Penilaian ini tidak hanya berfokus pada guru tetapi juga melibatkan seluruh SDM. Hal ini bertujuan untuk menciptakan tim SDM yang profesional di bidangnya.

**Tujuan Kemajuan Madrasah dan Santri:** Keduanya menekankan bahwa praktik manajemen SDM tersebut dilakukan demi kemajuan Madrasah Diniyah Fathul Ulum. Selain itu, mereka juga menyebutkan bahwa tujuan akhirnya adalah agar santri yang lulus dari madrasah tersebut dapat menjadi individu yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Madrasah Diniyah Fathul Ulum diwek Jombang, menerapkan pendekatan manajemen yang holistik dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai kemajuan madrasah dan menciptakan lulusan yang berkontribusi positif pada masyarakat dan bangsa

## **2. Strategi Manajemen Kepala madrasah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang**

Kepala madrasah sebagai pemimpin utama di lembaga ini memiliki peran strategis dalam merancang dan mengimplementasikan langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM, menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, serta membawa dampak positif pada kemajuan peserta didik. Dengan melihat lebih dekat pada strategi manajemen yang diterapkan, kita dapat mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dapat menjadi pendorong utama

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan bpk Imam Baihaqi selaku kepala madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 10 Januari 2023

<sup>3</sup> Wawancara dengan bpk Shohibul Hujair selaku wakil kepala madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 10 Januari 2023

dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan madrasah diniyah fathul ulum jombang.

Bapak Moh Imam Baihaqi mengatakan: *“Sebagai kepala madrasah di madrasah diniyah Fathul Ulum, saya berfokus pada strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik. Dengan upaya memotivasi mereka, diharapkan para guru akan merasakan semangat baru dalam berkontribusi di madrasah diniyah Fathul Ulum ini.”*<sup>4</sup>

Bapak Shohibul Hujair selaku wakil kepala madrasah beliau mengatakan bahwa: *“Bapak Moh Imam Baihaqi telah menjelaskan dengan jelas mengenai fokus strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Fathul Ulum. Saya, Shohibul Hujair, selaku wakil kepala madrasah, turut mendukung pendekatan ini. Kami percaya bahwa dengan memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik, Madrasah Diniyah Fathul Ulum akan menjadi tempat yang penuh semangat, di mana setiap guru merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam menjalankan tugas pendidikan di madrasah ini.”*<sup>5</sup>

Hal ini juga ditegaskan oleh bapak Ali Maksu selaku dewan guru di madrasah diniyah fathul ulum bahwa: *“Sebagai dewan guru di Madrasah Diniyah Fathul Ulum, kami selalu mendapatkan motivasi dari kepala madrasah, ada satu hal yang membuat saya termotivasi dari kata-kata beliau bahwa manusia yang terbaik adalah manusia yang bermanfaat untuk orang lain, oleh karena itu saya ingin menjadi orang yang bermanfaat untuk semua manusia, melalui saya menjadi seorang guru maka saya bisa memberikan ilmu yang telah saya peroleh untuk seterusnya bisa di manfaatkan oleh para santri dan masyarakat.”*<sup>6</sup>

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah, Bapak Moh Imam Baihaqi, memiliki fokus strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Fathul Ulum dengan memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik. Pendekatan ini turut didukung oleh Wakil Kepala Madrasah, Bapak Shohibul Hujair, yang meyakini bahwa memberikan motivasi kepada para guru akan menciptakan lingkungan yang penuh semangat dan kontribusi positif di madrasah.

Pendapat ini juga diperkuat oleh Bapak Ali Maksu, seorang anggota dewan guru di madrasah, yang menegaskan bahwa motivasi yang diterima dari kepala madrasah menjadi pendorong bagi dirinya untuk menjadi individu yang bermanfaat bagi orang lain. Sebagai seorang guru, Bapak Ali Maksu berkomitmen untuk menyebarkan ilmu yang dimilikinya kepada para santri dan masyarakat.

### **3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang**

#### **1) Faktor Pendukung**

Berkenaan dengan bagaimana faktor pendukung dalam mengembangkan sumber daya manusia pada madrasah diniyah Fathul ulum jombang melalui hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Moh Imam Baihaqi S.Pd mengatakan:

*“Untuk faktor pendukung kita selalu saling berpartisipasi karena sebegus apapun sistem manajemen kepala sekolah jika dari para guru dan staf sekolah kurang*

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Moh Imam Baihaqi, Kepala madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 10 Januari 2023.

<sup>5</sup> Wawancara dengan Shohibul Hujair wakil kepala madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 11 Januari 2023

<sup>6</sup> Wawancara dengan Ali Maksu selaku dewan guru Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 11 Januari 2023.

berpartisipasi bahkan tidak, maka sistem atau manajemen sebagai kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia susah untuk terlaksana dengan baik”<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai faktor pendukung dalam mengembangkan sumber daya manusia di madrasah diniyah Fathul ulum yaitu saling mendukung satu sama lain dengan demikian pekerjaan terasa ringan, karena sebgas apa pun manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan SDM, jika sebagian dari anggotanya kurang mendukung bahkan tidak, maka rencana kepala sekolah dalam mengembangkan SDM sulit untuk terlaksanakan.

Pernyataan kepala sekolah ini di dukung dengan hasil wawancara dengan TU Administrasi madrasah diniyah ulya Fathul ulum Jombang dengan ibu Firma Devi S.Pd beliau mengatakan sebagai berikut: “Kalau untuk faktor pendukung dari segi guru sendiri seharusnya saling berpartisipasi dan ini juga termasuk faktor pendukung karena sebgas apapun manajemen dari kepala sekolah, kalau seandainya dari guru-gurupun kurang berpartisipasi, maka tidak akan berjalan manajemen itu dan juga ikut andil dalam semangat untuk mengikuti apapun yang di lakukan oleh kepala sekolah”<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, yang menjadi faktor pendukung kepala madrasah diniyah ulya Fathul ulum Diwek Jombang dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu saling berpartisipasi antara satu dengan yang lain, dengan demikian manajemen kepala sekolah dapat terlaksana dengan baik dengan faktor pendukung dari para guru-guru, dan staf-staf sekolah.

Sedangkan pernyataan wakil kepala sekolah bapak Shohibul Hujair pada waktu wawancara di ruang guru beliau mengatakan: “Untuk faktor pendukung karena SDM sendiri, pendukung pertama kita bisa mengerti kemampuan anak, karena anak itu di didik dari kelas satu sampai dia lulus, sehingga kita bisa mengerti keadaan anak itu untuk menjadi guru dan dari segi kemampuan tidak jauh beda dengan apa yang kita harapkan ini merupakan salah satu pendukung kami dalam hal pendidikan”<sup>9</sup>

Berdasarkan wawancara dengan wakil sekolah PDF Fathul ulum yang menjadi faktor pendukung kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia di sekolah tersebut yaitu menciptakan sumber daya manusia sendiri, dari pengrekrutan murid-murid yang berkompeten yang nantinya akan dibina menjadi guru karena dari segi kemampuan tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan lembaga pendidikan.

## 2) Faktor penghambat

Berkenaan dengan bagaimana faktor penghambat dalam mengembangkan sumber daya manusia pada sekolah madrasah diniyah Fathul ulum Diwek Jombang melalui hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Moh Imam Baihaqi S.Pd mengatakan: “Untuk faktor penghambat kurangnya rasa komunikasi antara guru-guru dan staf-staf sehingga sulit untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, karena masih terlalu mengandalkan dari kepala sekolah”<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, yang menjadi faktor penghambat kepala madrasah diniyah Fathul ulum Jombang dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu kurangnya komunikasi antara guru-guru dan staf-staf sekolah sehingga sulit bagi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia di lembaga pendidikannya.

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Moh Imam Baihaqi, Kepala madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 11 Januari 2023

<sup>8</sup> Wawancara dengan ibu Firma Devi, TU ADM madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang Tanggal 11 Januari 2023

<sup>9</sup> Wawancara dengan bapak Shohibul Hujair, Wakil Kepala madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang Tanggal 16 Januari 2023

<sup>10</sup> Wawancara dengan Moh Imam Baihaqi, Kepala madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang Tanggal 16 Januari 2023

Pernyataan kepala sekolah ini di dukung dengan hasil wawancara dengan TU administrasi madrasah diniyah Fathul ulum Jombang dengan ibu Firman Devi S.Pd beliau mengatakan sebagai berikut: “Untuk faktor penghambat terjadinya diskomunikasi dan kurangnya kerja sama antara kepala sekolah dengan para guru dan para SDM yang lain”<sup>11</sup>

Adapun faktor penghambat dalam kepemimpinan kepala madrasah diniyah Fathul ulum Diwek Jombang dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu terjadinya diskomunikasi antara guru dan staf dan kurangnya rasa kerja sama antara kepala sekolah dengan para guru-guru dan staf-staf sekolah, sehingga terjadinya kurangnya komunikasi antara guru dengan guru dan kepala sekolah, hal demikian itu menjadi penghambat manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia di lembaga pendidikannya.

Sedangkan wawancara dengan wakil kepala sekolah PDF Fathul ulum Jombang bapak Shohibul Hujair pada waktu di ruang guru beliau mengatakan: “Untuk faktor penghambat dalam mengembangkan sumber daya manusia karena semakin kecilnya anak-anak, sehingga cara pembelajaran ataupun cara pendidikan SDM dari dulu sampai sekarang agak berbeda, kalau dahulu anak masuk sudah umur dewasa sehingga dalam penerapan apapun mudah di cerna beda halnya dengan saat ini, kita sangat kesulitan karena usia mereka dini sehingga kita memerlukan istilahnya pembelajaran yang cukup ataupun pendewasaan yang lebih lagi dalam hal menjelaskan ataupun memberikan pembelajaran SDM kepada anak-anak yang dijadikan seorang guru”<sup>12</sup>

Berdasarkan wawancara dengan bapak Shohibul Hujair selaku wakil kepala sekolah PDF Fathul ulum tersebut bahwa yang menjadi faktor penghambat dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu usia SDM yang semakin kecil sehingga memerlukan pembelajaran yang cukup dalam pendewasaan dalam memberikan pembelajaran sumber daya manusia yang ingin dijadikan seorang guru di lembaga tersebut.

Sedangkan wawancara bersama Waka II madrasah diniyah fathul ulum Diwek Jombang yaitu bapak Musyafa Ali mengatakan dalam wawancaranya di ruangan BMT Fathul ulum: “Hambatan pasti ada kang kalau dicari secara detail yang jelas hambatan dari sekolah kita ya dari kurangnya sarana prasarana, karena sekolah kita masih dalam tahap pembangunan, yang juga masih belum terhitung terlalu tua”<sup>13</sup>

Pernyataan tersebut juga didukung oleh ibu Lina Farida selaku waka kurikulum yang menyatakan sebagai berikut: “Karena sekolah kita ini masih dalam tahap pembangunan, ya jadi untuk pelatihan yang begitu maksimal rasanya belum didapat, jadi kita harus melakukan inovasi tersendiri untuk mengembangkan sumber daya manusia atau SDMnya”<sup>14</sup>

Berdasarkan paparan data tersebut, faktor sarana prasarana yang kurang memadai secara tidak langsung berdampak pada usaha manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menjadi kurang maksimal dikarenakan kepala sekolah masih terbebani rasa tanggung jawab dalam hal pembangunan gedung sekolah agar nantinya SDM dapat merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan ibu Firma Devi, TU ADM madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 16 Januari 2023

<sup>12</sup> Wawancara dengan bapak Shohibul Hujair, Wakil Kepala madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang Tanggal 16 Januari 2022

<sup>13</sup> Wawancara dengan bapak Musyafa Ali, Waka II madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 16 januari 2023

<sup>14</sup> Wawancara dengan ibu Lina Farida, Waka Kurikulum madrasah Diniyah Fathul Ulum Jombang, Tanggal 16 januari 2023

#### D. ANALISIS DATA

Setelah peneliti mengumpulkan data yang telah didapat dalam hasil penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen atau arsip yang dimiliki oleh kepala madrasah diniyah Fathul ulum yang berkaitan dengan konsep manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia. Untuk menjawab masalah peneliti, peneliti menggunakan metode penelitian wawancara, observasi dan dokumentasi dimana peneliti mewancarai narasumber sebagai responden.

Peneliti akan memaparkan data yang diperoleh selama meneliti di madrasah diniyah Fathul ulum. Data yang diperoleh merupakan uraian hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang meliputi uraian terhadap sikap dan perilaku yang dicerminkan oleh kepala madrasah diniyah Fathul ulum dalam konsep dan strategi serta faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai hasil tujuan peneliti yang mempunyai strategi yang baik dalam mengembangkan sumber daya manusia di madrasah diniyah Fathul ulum Jombang.

Berdasarkan analisis data kepala sekolah memiliki rasa memperlakukan SDM sebagai keluarga sendiri dengan menetapkan posisi SDM secara profesional sesuai kemampuannya, ini merupakan sebuah konsep kepemimpinan kepala madrasah diniyah Fathul ulum yang memberikan program pelatihan, studi banding dan seminar kepada para tenaga pendidik seperti pelatihan di majroatul lugoh di pare, studi banding ke sekolah yang dilihat bagus dalam mengembangkan SDM seperti sekolah Jahula yang ada di magetan maka ini dapat dikatakan sebuah strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat disebut bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen mengembangkan sumber daya manusia di madrasah diniyah Fathul ulum Jombang khusus program pelatihan kepada para tenaga pendidik ialah sebagai berikut:

Kepala sekolah memiliki semangat kerja dan memberi motivasi yang tinggi untuk manajemen mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan berkerja keras, cerdas dan ikhlas.

Kepala sekolah selalu mengupayakan agar tenaga kependidikan (guru), staf dan peserta didik dapat merasakan kesejahteraan secara maksimal terhadap layanan pendidikan di madrasah.

Kepala madrasah, selalu berupaya mewujudkan visi dan misi lembaga pendidikan dengan cara memberi motivasi para tenaga pendidik (guru) dalam berhidmah di lembaga pendidikan.

Manajemen kepala madrasah diniyah Fathul Ulum dalam mengembangkan sumber daya manusia tidak lepas dari analisa S.W.O.T. (*Stronght, Weakness, Oportunity, Treatment*) dan *planning* (perencanaan) *organizing* (pengorganisasian) *actuating and directing* (fungsi pengarahan) dan *controlling* (proses pengawasan), hal demikian untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.

Adapun faktor pendukung dalam manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia ialah dengan cara saling membantu antara satu dengan yang lain apabila terdapat kesulitan dalam menjalankan tugasnya, sedangkan faktor penghambat terjadinya diskomunikasi antara satu dengan yang lain dan kurang memadainya sarana prasarana sehingga ini menjadi penghambat dalam mengembangkan sumber daya manusia.

#### E. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian di lapangan yang sesuai dengan apa yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan secara global serta saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan

ataupun bahan evaluasi bagi lembaga khususnya dan pihak pembaca pada umumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan dalam menjawab rumusan masalah Kepala madrasah diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang dalam manajemen mengembangkan sumber daya manusia memiliki sikap dan cara kerja yang baik, kepala sekolah telah melaksanakan konsep serta strategi dalam manajemen kepemimpinannya untuk meningkatkan kualitas sekolah terutama dalam sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Perencanaan (*Planning*) merupakan suatu proses persiapan-persiapan program atau kegiatan dalam mengembangkan sumber daya manusia secara sistematis sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan dan sasaran yang ingin dicapai, baik program menengah maupun jangka panjang. madrasah diniyah Fathul ulum Diwek Jombang sudah memiliki program perencanaan yang sesuai dengan visi misi dan tujuan sekolah, hal ini sudah terbukti bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, seminar ini adalah strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Pengawasan (*Organizing*) dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan memanfaatkan fungsi pengorganisasian dan setiap selesai melakukan kegiatan akan dimintai laporan pertanggung jawaban sebagai bahan evaluasi kegiatan yang sudah dilaksanakan sebagaimana diadakannya studi banding ke sekolah lain serta pembinaan selama satu minggu.

Pengarahan (*Actuating*) yang dilakukan kepala madrasah diniyah Fathul ulum Diwek Jombang untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan cara memberi motivasi para tenaga kependidikan dan memberi pengarahan kepada tenaga kependidikan yang kurang paham dalam programnya, kepala sekolah selalu memberi semangat untuk mewujudkan suatu tujuan lembaga pendidikan.

Pengawasan (*Controlling*) kepala madrasah diniyah Fathul ulum Diwek Jombang selaku pemimpin untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan dan SDM kepala sekolah mempunyai konsep serta strategi sebagai tolak ukur dengan cara mengevaluasi kinerja dan program-program sekolah agar kedepannya akan menjadi lebih baik terutama dalam mengembangkan sumber daya manusia di lembaga tersebut.

Sedangkan faktor pendukung selaku kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah saling berpartisipasinya antara satu dengan yang lain sehingga dapat terlaksana semua apa yang di targetkan oleh lembaga pendidikan, sedangkan untuk faktor penghambat kurangnya rasa kerjasama dan belum memadainya sarana prasarana sekolah sehingga menghambat dalam mengembangkan sumber daya manusia di madrasah diniyah Fathul Ulum Diwek Jombang.

## **F. SARAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di sekolah madrasah diniyah Fathul ulum Diwek Jombang, maka dalam hal ini peneliti mempunyai beberapa saran yang dapat sekiranya digunakan sebagai relevansi untuk semakin meningkatkan dan menambah kualitas keilmuan baik dibidang keagamaan lebih-lebih dibidang manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia diantaranya yaitu: 1) Bagi Lembaga Pendidikan Diniyah di Indonesia; Sebagai usaha untuk memperbaiki manajemen dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep dan strategi kepala sekolah agar tercapainya SDM yang baik dan berkualitas tinggi. 2) Bagi Kepala Sekolah; Sebagai usaha untuk memperbaiki sistem manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia di lembaga masing-masing. 3) Bagi Peneliti Selanjutnya; Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat melanjutkan penelitian khususnya

di madrasah diniyah Fathul ulum Diwek Jombang dalam masalah manajemen kepala sekolah dan mampu memberikan solusi atas kekurangan yang ada di Fathul Ulum tersebut.

#### **G. DAFTAR PUSTAKA**

- Andang.2014. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi, Dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arifin M.& Barnawi.2017. *Manajemen Sarana & Prasarana Sekolah*.Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ajabar. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arikunto Suharsimi.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan raktik*. Jakarta:Rineka.
- Armstrong Micheal. 2021.*Pengembangan Sumber Daya Manusia Handbook Manajemen SDM*. Jakarta: Nusa Media.
- Bisri Hasan Cik & Rufaida Eva.2002. *Model Penelitian Agama Dan Dinamika Sosial*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Darmadi Hamid.2013. *Dimensi-dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Djafri Novianty. 2016. *Manajemen Kepemimpina Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kementrian Agama RI.2014. *Mushaf Al-qur'an Tajwid dan Terjemah*. Banjarsari. Solo: Abyan.
- Kopri. 2017.*Setandardisasi Kopetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional* Jakarta: Kencana.
- Kristiawan Muhammad, 2017, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: CV Budi Utama
- Kountur Ronny.2009 *Metode Penelitian*.Jakarta: Buana Printing.
- Lestari Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Munajat Jajat. 2021.*Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru Suatu Upaya Untuk Membangkitkan Kepedulian Para Pemangku Kepentingan Pendidikan Di Sekolah*.Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Michael Huberman Mattwe B Miles A.2014. *Analisi Data Kualitatif* (Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong Lexy J.2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Narbuko Cholid dan Achmadi Abu.2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Rinawati Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan pengembangan SDM*. Malang: UB Media.
- Sugiyono.2014. *Memahami Penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana.
- Sugiyono.2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2016.*Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tobroni. 2014.*Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsef, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.